

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

Le respect des formalités est décisif dans le cadre d'un licenciement en Allemagne

27 octobre 2026

En Allemagne, une faute potentiellement grave ne suffit pas toujours à rendre un licenciement valable.

Une décision récente du tribunal du travail de Berlin rappelle que le non-respect d'une formalité essentielle peut entraîner l'invalidité du licenciement.

Tout licenciement d'un salarié en Allemagne doit être établi par et signé à la main par la personne habilitée à représenter l'employeur.

Un e-mail, un scan, un fax ou un document signé électroniquement ne suffit en principe pas. Cette exigence est une condition de validité et non une simple règle de preuve.

La lettre de licenciement doit ensuite être réceptionnée par le salarié. Il produit ses effets lorsque le document original entre dans sa sphère de contrôle, de telle sorte qu'il puisse normalement en prendre connaissance.

Il faut également distinguer le licenciement ordinaire, qui prend effet à l'issue du préavis applicable, et le licenciement extraordinaire (pour faute grave), généralement immédiat.

Le licenciement extraordinaire doit être déclaré dans un délai impératif de deux semaines à compter de la connaissance des faits déterminants par la personne habilitée à licencier.

Dans les entreprises privées disposant d'un *Betriebsrat* (comité d'entreprise), celui-ci doit être consulté avant tout licenciement.



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

Dans le secteur public, le *Personalrat* doit être impliqué selon la loi fédérale ou la loi du Land applicable.

La décision du tribunal du travail de Berlin du 26 juin 2026

Dans son jugement du 26 juin 2026 l'Arbeitsgericht Berlin a examiné les licenciements d'une responsable du portefeuille d'investissement de la Caisse de retraite de l'Ordre des dentistes de Berlin (ArbG Berlin, 26.06.2026 - Az. 22 Ca 13829/25 – Communiqué de presse numéro 24/26 du 29.06.2026).

L'employeur lui reprochait notamment d'avoir détenu indirectement une participation dans une société fiduciaire liée à des investissements de l'employeur, créant selon lui un conflit d'intérêts et une violation de ses obligations de loyauté.

Le tribunal a néanmoins déclaré invalides le licenciement avec effet immédiat et le licenciement ordinaire.

Le premier avait été prononcé après l'expiration du délai impératif de deux semaines, prévu pour les licenciements extraordinaires.

Le second était également vicié : l'employeur avait saisi le *Personalrat* (représentation du personnel dans les entreprises publiques), mais n'avait pas attendu l'expiration du délai de prise de position de deux semaines avant de notifier le licenciement.

Le tribunal a par ailleurs estimé qu'aucune violation des obligations professionnelles ne pouvait être établie concernant le licenciement ultérieur.

Malgré l'invalidité des licenciements, il a toutefois refusé la demande de réintégration provisoire de la salariée, considérant que la gravité des reproches rendait la poursuite temporaire de l'emploi déraisonnable pour l'employeur.

Conséquences pratiques pour les entreprises françaises, belges et suisses implantées en Allemagne

Cette décision rappelle qu'une bonne documentation des faits ne remplace pas le respect de la procédure.

Avant toute rupture, les groupes français, suisses et belges devraient vérifier la compétence du signataire, préparer un original signé à la main, sécuriser sa réception, calculer les délais et consulter valablement le *Betriebsrat* (CSE allemand) compétent.

Pour les filiales allemandes, une check-list formelle, complétée par une vérification juridique locale avant notification, permet de réduire le risque qu'un licenciement apparemment fondé soit annulé pour une simple erreur de procédure.

Envisagez-vous d'avertir ou de mettre fin à un contrat d'un salarié en Allemagne ?

Pour toute question relative à 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