

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

Fraude sur le temps de travail en Allemagne : à quelles conditions un licenciement est-il justifié ?

21 septembre 2026

La fraude sur le temps de travail constitue une violation grave des obligations contractuelles en droit du travail allemand.

Lorsqu'un employé falsifie délibérément ses heures de travail en manipulant les systèmes de pointage ou en remplissant consciemment de faux formulaires, cela représente une rupture de confiance sérieuse pouvant justifier [un licenciement sans préavis \(extraordinaire\)](#).

En effet, selon la jurisprudence constante du *Bundesarbeitsgericht*, la Cour fédérale du travail allemande, ce type de comportement est en soi susceptible de constituer un « motif important » d'un licenciement immédiat au sens de l'article 626 du Code civil allemand (BGB).

Il est important de noter que la gravité de la violation ne dépend pas nécessairement de sa qualification comme infraction pénale, mais plutôt de la rupture de confiance qu'elle engendre.

En règle générale, [un avertissement formel \(Abmahnung\)](#) n'est pas toujours requis car la confiance peut être irrémédiablement rompue par ce comportement intentionnel.



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

[bukhs@rechtsanwalt.fr](mailto: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

Un arrêt du tribunal du travail de Berlin récent illustre l'importance de la charge de la preuve

Le tribunal du travail de Berlin (Arbeitsgericht Berlin) a rendu le 25 mars 2026 un arrêt (60 Ca 12322/25) qui souligne l'importance cruciale de la charge de la preuve et de la clarté des conventions en matière de temps de travail.

Dans cette affaire, une responsable des relations publiques avait convenu avec son employeur, le groupe parlementaire « Die Linke » au *Landtag* de Berlin, d'effectuer, pendant ses congés, des travaux de préparation pour un événement à venir.

Il avait été convenu qu'elle [saisirait le travail effectué dans le système électronique de suivi du temps de travail](#) à une date déterminée. L'employée a saisi huit heures, bien qu'elle n'ait pas travaillé huit heures ce jour-là.

L'employeur a accusé l'employée de fraude sur le temps de travail et a prononcé un licenciement sans préavis, subsidiairement avec préavis.

Cependant, le tribunal du travail de Berlin a jugé ce licenciement inefficace au motif que la convention entre les parties permettait à l'employée de répartir librement son temps de travail pendant la semaine de congés, malgré la saisie à une date déterminée.

Il n'a par ailleurs pas été établi par l'employeur qu'elle avait globalement travaillé moins pendant la semaine de congés que ce qu'elle avait déclaré.

Les points essentiels pour les gestionnaires RH et les dirigeants d'entreprises françaises, belges ou suisses implantées en Allemagne

Cet arrêt met en lumière plusieurs points essentiels pour les gestionnaires RH et dirigeants d'entreprises françaises, belges ou suisses ayant des salariés ou filiales en Allemagne :

- La fraude sur le temps de travail peut justifier un licenciement immédiat, même pour des montants ou durées relativement modestes.
- La charge de la preuve incombe à l'employeur : En cas de soupçon de fraude sur le temps de travail, l'employeur doit être en mesure de prouver que l'employé a effectivement travaillé moins que ce qu'il a déclaré. Des preuves insuffisantes ou ambiguës ou des défauts de communication peuvent entraîner l'inefficacité du licenciement.
- La clarté des accords entre l'employeur et le salarié est cruciale : Les arrangements informels ou les conventions ambiguës en matière de temps de travail doivent être formalisés par écrit avec précision. L'interprétation des faits par les tribunaux va favoriser l'employé en cas de doute.
- [La flexibilité des horaires nécessite une documentation du temps de travail rigoureuse](#) : lorsque des régimes de temps de travail flexibles sont appliqués, il est essentiel de documenter clairement les attentes et les modalités de suivi.

- Il est ainsi recommandé de :
 - clarifier contractuellement les règles d'enregistrement des heures,
 - contrôler les faits de manière documentée et traçable,
 - envisager, selon la gravité de la fraude au temps de travail, un avertissement préalable, surtout lorsque l'intention frauduleuse n'est pas manifeste.

La prudence est donc de mise avant de licencier : compte tenu des coûts élevés et des risques juridiques d'un contentieux en Allemagne, il est recommandé de consulter un avocat spécialisé en droit du travail avant de prononcer un licenciement pour fraude sur le temps de travail.

Envisagez-vous d'avertir un salarié ou de mettre fin au contrat de travail en Allemagne en raison d'une fraude sur le temps de travail ?

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