

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

Clause de non-concurrence post-contractuelle en Allemagne : points clés pour les entreprises francophones avec salariés en Allemagne

06 août 2026

En Allemagne, les clauses de non-concurrence applicables après la fin du contrat de travail sont juridiquement possibles, mais elles restent relativement rares dans les contrats standards, notamment en comparaison avec la pratique française.

Elles doivent être limitées dans le temps, assorties d'une indemnité de non-concurrence (*Karenzentschädigung*) et proportionnées à la protection des secrets d'affaires et intérêts légitimes de l'employeur.

Autre particularité pratique du droit allemand : lorsque l'employeur souhaite renoncer unilatéralement à une clause de non-concurrence, cette renonciation doit intervenir avec un préavis d'un an !

Cela explique que de nombreuses entreprises implantées en Allemagne n'utilisent ces clauses que de manière extrêmement ciblée.

Cadre légal et critères en droit du travail allemand

Le droit allemand exige une convention écrite, claire et suffisamment précise pour toute clause de non-concurrence post-contractuelle.

Celle-ci peut interdire au salarié, pendant la durée convenue, de travailler pour une entreprise concurrente, d'en créer une ou de s'y associer.



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



Ninja Buks

Rechtsanwältin

buks@rechtsanwalt.fr

T + 33 (0) 3 88 45 65 45

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 Grosbliedestroff
F-57200 Sarreguemines
T + 33 (0) 3 87 02 99 87
sarreguemines@rechtsanwalt.fr

L'employeur doit, en contrepartie, verser une indemnité de non-concurrence qui garantit la subsistance du salarié.

La portée de la clause est appréciée de manière dynamique : au moment où la période de non-concurrence commence, le juge examine le marché, les produits et les segments effectivement concernés, ce qui peut conduire à exclure certains secteurs non liés à l'activité exercée chez l'ancien employeur.

L'affaire jugée par le tribunal du travail de Heilbronn

Dans le jugement rendu le 12 février 2026, le tribunal du travail de Heilbronn (Arbeitsgericht Heilbronn, 12.02.2026 – 8 Ga 1/26, BeckRS 2026, 2979) a examiné le cas d'un cadre de 27 ans, responsable du secteur des appareils de jardin motorisés pour une grande enseigne de distribution, qui avait signé une clause de non-concurrence post-contractuelle d'une durée de 12 mois.

Après un accord de rupture fixant la fin du contrat au 28 février 2026, il souhaitait rejoindre, dès mars 2026 comme Senior Business Development Manager, une autre société, fabricant et distributeur mondial d'outils qui approvisionne aussi son ancien employeur.

L'ex-employeur a refusé, considérant le nouvel employeur comme un concurrent, car une grande partie des produits gérés par le salarié se retrouvait dans le catalogue du nouvel employeur et que cette société vendait également aux consommateurs finaux via une boutique en ligne.

Raisonnement du tribunal allemand : urgence, concurrence et détresse économique

Le salarié a saisi le juge en référé pour obtenir une autorisation provisoire de rejoindre son nouvel employeur, en invoquant notamment que cette société agissait surtout en B2B, alors que son ancien employeur opérait essentiellement en B2C.

Le tribunal a rejeté la demande. Il a d'abord qualifié la requête de mesure anticipant la décision au fond, ce qui suppose, selon la jurisprudence allemande, l'existence d'une véritable détresse existentielle, caractérisée par un risque immédiat d'absence de ressources ou de préjudice irréparable.

Or le salarié percevait une indemnité de non-concurrence et pouvait travailler dans d'autres segments non liés aux appareils de jardin motorisés, y compris au sein de son nouvel employeur dans des domaines non concernés par la clause.

Le tribunal a également estimé que le nouvel employeur pouvait être considéré comme concurrent, même principalement active en B2B, dès lors qu'il vendait aussi des produits similaires en ligne aux consommateurs et que cette activité n'était pas marginale.

Enseignements pour les RH et dirigeants en France et en Allemagne

Pour les responsables RH et dirigeants français ou francophones qui emploient en Allemagne ou gèrent des filiales allemandes, cette décision fournit plusieurs points de vigilance.

D'une part, une entreprise surtout active en B2B peut être qualifiée de concurrente si elle touche aussi, de manière significative, le marché B2C via un site de vente en ligne.

D'autre part, un salarié indemnisé et disposant de réelles alternatives professionnelles aura peu de chances d'obtenir en urgence la suspension d'une clause non-concurrence, même si cela retarde un projet de carrière.

Avez-vous des interrogations par rapport à une clause de non-concurrence 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