

Depuis plus de 25 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

Employeurs en Allemagne : ordonner une interdiction temporaire de prise des congés n'exonère pas de l'obligation de justifier d'un motif légitime pour refuser à un salarié de prendre des congés

24 juin 2020

Dans certaines conditions, les sociétés allemandes peuvent ordonner une interdiction temporaire de prise de congés (« *Urlaubssperre* »). Toutefois, même dans cette situation, l'employeur ne peut refuser des congés à un salarié que si des motifs impérieux liés à l'entreprise s'y opposent ou si un autre salarié, prioritaire selon les critères sociaux, a demandé des congés pour la même période.

D'après la jurisprudence rendue par les tribunaux du travail allemands, l'employeur peut imposer une interdiction temporaire de prise des congés pour répondre à des impératifs liés au fonctionnement de son entreprise. Mais même dans ce cas, il doit prendre en considération les intérêts des salariés. En effet, la loi allemande sur les congés payés (*Bundesurlaubsgesetz*, en abrégé « *BUrlG* ») dispose que l'employeur est tenu d'accorder des congés à ses salariés. Il ne peut ainsi refuser une demande individuelle de congés qu'en cas de motifs impérieux liés au fonctionnement de l'entreprise ou si un autre salarié, prioritaire selon les critères sociaux, a demandé des congés pour la même période (voir art. 7 al. 1 phr. 1 *BUrlG*). En cas de litige devant les tribunaux portant sur une demande de congés, si l'employeur n'est pas en mesure de prouver l'existence d'impératifs internes à l'entreprise ayant justifié son refus d'accorder les congés pour la période demandée, il se verra condamné à accéder à la demande du salarié.

C'est ce qui ressort d'une décision du tribunal du travail de Braunschweig (voir *ArbG Braunschweig*, 20.11.2019, 4 Ca 373/19) qui réaffirme ce principe. Dans l'affaire en question, les juges ont statué qu'il ne suffisait pas pour l'employeur de justifier son refus d'octroyer les congés demandés par leurs effets



Jörg Luft
Rechtsanwalt

luft@rechtsanwalt.fr
T + 49 (0) 7221 30 23 70



Ulrich Martin DEA / DESE
Rechtsanwalt

martin@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
F + 33 (0) 3 88 60 07 76
strasbourg@rechtsanwalt.fr

Paris

4 rue Paul Baudry
F-75008 Paris
T + 33 (0) 1 53 93 82 90
F + 33 (0) 1 53 93 82 99
paris@rechtsanwalt.fr

Baden-Baden

Schützenstraße 7
D-76530 Baden-Baden
T + 49 (0) 7221 30 23 70
F + 49 (0) 7221 30 23 725
baden@rechtsanwalt.fr

Bordeaux

48 cours d'Alsace et Lorraine
F-33000 Bordeaux
T + 33 (0) 5 56 28 38 07
F + 33 (0) 3 88 60 07 76
bordeaux@rechtsanwalt.fr

Sarreguémies

50 rue de Grosbliederstroff
F-57200 Sarreguémies
T + 33 (0) 3 87 02 99 87
F + 33 (0) 3 87 28 08 13
sarreguemies@rechtsanwalt.fr

Epp Rechtsanwalts-gesellschaft mbH

Cette présentation a un caractère purement informatif et ne saurait remplacer un conseil personnalisé. Toute responsabilité des auteurs est exclue. Les contenus de cette présentation sont soumis à des droits d'auteur.

perturbateurs sur l'activité de la société, car de telles perturbations sont courantes en cas d'absences de personnel. L'employeur doit accepter cet état de fait et prendre les dispositions nécessaires pour y remédier. Le jugement ainsi rendu a aussi clairement établi que, même en cas d'interdiction temporaire de prise des congés ordonnée par l'employeur, le salarié est en droit d'exiger de ce dernier qu'il examine concrètement sa demande de congés et qu'il vérifie dans quelle mesure il peut y accéder favorablement. L'employeur n'a donc pas le droit de rejeter automatiquement une demande individuelle de congés en invoquant une interdiction temporaire de prise des congés en vigueur au sein de l'entreprise. Il doit concrètement tenir compte des souhaits du salarié et des impératifs de la société.