

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 : obligation de mise en œuvre des mesures de réintégration avant tout licenciement pour maladie

14 septembre 2026

En droit du travail allemand, les employeurs doivent obligatoirement proposer un processus de réintégration opérationnelle, appelé *Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)*, à tout salarié absent plus de six semaines consécutives ou répétées dans une année.

Ce dispositif vise à identifier des mesures permettant d'éviter ou de réduire les futures absences, telles que l'aménagement du poste de travail ou des solutions de reclassement.

Bien que la réalisation du BEM ne soit pas une condition formelle de validité du licenciement, elle revêt une importance capitale dans le cadre du principe de proportionnalité qui régit le droit du travail allemand.

Arrêt de la Cour d'appel en droit du travail de la Basse Saxe du 16 mars 2026 : l'employeur doit laisser le temps au BEM de produire ses effets

Dans un arrêt du 16 mars 2026 (4 SLa 746/25), le Landesarbeitsgericht Niedersachsen a jugé qu'un licenciement pour maladie était injustifié car l'employeur avait prononcé la rupture du contrat avant que les mesures identifiées dans le cadre du BEM n'aient été pleinement mises en œuvre.

En l'espèce, un chauffeur de bus présentant de fréquentes absences depuis 2019 avait bénéficié d'un entretien BEM en janvier 2025, au cours duquel



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

plusieurs solutions avaient été retenues : visite chez le médecin du travail, formation numérique sur les rythmes de sommeil, port de vêtements de travail adaptés et mise à disposition d'une bouteille d'eau pour l'hygiène.

L'employeur avait toutefois mis fin prématurément au processus début février 2025 et licencié le salarié le même jour, sans avoir laissé le temps nécessaire à la mise en place effective de ces mesures.

La Cour a considéré que ce comportement contrevenait au principe de proportionnalité et à l'obligation de permettre au salarié de bénéficier des solutions identifiées comme pertinentes dans le cadre du BEM.

Conseils pratiques pour les entreprises françaises, suisses et belges en Allemagne et la gestion RH transfrontalière

Pour les entreprises françaises, suisses ou belges employant des salariés en Allemagne, cette décision souligne l'importance cruciale d'une procédure de réintégration BEM rigoureuse et complète avant tout licenciement pour maladie.

Les responsables RH doivent veiller à ce que les mesures convenues lors des entretiens de réintégration soient effectivement mises en œuvre et qu'un délai raisonnable soit accordé au salarié pour en tirer bénéfice.

Une rupture hâtive du processus BEM expose l'employeur à un risque élevé de [contentieux en droit du travail Allemagne et à la condamnation à réintégrer le salarié](#).

Les services RH transfrontaliers doivent donc documenter avec précision l'ensemble des étapes de réintégration du BEM et s'assurer que toutes les options de reclassement ont été explorées avant d'envisager la rupture du contrat de travail.

Envisagez-vous d'inviter un salarié allemand à un processus de réintégration opérationnelle (*Betriebliches Eingliederungsmanagement / BEM*) ou de licencier un salarié en Allemagne pour maladie ?

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