

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.



News | Droit social | Allemagne

Licenciement en Allemagne : actes de violence sur le lieu de travail

22 juillet 2026

Le droit du travail allemand prévoit la possibilité d'un licenciement pour motif comportemental (« *verhaltensbedingte Kündigung* ») et d'un licenciement immédiat pour motif important (« *außerordentliche fristlose Kündigung* »).

Le licenciement pour motif comportemental intervient généralement lorsque l'employé viole ses obligations contractuelles de façon répétée, par exemple par des retards ou des absences non justifiées.

Avant de procéder au licenciement, l'employeur doit adresser un avertissement (« *Abmahnung* »), permettant à l'employé de corriger son comportement fautif.

Le licenciement immédiat pour motif important (sans préavis) est possible lorsque l'employeur ne peut plus raisonnablement continuer la relation de travail, même temporairement.

Un motif important doit être établi, tel qu'un acte de violence, un vol ou une situation mettant en danger la confiance ou la sécurité au sein de l'entreprise.

Dans ces cas, un avertissement préalable n'est pas toujours nécessaire.

En tout état de cause, le principe de la proportionnalité s'applique : le licenciement n'est justifié que si aucune mesure moins sévère (avertissement, mutation, etc.) ne permet de résoudre le problème.



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

Zoom sur la jurisprudence : Licenciement avec effet immédiat après une agression physique contre un supérieur

Dans son jugement du 12 septembre 2025, la Cour d'appel du travail de Hamm (LAG Hamm) a confirmé la validité du licenciement avec effet immédiat d'un employé ayant violemment agressé son supérieur sur le lieu de travail (LAG Hamm, 12.09.2025 – 8 SLa 1003/24, BeckRS 2025, 39641).

Lors d'une dispute verbale, le salarié a saisi le bras de son supérieur, l'a fortement tordu et l'a maintenu dans une position douloureuse, en proférant des insultes. L'enquête et les témoignages ont démontré la gravité de l'agression et l'impact sur l'intégrité physique du supérieur.

La Cour d'appel a jugé qu'un acte de violence au travail, en particulier envers un supérieur, constitue une violation grave des obligations contractuelles, pouvant justifier un licenciement immédiat, même en l'absence d'avertissement et dès le premier incident.

Dans ce cas, l'intérêt de l'employeur à protéger la sécurité et le bon climat de travail prime sur la prise en compte de l'ancienneté ou de la situation familiale du salarié.

Enjeux pratiques et recommandations pour entreprises françaises, suisse et belges en Allemagne

Ce jugement rappelle l'importance, pour les entreprises disposant de filiales ou d'employés en Allemagne, de :

- Informer les salariés des standards de comportement attendus et des conséquences en cas de violation grave ;
- Documenter rigoureusement tout incident et [consulter le comité d'entreprise \(« Betriebsrat »\), s'il existe](#), pour respecter la procédure de licenciement ;
- Prévoir que des actes graves (agressions, menaces) peuvent mener à un licenciement immédiat, sans préavis ni avertissement.

Il est recommandé de sensibiliser managers et RH sur ces règles spécifiques, afin de prévenir les litiges et garantir la sécurité de tous les salariés.

Envisagez-vous de licencier un salarié allemand pour faute grave avec effet immédiat ?

Pour toute question sur 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