

Coupe du monde 2026 : fair-play au bureau en Allemagne

Arbeitsrecht



Jan Westhues

L'Allemagne ayant assuré sa première place dans le groupe et la France ayant débuté le tournoi avec deux victoires, il est très probable que les deux équipes s'affrontent dès les huitièmes de finale. Un événement incontournable pour toutes les entreprises actives dans l'espace franco-allemand, ainsi que pour tous ceux qui se passionnent pour la France et l'Allemagne.

Avec 17 horaires de coup d'envoi différents au fil du tournoi, une règle s'impose : place aux émotions, mais la « loi du jeu » du droit du travail continue de s'appliquer sur le terrain de l'entreprise.

¹ Regarder le football pendant le temps de travail : un manquement – la radio comme cas particulier

Pendant le temps de travail rémunéré, ne pas travailler pour suivre des matchs en streaming ou en fil info constitue en principe un manquement à l'obligation principale de travailler (même si, en 2026, les horaires des coups d'envoi ne devraient coïncider qu'avec les horaires habituels de travail d'un nombre relativement limité de salariés).

Le tribunal du travail (Arbeitsgericht) de Cologne a assimilé ce comportement à un « carton jaune » : regarder ponctuellement un match de football sur l'ordinateur professionnel pendant les heures de travail peut justifier un avertissement, et une interdiction générale de regarder le football par simple directive de l'employeur est licite. En l'espèce, un salarié avait cessé de surveiller la machine qu'il utilisait pendant environ deux minutes, avait quitté son poste de travail et s'était rendu devant un ordinateur professionnel accessible à tous pour regarder le match.

Le tribunal du travail de Francfort-sur-le-Main fait cependant preuve de nuance : regarder un premier match de Coupe du monde au bureau est certes fautif, mais d'un « degré de gravité

particulièrement faible » compte tenu de la portée sociale particulière de l'événement. Sans avertissement préalable spécifique, un licenciement sans préavis – le « carton rouge » – n'est donc pas justifié.

Cette ligne s'inscrit dans la jurisprudence de la Cour fédérale du travail (Bundesarbeitsgericht) sur l'usage privé d'internet au lieu de travail : plus l'usage est excessif, plus la violation est grave. Les employeurs peuvent toutefois garder à l'esprit que, comme pour (presque) tout licenciement pour motif disciplinaire, un avertissement préalable est nécessaire, sauf dans des cas exceptionnels.

Suivre un match à la radio constitue un cas un peu différent : la Cour fédérale du travail a admis l'écoute au poste de travail si la prestation reste concentrée, rapide et sans erreur, et si les collègues ou clients ne sont pas perturbés. L'employeur peut néanmoins, dans le cadre de son pouvoir de direction (§ 106 GewO), restreindre ou interdire cette possibilité.

Dans les entreprises dotées d'un comité d'entreprise (Betriebsrat), les droits de codécision prévus au § 87 al. 1 BetrVG doivent être respectés.

² **Comportement des fans, drapeaux et tenue vestimentaire**

En principe, le port d'un maillot de football est autorisé sur le lieu de travail, à condition qu'aucune règle de sécurité ou d'hygiène ne s'y oppose et qu'aucune tenue de travail spécifique ne soit imposée. Une tenue de fan en back-office peut donc se concevoir, mais dès qu'il y a contact avec la clientèle, le risque de « hors-jeu » augmente.

En vertu de son pouvoir de direction (§ 106 GewO) et des règles internes (notamment en matière de neutralité ou de sécurité), l'employeur peut limiter le port de maillots, d'écharpes ou de drapeaux. Tout dépend du contexte concret et de l'image extérieure renvoyée par l'entreprise.

S'il existe un comité d'entreprise au sein de la société, celui-ci dispose en outre d'un droit de codécision pour l'introduction d'un éventuel code vestimentaire. Le § 87 al. 1 n° 1 de la loi allemande relative à l'organisation interne de l'entreprise (BetrVG) prévoit que le comité d'entreprise participe aux décisions portant sur « les questions relatives à l'ordre dans l'entreprise et au comportement des salariés dans l'entreprise ».

³ **Fin anticipée, congés et « faux » arrêts maladie**

Le temps de travail contractuel reste le temps de jeu : les soirées dans la fan zone ou les nuits blanches devant la télévision ne créent aucun droit de quitter plus tôt le travail ou de commencer plus tard. Une certaine flexibilité est possible, mais elle relève du jeu collectif : horaires variables, récupération d'heures ou échanges de service sont laissés à l'appréciation de l'employeur, et non à un droit subjectif des supporters.

Il en va de même pour les demandes de congés liées à la Coupe du monde : elles ne sont acceptables que si l'organisation du service le permet. Plusieurs demandes portant sur le même



La Kanzlei

match exigeront des compromis. Il n'existe pas de droit à un congé spécial « Mondial ».

Si un salarié venait à être pris par la « fièvre de la Coupe du monde » et simulait une maladie pour pouvoir regarder un match, cela constituerait un manquement grave à ses obligations contractuelles, pouvant même justifier un licenciement pour faute grave.

Pour que l'été 2026 devienne une belle histoire au bureau, il appartient aux employeurs de mettre en œuvre un principe de fair-play au moyen de règles claires et codées, d'une communication transparente et de réactions proportionnées aux manquements. Les salariés, de leur côté, devraient vivre leur fièvre du football de manière à ne mettre « hors-jeu » ni leur performance professionnelle ni la confiance de leur employeur.

Cet article a été rédigé par [Jan Westhues](#) en collaboration avec notre stagiaire (Rechtsreferendarin) Katharina Abels.

2026-06-24

Qivive
Rechtsanwalts GmbH

qivive.com

Köln^D

Konrad-Adenauer-Ufer 71
D – 50668 Köln
T + 49 (0) 221 139 96 96 - 0
F + 49 (0) 221 139 96 96 - 69
koeln@qivive.com

Paris^F

50 avenue Marceau
F – 75008 Paris
T + 33 (0) 1 81 51 65 58
F + 33 (0) 1 81 51 65 59
paris@qivive.com

Lyon^F

4 Pl. Amédée Bonnet
F – 69002 Lyon
T + 33 (0) 4 27 46 51 50
F + 33 (0) 4 27 46 51 51
lyon@qivive.com

Strasbourg^F

10 Pl. Gutenberg
F – 67000 Straßburg
T + 33 (0) 3 92 12 02 20
F + 33 (0) 3 92 12 02 21
strasbourg@qivive.com