

Depuis 30 ans, nous conseillons et accompagnons les entreprises françaises, suisses et belges ainsi que leurs filiales allemandes dans tous les aspects juridiques de leurs activités en Allemagne. Aux côtés des cadres dirigeants, des départements ressources humaines, des services juridique et financier ainsi que des équipes commerciales, nous assistons de la même manière les sociétés allemandes en France.



Publication | Droit social – Cessation du contrat de travail | Allemagne

Droit du travail allemand – Dispense de travail (« Freistellung ») pendant le préavis d'un salarié

20 juillet 2026

En Allemagne, après la notification d'une [rupture de contrat de travail \(licenciement ou démission\)](#), il arrive fréquemment que l'employeur « dispense » le salarié d'exécuter sa prestation de travail durant la période de préavis, tout en maintenant le versement du salaire.

Cette pratique est appelée « *Freistellung* » en allemand.

Cependant, selon le droit du travail allemand, le principe général veut que le salarié dispose d'un droit d'être occupé jusqu'à la fin de son contrat.

L'employeur ne peut donc pas imposer une *Freistellung* automatique ou systématique. Pour la rendre valable, l'employeur doit être en mesure de justifier la dispense par des motifs concrets et objectifs : par exemple, la protection de secrets d'affaires ou la prévention d'actes de concurrence déloyale.

Une clause dans le contrat de travail permettant une mise en dispense sans justification claire et sans limitation est considérée comme abusive et donc invalide.

La charge de la preuve d'un intérêt protégé par des motifs concrets et objectifs repose sur l'employeur.



Ulrich Martin DEA / DESE

Rechtsanwalt

martin@rechtsanwalt.fr

T + 33 (0) 3 88 45 65 45



Michael Ott

Rechtsanwalt

ott@rechtsanwalt.fr

T + 33 (0) 3 88 45 65 45



Jörg Luft

Rechtsanwalt

luft@rechtsanwalt.fr

T + 49 (0) 7221 30 23 70

www.rechtsanwalt.fr

Strasbourg

16 rue de Reims
F-67000 Strasbourg
T + 33 (0) 3 88 45 65 45
strasbourg@rechtsanwalt.fr

Paris

4 rue Paul Baudry
F-75008 Paris
T + 33 (0) 1 53 93 82 90
paris@rechtsanwalt.fr

Baden-Baden

Schützenstraße 7
D-76530 Baden-Baden
T + 49 (0) 7221 30 23 70
baden@rechtsanwalt.fr

Zürich

Bahnhofstrasse 10
CH-8001 Zürich
T + 41 (0) 43 456 25 86
zuerich@rechtsanwalt.fr

Bordeaux

48 cours d'Alsace et Lorraine
F-33000 Bordeaux
T + 33 (0) 5 56 28 38 07
bordeaux@rechtsanwalt.fr

Sarreguemines

50 rue de Grosbliederstroff
F-57200 Sarreguemines
T + 33 (0) 3 87 02 99 87
sarreguemines@rechtsanwalt.fr

L'Arrêt de la Cour d'appel du travail de la Basse-Saxe du 22.05.2025 – Une décision à retenir

La Cour d'appel du travail de la Basse-Saxe a rappelé ces principes de façon marquante (LAG Niedersachsen, 22/05/2025 - 5 SLa 249/25 - NZA 2025, 1177). Il a jugé qu'une clause type dans un contrat de travail autorisant l'employeur à dispenser le salarié de travail durant le préavis, sans conditions supplémentaires, est contraire au droit (article 307 BGB) et donc nulle.

Ainsi, un employeur qui s'appuyait uniquement sur une telle clause pour retirer un avantage au salarié (en l'espèce la voiture de fonction) a été condamné à lui verser une indemnité.

Ce jugement souligne aussi que seule une dispense valable (justifiée par un motif réel) permettrait, le cas échéant, de restreindre certains avantages pendant le préavis comme l'usage privé du véhicule de société.

Portée pratique pour les entreprises françaises, suisse ou belges employant des salariés en Allemagne

Pour les sociétés françaises, belges ou suisses ayant des filiales ou des salariés en Allemagne, ce jugement implique qu'il n'est plus possible de prévoir dans les contrats de travail allemands une clause-type de mise en dispense sans justification.

Toute décision de dispense doit être motivée par un intérêt précis de l'entreprise au cas par cas (par exemple danger pour l'intégrité de l'entreprise, risque accru en cas de maintien sur poste, etc.). Faute de quoi, le salarié peut non seulement réclamer son maintien au poste, mais aussi, en cas d'avantages en nature (voiture de fonction, téléphone professionnel, etc.), obtenir une compensation financière si ces avantages sont retirés sans fondement.

Veillez donc, lors de la rédaction ou de la mise à jour de vos contrats de travail allemands, à éviter toute clause de *Freistellung* générale.

Conclusion

La vigilance s'impose pour les DRH, managers et juristes d'entreprise francophones opérant en Allemagne. Cette décision met en lumière une spécificité majeure du droit du travail allemand qui protège particulièrement la stabilité et les droits du salarié, même en période de préavis.

Une anticipation prudente et l'accompagnement par des experts locaux sont vivement conseillés pour sécuriser vos pratiques RH outre-Rhin.

Envisagez-vous de dispenser un salarié de son obligation de travailler en Allemagne ?

Pour toute question relative à ce sujet, notre équipe en droit allemand est à votre disposition :

Nous contacter



Avec le développement de notre branche d'activité EPP TAX, nous accompagnons les sociétés françaises, belges et suisses et leurs filiales en Allemagne dans toutes les problématiques fiscales, comptables et de gestion des ressources humaines rencontrées outre-Rhin.
welcome@expertisecomptable.de