

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

## Employeur en Allemagne : les salariés irrégulièrement licenciés conservent leurs droits à congés payés

2 décembre 2020

Un salarié ayant fait l'objet d'un licenciement irrégulier conserve ses droits à congés payés pour la période entre le licenciement et la réintégration dans son emploi, même s'il n'a pas travaillé pendant cette durée. C'est ce qu'a décidé la Cour de justice de l'Union européenne dans deux affaires relatives respectivement à l'Italie et la Bulgarie (CJUE, 25.06.2020 – C-762/18 et C-37/19). La CJUE a également clarifié la question de la compensation des congés non pris. Ces arrêts s'appliquent également aux salariés allemands. [En Allemagne, les salariés dont le licenciement est irrégulier n'ont pas droit à des dommages et intérêts, mais bénéficient d'un droit de réintégration au sein de l'entreprise.](#)

Dans ces deux affaires décisives, deux salariés avaient été licenciés par leur employeur puis réintégrés dans leur emploi après qu'une décision judiciaire ait déclaré leur licenciement irrégulier. Tous deux avaient ensuite été licenciés une seconde fois. La CJUE a dû prendre position sur la question de savoir si le droit de l'Union européenne devait être interprété en ce sens qu'un salarié avait droit à des congés annuels payés pour la période comprise entre le licenciement jugé irrégulier et la réintégration du salarié dans l'entreprise en dépit du fait que pendant cette période, il n'avait pas travaillé au service de l'employeur. La Cour de justice de l'Union européenne a aussi dû se prononcer sur la question de savoir si le droit de l'Union européenne devait être interprété en ce sens qu'un salarié se trouvant dans les circonstances susvisées, avait droit à une indemnité pécuniaire en substitution des congés annuels payés non utilisés au cours de la période comprise entre le licenciement irrégulier et la réintégration.



**Ulrich Martin** <sup>DEA / DESE</sup>  
Rechtsanwalt

[martin@rechtsanwalt.fr](mailto:martin@rechtsanwalt.fr)  
T + 33 (0) 3 88 45 65 45



**Jörg Luft**  
Rechtsanwalt

[luft@rechtsanwalt.fr](mailto:luft@rechtsanwalt.fr)  
T + 49 (0) 7221 30 23 70

[www.rechtsanwalt.fr](http://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](mailto: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](mailto: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](mailto: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](mailto:bordeaux@rechtsanwalt.fr)

### Sarreguémès

50 rue de Grosbiederstroff  
F-57200 Sarreguémès  
T + 33 (0) 3 87 02 99 87  
F + 33 (0) 3 87 28 08 13  
[sarreguemes@rechtsanwalt.fr](mailto:sarreguemes@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.

Dans son arrêt, la CJUE a confirmé qu'un salarié a droit à des congés payés pour la période comprise entre le licenciement jugé irrégulier et sa réintégration au sein de l'entreprise. Si le contrat de travail est néanmoins rompu, le salarié a droit à une indemnité compensatrice des congés payés non pris.

Cependant, cela ne vaut que si le salarié n'a pas occupé d'autre emploi. Si, au cours de cette période, le salarié a occupé un nouvel emploi, il ne pourra faire valoir ses droits à congés payés qu'à l'égard du nouvel employeur.

Pour justifier sa décision, CJUE se réfère à sa jurisprudence en matière de droits à congés payés en cas d'arrêt maladie. Celle-ci prévoit que lorsqu'un salarié est incapable de remplir ses fonctions pour une raison imprévisible et indépendante de sa volonté, telle qu'une maladie, le droit aux congés annuels payés ne peut être subordonné à l'obligation d'avoir effectivement travaillé.

La CJUE considère que les deux cas de figure sont comparables, étant donné qu'un licenciement irrégulier est, tout comme un arrêt maladie, imprévisible et indépendant de la volonté du salarié.

Notre équipe reste à votre disposition pour toute question à ce sujet.

[welcome@rechtsanwalt.fr](mailto:welcome@rechtsanwalt.fr)