

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

Démission d'un salarié en Allemagne et limites aux clauses de pénalités

10 août 2026

Pour les DRH et dirigeants de groupes francophones ayant des salariés ou des filiales en Allemagne, les départs de salariés clés posent un double défi : sécuriser la continuité de l'activité et rester dans le cadre strict du droit du travail allemand.

Les salariés souhaitant « partir plus vite » pour un nouveau poste prestigieux se heurtent souvent à des délais de préavis relativement rigides.

De plus, de nombreuses entreprises tentent de sécuriser ces délais par des clauses de pénalités (*Vertragsstrafe*).

Un récent arrêt de la Cour fédérale du travail (Bundesarbeitsgericht, BAG) précise de manière notable les limites de telles clauses et se révèle particulièrement pertinent pour tous les employeurs utilisant des clauses de pénalité standardisées.

Les principes généraux applicables à la démission du salarié en droit allemand

En Allemagne, même si le salarié reçoit « l'offre de sa vie », il doit en principe respecter le délai de préavis applicable à sa démission (*Kündigungsfrist*).

Ce délai résulte soit de la loi, soit d'une convention collective, soit du contrat de travail.



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

Sarreguémès

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

- [La durée minimale légale de préavis pour le salarié est de quatre semaines](#), à effet au 15 ou à la fin d'un mois civil (article 622, alinéa 1, Bürgerliches Gesetzbuch – BGB).
- Les contrats de travail allemands prévoient fréquemment des délais plus longs, ou [l'alignement sur les délais prolongés applicables aux licenciements par l'employeur en fonction de l'ancienneté](#). Dans ce cas, le salarié doit aussi respecter ces délais plus longs.
- Pendant un [congé parental](#) (*Elternzeit*), une règle spéciale s'applique : la démission pour la fin de la période de congé parental n'est possible qu'en respectant un préavis de trois mois.

Une [rupture anticipée « sans préavis »](#) (*Kündigung aus wichtigem Grund*) par le salarié n'est possible qu'en présence d'un motif grave rendant la poursuite du contrat jusqu'au terme du préavis objectivement inacceptable.

Un simple souhait de changement professionnel ou la perte d'une opportunité de carrière, même très attractive, ne suffisent pas à justifier une telle rupture avec effet immédiat.

Un départ anticipé reste toujours possible par [accord de rupture mutuel](#) (*Aufhebungsvertrag*). Un tel accord nécessite le consentement de l'employeur et [la forme écrite pour être valable](#).

Le non-respect du préavis par le salarié : conséquences juridiques

Si le salarié ne respecte pas le préavis (par exemple en cessant simplement de se présenter), il manque à son obligation principale de travail.

L'employeur n'est alors plus tenu de payer le salaire (« sans travail, pas de salaire ») et peut, le cas échéant après avertissement, prononcer un licenciement disciplinaire.

Toutefois, cela ne répare pas automatiquement les dommages organisationnels liés à un départ soudain. Des dommages-intérêts peuvent théoriquement être réclamés, mais la preuve concrète du dommage et de son lien de causalité est souvent difficile à apporter en pratique.

C'est précisément pour sécuriser le respect des préavis que certains employeurs prévoient des clauses de pénalité contractuelle en cas de départ anticipé. Celles-ci sont en principe admissibles, mais soumises au contrôle strict des clauses générales (AGB) prescrites par les articles 305 et suivants du Code civil allemand (BGB).

L'arrêt de la Cour fédérale du travail du 20.10.2022 : formation spécialisée et clause de pénalité

Pour les salariés utilisant les transports publics, notamment lors de grèves, l'obligation d'arriver à l'heure. L'affaire jugée par le BAG concernait une médecin en formation de dermatologie employée dans un centre médical (BAG, 20.10.2022 - 8 AZR 332/21 - NJW 2023, 1152). Son contrat prévoyait :

- une période d'essai de cinq mois ;
- une exclusion de la possibilité de démission ordinaire jusqu'au 31.07.2019, soit une durée de 42 mois à compter du début de la relation de travail (clause de blocage de la démission ordinaire) ;
- une clause de pénalité stipulant qu'en cas de « rupture contractuelle » du contrat après la période d'essai, la salariée devait payer une pénalité correspondant à trois mois de salaire brut, plafonnée au montant des salaires bruts restant dus jusqu'à la fin de la période de 42 mois.

La salariée a néanmoins démissionné en indiquant un préavis d'un mois pour la fin février 2018, en invoquant des motifs familiaux (déménagement auprès de son conjoint).

L'employeur a retenu son salaire de février et réclamé au total plus de 13 000 EUR à titre de pénalité.

