

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

Licenciement avec effet immédiat pour « débauchage » de collègues en Allemagne

26 octobre 2026



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

En droit allemand, un licenciement avec effet immédiat pour motif important ou grave (*Kündigung aus wichtigem Grund*) permet de mettre fin au contrat de travail sans délai seulement si le comportement ou la situation rendent la poursuite du contrat de travail jusqu'au terme du préavis absolument inacceptable pour l'employeur, après examen de toutes les circonstances et des intérêts des deux parties.

Cette mesure doit rester le dernier recours. Dès qu'une réaction moins sévère (notamment un avertissement préalable – *Abmahnung*) pourrait corriger le problème, le licenciement avec effet immédiat n'est pas permis.

De plus, l'employeur doit respecter un délai de deux semaines à compter du moment où il a eu une connaissance suffisamment sûre des faits justifiant la rupture.

Passé ce délai, le motif grave est en principe « périmé » et ne peut plus justifier un licenciement avec effet immédiat.

L'affaire jugée par le tribunal du travail d'Arnsberg : rupture immédiate pour « débauchage » de collègues

Dans une affaire jugée par le tribunal du travail d'Arnsberg en Allemagne, une éducatrice avait déjà donné sa démission pour quitter l'entreprise au 31.03.2026 et rejoindre un concurrent qui proposait une prime de recommandation de candidats de 1 000 € sur les réseaux sociaux (ArbG Arnsberg, 31.3.2026 - 1 Ca 877/25 - BeckRS 2026, 9344).

L'employeur l'a ensuite accusée d'avoir tenté de débaucher des collègues pour ce concurrent et l'a finalement licenciée avec effet immédiat le 8.12.2025.

La salariée a contesté le licenciement, réclamé son salaire de décembre ainsi qu'un certificat de travail, et a obtenu gain de cause devant le tribunal.

Pourquoi le licenciement avec effet immédiat a été jugée irrégulier ?

Le tribunal a jugé la rupture immédiate irrégulière pour deux raisons principales, qui intéressent directement les employeurs français, belges et suisses ayant des salariés en Allemagne :

- Violation du délai de deux semaines : l'employeur connaissait les premiers faits reprochés au plus tard depuis un entretien du 11.11.2025 mais n'a licencié la salariée que le 8.12.2025, sans mener entre-temps des investigations avec la diligence requise. Or la loi impose de notifier un licenciement avec effet immédiat dans les deux semaines suivant la prise de connaissance suffisante des faits reprochés.
- Absence d'avertissement préalable (*Abmahnung*) et problème de proportionnalité : pour les faits plus récents (accusations de débauchage à partir du 25.11.2025), le tribunal a estimé que, même en supposant une faute, un avertissement aurait été nécessaire avant de rompre le contrat de travail avec effet immédiat. L'emploi était relativement récent, sans antécédents disciplinaires, et la fin du contrat était déjà fixée au 31.03.2026, ce qui rendait supportable pour l'employeur de réagir d'abord par un avertissement.

En conséquence, le contrat de travail n'était pas rompu au 8.12.2025. La salariée avait droit à son salaire de décembre, à la poursuite de la relation de travail jusqu'au 31.03.2026 et à un certificat de travail qualifié.

Force est de constater que la jurisprudence des tribunaux supérieurs allemands admet en effet en règle générale qu'un employeur peut réévaluer le dossier lorsqu'apparaissent de nouveaux éléments et décider seulement alors d'une rupture avec effet immédiat, sans être sanctionné pour avoir initialement continué la relation de travail.

Pour les entreprises en Allemagne, cela signifie qu'il peut y avoir un écart entre certaines décisions de tribunaux de première instance et les lignes directrices de la jurisprudence des cours supérieures.

Enjeux pratiques pour les DRH et dirigeants francophones en Allemagne

Pour des employeurs francophones avec salariés ou filiales en Allemagne, cette affaire souligne plusieurs points pratiques importants :

- Un licenciement avec effet immédiat en Allemagne est strictement encadré et ne peut pas être utilisée comme un simple outil de gestion des conflits. L'employeur doit démontrer un motif grave, respecter la procédure, le délai de deux semaines et, en règle générale, avoir tenté au préalable un avertissement lorsqu'il s'agit de « comportements modifiables par le salarié ».

- La question du débauchage de collègues par un salarié sur le départ est sensible, surtout dans des marchés où la concurrence et les programmes de primes de recommandation sont courants, mais en droit allemand elle ne justifie pas automatiquement un licenciement pour faute grave. Il conviendra d'apprécier la gravité, la répétition et la clarté des règles internes communiquées aux salariés.

- Les entreprises francophones présentes en Allemagne devraient intégrer dans leurs politiques RH et leur documentation des références explicites au licenciement avec effet immédiat pour motif grave en droit du travail allemand, à un avertissement disciplinaire (*Abmahnung*) et au délai de deux semaines (*Zweiwochenfrist*), afin d'éviter des décisions hâtives qui pourraient être annulées par les tribunaux locaux et ainsi engendrer des coûts inutiles.

En pratique, avant toute décision de rupture immédiate d'un contrat de travail en Allemagne, une vérification systématique des éléments suivants est recommandée : existence d'un motif grave avéré, respect du délai de deux semaines, examen sérieux de solutions moins radicales et documentation précise des faits et des échanges avec le salarié.

Envisagez-vous de mettre fin à un contrat de travail en Allemagne pour faute grave avec effet immédiat ?

Pour toute question sur ce sujet, notre équipe en droit allemand est à votre disposition :

Nous contacter

EPP TAX EXPERTISE COMPTABLE

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