

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

Allemagne : le droit au certificat de travail intermédiaire – Clarification importante pour les employeurs

11 août 2026

En droit du travail allemand, les employés peuvent exceptionnellement exiger un certificat de travail intermédiaire (« *Zwischenzeugnis* ») avant la fin de leur contrat de travail.

Bien que la loi ne prévoie pas explicitement ce droit, la jurisprudence et la doctrine le reconnaissent comme une obligation contractuelle accessoire découlant du devoir de bonne foi.

La condition essentielle pour l'établissement d'un tel certificat réside dans l'existence d'un « motif impérieux » (*triftiger Grund*) ou d'un « intérêt légitime » (*berechtigt Interesse*) de l'employé.

Selon la jurisprudence constante de la Cour fédérale du travail (BAG), un motif est considéré comme impérieux lorsqu'il fait apparaître, à l'appréciation d'une personne raisonnable, la demande de l'employé comme justifiée, parce que le certificat est de nature à favoriser le succès recherché.

Les cas typiques reconnus dans la pratique incluent notamment :

- une demande d'emploi auprès d'un nouvel employeur,
- un changement de supérieur hiérarchique,
- une mutation interne,
- une restructuration de l'entreprise,
- une formation continue, ou encore
- une interruption prolongée du 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

Sarreguemines

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

En revanche, le simple désir d'utiliser le certificat comme preuve dans un litige relatif à une reclassement ne constitue pas un motif impérieux.

Arrêt du LAG Köln du 4 mars 2026 : Précisions sur la charge de la preuve

Dans une décision récente, la Cour d'appel en droit du travail de Cologne a apporté une clarification importante concernant la charge de la preuve en la matière (LAG Köln, 4.3.2026 – 5 SLa 495/25 - BeckRS 2026, 8831).

Un employé, après une longue période d'incapacité de travail, avait demandé un certificat de travail intermédiaire qualifié en février 2025, invoquant initialement des restrictions de santé, puis une réorientation professionnelle.

L'employeur avait refusé, exigeant des preuves objectives concrètes de démarches de candidature réelles.

Le tribunal a donné raison à l'employé. Il a retenu une charge de la preuve graduée : l'employé doit d'abord exposer un motif compréhensible.

S'il ressort de cet exposé qu'un motif impérieux peut être déduit, la preuve de l'employé est considérée comme rapportée lorsque l'employeur se contente de simplement contester l'existence d'un motif objectif (par un « non-savoir »).

Le tribunal a souligné qu'exiger de l'employé qu'il divulgue des activités de candidature concrètes serait incompatible avec la liberté professionnelle protégée par l'article 12 de la Constitution allemande.

Une contestation purement formelle ou générale par l'employeur ne suffit pas ; il doit avancer des faits concrets susceptibles de faire naître un doute sur la véracité des allégations de l'employé.

Implications pratiques pour les entreprises françaises, belges ou suisses en Allemagne

Cette décision revêt une importance particulière pour les entreprises françaises implantées en Allemagne ou employant du personnel sur le territoire allemand.

Elle implique que la simple déclaration d'un projet de réorientation professionnelle suffit à justifier la demande d'établissement d'un certificat de travail intermédiaire, sans que l'employé ait à fournir des preuves détaillées de candidatures effectives.

Les employeurs ne peuvent pas écarter systématiquement ces demandes en imposant la fourniture de justificatifs qui ne peuvent être obtenus qu'au prix d'une atteinte à la vie privée et à la liberté professionnelle des salariés.

En cas de litige, l'employeur qui conteste le motif impérieux doit apporter des éléments concrets et précis, et non se contenter d'une dénégation formelle.

Cette jurisprudence s'inscrit dans une ligne qui favorise la mobilité professionnelle tout en protégeant les employés contre des refus abusifs.

En résumé, pour optimiser la conformité en Allemagne et limiter les risques de litiges, les employeurs francophones devraient considérer qu'une demande de *Zwischenzeugnis* fondée sur une réorientation professionnelle est, en règle générale, légitime – et répondre par la délivrance d'un certificat de travail intermédiaire qualifié, rédigé avec soin, reflétant fidèlement fonctions, performance et comportement du salarié.

Recommandations pour les entreprises françaises avec filiales ou salariés en Allemagne

- Mettre à jour les politiques RH internes pour prévoir une procédure claire de gestion des demandes de *Zwischenzeugnis* (responsable, délais, modèle de certificat).
- Sensibiliser les managers français supervisant des équipes en Allemagne aux spécificités du *Zwischenzeugnis* et aux risques contentieux en cas de refus injustifié.
- Documenter, en cas de doute réel sur la bonne foi du salarié, les éléments factuels qui pourraient justifier une contestation – en gardant à l'esprit que la barre est haute.

L'un de vos salariés en Allemagne vous a-t-il demandé l'établissement d'un certificat de travail intermédiaire (*Zwischenzeugnis*) ?

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