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

Coronavirus : activité partielle et congés payés en Allemagne

16 juillet 2020

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

La période des congés annuels débute dans les Länder alors que de nombreuses entreprises allemandes ont recours au dispositif exceptionnel d'activité partielle (anciennement « chômage partiel ») en raison de la pandémie de Covid-19.

Un point sur la situation s'impose.

Quelles sont les règles à respecter en Allemagne en matière de droit du travail concernant la prise de congés pendant une période d'activité partielle ?

Le droit du travail allemand autorise la prise de congés payés également pendant une période d'activité partielle. Pour rappel, en Allemagne, l'année de référence pour les congés payés est l'année civile (de janvier à décembre). Pendant ses congés payés, tout salarié perçoit de son employeur l'indemnité de congés habituelle. L'allocation d'activité partielle ayant pour but d'éviter les suppressions d'emplois, elle est accordée uniquement si la réduction de l'activité du salarié est inévitable (à noter que, en Allemagne, cette allocation est versée au salarié par l'employeur qui en sollicite le remboursement auprès des autorités compétentes). Un employeur en Allemagne ne peut donc déclarer une activité partielle qu'après avoir pris toutes les mesures permettant d'éviter une diminution de l'activité de son personnel, par exemple en premier lieu en ayant recours aux crédits d'heures comptabilisés sur un compte épargne temps ou aux heures supplémentaires.

L'employeur en Allemagne a-t-il le droit d'imposer des congés à ses salariés pour éviter une diminution de leur activité ?

Tout dépend s'il s'agit des congés dus au titre de l'année (civile) précédente ou au titre de l'année en cours.

Epp Rechtsanwaltsgesellschaft 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.

En Allemagne, avant que l'allocation d'activité partielle puisse leur être accordée, les salariés doivent en priorité solder leurs jours de congé de l'année précédente. Les congés dus au titre de l'année en cours ne sont pas concernés par cette obligation. En raison de la pandémie de Covid-19, l'Agence fédérale pour l'emploi (*Bundesagentur für Arbeit*) a décidé que, jusqu'au 31 décembre 2020, les salariés ne seront pas tenus de prendre leurs jours de congés de l'année en cours pour éviter l'activité partielle. Cette mesure a pour objectif de permettre aux parents d'utiliser leurs jours de congés également pour garder leurs enfants pendant les périodes de fermeture ou de réduction d'activité des crèches et des écoles.

Le congé annuel peut-il être réduit en Allemagne en raison de l'activité partielle ?

L'introduction de l'activité partielle peut donner lieu à une réduction du congé annuel. Cette réduction des droits à congés payés pendant la durée de l'activité partielle au sein de l'entreprise s'effectue en fonction du volume d'heures de travail. Ainsi, si un salarié travaille moins, ou ne travaille pas du tout, ses droits à congés payés diminuent d'autant, dans la mesure où, aux termes d'un arrêt de la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE), tout salarié en activité partielle est assimilé à un « travailleur employé temporairement à temps partiel ». Cela vaut également en cas d'activité partielle à 100 %, c'est-à-dire lorsque l'obligation de travail est intégralement levée.

Il n'est pas clair si, en vertu de la législation allemande en la matière, les droits à congés payés diminuent automatiquement au cours de l'activité partielle ou si une clause explicite est requise dans le contrat de travail ou dans un accord d'entreprise. En conséquence, les accords relatifs au recours à l'activité partielle devraient prévoir expressément la réduction au prorata des droits à congés payés, voire leur perte en cas d'activité partielle à 100 %.

Comment un salarié en Allemagne est-il rémunéré en période d'activité partielle ?

Selon le Code du travail allemand, l'activité partielle ne peut avoir une incidence négative sur le calcul des indemnités de congés payés d'un salarié. En Allemagne, l'indemnité de congés payés est calculée sur la base du revenu moyen des 13 dernières semaines précédant le début du congé. Si, en raison de l'activité partielle, le salarié a subi une perte de revenus, celle-ci n'est pas prise en compte dans le calcul de l'indemnité. Un employeur ne peut pas diminuer le montant de l'indemnité de congés payés de manière systématique en invoquant l'activité partielle. Si, selon la loi allemande sur les congés payés obligatoires (*Bundesurlaubsgesetz*, BUrlG), une convention collective peut prévoir de réduire l'indemnité de congés payés, la CJUE estime, quant à elle, que l'indemnité versée au salarié à ce titre ne peut être inférieure à sa rémunération habituelle, du moins en ce qui concerne le congé minimum légal (voir arrêt de la CJUE du 13.12.2018, C-385/17).