La décision établit des critères clairs pour évaluer la proportionnalité des clauses pénales en droit allemand du travail

La Cour fédérale du travail confirme que :

- les clauses de pénalité en droit du travail ne sont pas « surprenantes » en soi et ne sont pas automatiquement interdites par l'article 309 BGB, dès lors que les spécificités du droit du travail sont prises en compte ;
- la clause soumise à l'appréciation de la Cour était formulée de manière suffisamment claire et transparente (respect du principe de transparence de l'article 307 BGB) : le comportement déclenchant la pénalité (rupture contractuelle après la période d'essai) et la méthode de calcul (trois salaires bruts, avec définition de la base de calcul) étaient compréhensibles pour un salarié moyen.

L'invalidité de la clause pénale en raison d'une atteinte disproportionnée aux intérêts de la salariée

En revanche, la clause a été jugée non valide en raison d'une atteinte excessive aux intérêts du salarié :

- La pénalité de trois mois de salaire était due même si la médecin quittait l'entreprise immédiatement après la fin de la période d'essai de cinq mois.
- À ce stade précoce, les investissements de l'employeur dans la formation de la salariée (20 à 40 minutes par jour consacrées à la supervision et à la validation des documents de formation) restaient relativement limités et ne justifiaient pas une pénalité d'un tel niveau.
- La combinaison d'un très long blocage de la démission ordinaire (42 mois) avec une pénalité élevée en cas de départ anticipé exerce une pression particulièrement forte sur le salarié et dépasse l'équilibre des intérêts tolérable en droit du travail allemand. Une telle clause constitue une « sur-assurance » abusive de la part de l'employeur.
- Le BAG insiste qu'il n'existe pas de règle absolue selon laquelle une pénalité supérieure à un mois de salaire serait toujours inadmissible. La proportionnalité doit être appréciée au cas par cas, en tenant compte notamment de la durée du préavis ou de la période d'engagement et du niveau de rémunération. Les facteurs pertinents incluent la durée effective de l'engagement, les coûts réels de formation supportés par l'employeur, la capacité financière du salarié à constituer une épargne, et le fait que la pénalité s'applique uniformément quelle que soit la date de rupture.

Conséquence : la clause de pénalité était nulle, le reste du contrat demeurant valable. L'employeur ne pouvait donc pas compenser la pénalité avec le salaire de février, et la salariée avait droit au paiement intégral du salaire net restant dû.

Enseignements pratiques pour les DRH et dirigeants francophones

Pour les entreprises francophones employant du personnel en Allemagne – en particulier dans le secteur de la santé, de la technologie ou des services à haute valeur ajoutée – cet arrêt fournit des lignes directrices importantes pour la conception de contrats de travail conformes au droit allemand.

1. Respect du cadre légal des préavis en Allemagne

- Le délai légal minimum du salarié est de quatre semaines au 15 ou à la fin du mois. Des délais plus longs peuvent être convenus contractuellement, y compris un alignement sur les délais de l'employeur liés à l'ancienneté.
- Les blocages de la démission ordinaire sur plusieurs années (par exemple 3–4 ans) sont extrêmement sensibles et doivent être soigneusement justifiés, notamment dans les contrats prévoyant une formation ou des postes stratégiques.

2. **Clauses pénales (*Vertragsstrafe*) : possibles, mais à manier avec prudence**

- Elles doivent être formulées de manière très précise (comportement déclencheur, méthode de calcul) et rester transparentes.
- Leur montant doit être proportionné :
 - tenir compte de la durée du préavis ou de la période minimale d'engagement réellement nécessaire pour sécuriser l'organisation ;
 - éviter que la même pénalité maximale s'applique immédiatement après la période d'essai et plutôt prévoir une progressivité ;
 - prendre en considération la rémunération typique de la catégorie de salariés concernée : pour des salariés en formation ou avec des revenus modestes, des pénalités très élevées seront plus facilement jugées disproportionnées.

3. **Préférer une combinaison d'outils plutôt que la seule pénalité**

- Formulation claire des préavis et des périodes de fidélisation,
- recours à des accords de formation (fortement encadrés) et à des primes de rétention,
- dialogue anticipé avec les salariés occupant des fonctions clés pour anticiper les mobilités.

Pour les groupes francophones, il est crucial de ne pas transposer mécaniquement des logiques contractuelles issues du droit français (où la sanction d'une rupture fautive passe plus par des dommages-intérêts prud'homaux) dans le contexte allemand.

Les contrats de travail allemands avec préavis, clauses de blocage de démission et *Vertragsstrafe* doivent être adaptés à la jurisprudence du BAG, sous peine de voir ces clauses centrales annulées et de perdre l'effet protecteur recherché.

En résumé : pour sécuriser les départs de salariés en Allemagne, la stratégie gagnante combine une rédaction contractuelle fine, le respect des préavis légaux, et la mise en œuvre de clauses de pénalité ciblées, transparentes et proportionnées.

Êtes-vous confronté à la démission d'un salarié en Allemagne ?

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