



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.

Publication | Droit social – Relation et contrat de travail | Allemagne

## Information des salariés allemands sur leur solde de congés non pris

30 juillet 2020

En Allemagne, les employeurs doivent désormais activement inviter leurs salariés à poser les jours de congés qu'il leur reste en leur rappelant qu'à défaut, ces jours de congés seront perdus. C'est ce qui ressort d'une nouvelle jurisprudence de la Cour fédérale allemande du travail faisant application du droit européen applicable en la matière.

En Allemagne, contrairement à la France, la période légale de prise des congés est l'année civile. Ainsi, les salariés outre-Rhin doivent en principe avoir soldé leurs congés au plus tard à la fin de l'année, sous peine de perdre leurs droits.

Dans un arrêt rendu par la Cour fédérale en la matière, celle-ci pose le principe selon lequel **les employeurs sont tenus d'informer leurs salariés « de manière claire et suffisamment à l'avance » de leur solde de jours de congés non pris.**

L'article 7 alinéa 3 phrase 1 de la loi fédérale sur les congés payés (*Bundesurlaubsgesetz*) prévoit que les congés non accordés et non pris jusqu'à la fin de l'année sont perdus. Auparavant, la jurisprudence allemande considérait que cela s'appliquait même dans le cas où le salarié avait fait une demande de congés auprès de l'employeur en temps voulu mais n'avait pas obtenu l'accord de ce dernier.

Désormais, le droit du salarié à congés payés ne s'éteint en règle générale à la fin de l'année civile que si l'employeur a préalablement et expressément informé le salarié sur son solde de jours de congés et sur les délais de forclusion et si, en dépit de cela, le salarié n'a pas pris ses congés de sa propre initiative. En conséquence, tout employeur allemand a l'obligation d'informer son personnel clairement et suffisamment à l'avance de ce que les droits à congés payés seront perdus à la fin de la période de référence (soit l'année civile) ou de la période de report (en Allemagne, généralement jusqu'au 31 mars de l'année N + 1) si le salarié ne prend pas ses congés.



**Ulrich Martin** DEA / DESE  
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)

### Sarreguemines

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

### 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.

## Quand un employeur allemand doit-il informer ses salariés de leur solde de jours de congés non pris ?

Les juges fédéraux n'ont pas encore statué sur la question de savoir quand il y a lieu de considérer que cette information est intervenue suffisamment à l'avance. En tout état de cause, cette information doit intervenir suffisamment tôt pour que le congé restant puisse encore être pris en totalité dans la période comprise entre le moment de l'information et la date d'expiration du délai de prise des congés.

## Que doit contenir l'information des salariés et sous quelle forme doit-elle intervenir ?

Selon la jurisprudence de la Cour fédérale allemande du travail, l'obligation d'information est remplie dès lors qu'en début d'année civile, l'employeur adresse un courrier au salarié

- lui indiquant son solde de congés payés,
- lui demandant de poser ses congés annuels en temps voulu afin de pouvoir les prendre durant l'année en cours et
- l'informant des conséquences d'une demande de prise des congés payés qui interviendrait en méconnaissance de ces modalités.

## Quelles sont les conséquences du non-respect de l'obligation d'information ?

Si l'employeur ne satisfait pas aux exigences de la jurisprudence, le congé non pris au 31 décembre de l'année de référence est ajouté au droit à congés naissant le 1er janvier de l'année suivante.

**Ceci s'applique** d'après la jurisprudence récente - et contre la jurisprudence antérieure des tribunaux du travail allemands - **également aux droits à congés payés des années précédentes.**

## Comment les employeurs allemands doivent-ils désormais agir concrètement ?

Pour éviter le cumul de droits à congés payés sur plusieurs années, l'employeur peut rattraper son obligation d'information pour les congés des années précédentes durant l'année en cours selon les modalités suivantes :

- Si l'employeur n'a pas encore mis en œuvre les règles posées par la jurisprudence sur l'obligation d'information, de sorte que ses salariés disposent d'éventuels droits résiduels à congés au titre des années précédentes, **il faudrait en tout état de cause se rattraper le plus rapidement possible.** Afin de s'assurer que les salariés soient effectivement en mesure de bénéficier de leurs congés payés avant la fin de l'année en cours, il convient d'agir sans délais.
- **À partir de 2020,** l'information et l'invitation des salariés à solder leurs jours de congés doivent intervenir au début de chaque année.

### Précisions :

**(1)** L'employeur doit demander **individuellement à chaque salarié** de prendre le congé auquel il a personnellement droit. L'information doit se rapporter à un droit à congés payés précis pour une année donnée. Au regard de la jurisprudence de la Cour fédérale allemande du travail, des **informations abstraites**, par exemple dans une circulaire générale adressée à tous les salariés, dans le cadre du contrat de travail, d'une fiche d'information ou d'un accord d'entreprise, **ne sont pas suffisantes** pour s'acquitter de cette obligation. La Cour fédérale allemande du travail encourage les employeurs à préciser, dans leur lettre d'information, le nombre de jours ouvrés de congés

auxquels chaque salarié a droit au titre de l'année civile en cours. Les employeurs doivent donc adapter leurs lettres d'information individuellement pour chaque année et chaque salarié.

(2) Une invitation **écrite** à solder les jours de congés suffit. Elle peut, par exemple, être envoyée par mail. Le mail correspondant devrait être marqué comme « important » dans Outlook et accompagné d'une confirmation de lecture. Si aucune confirmation de lecture n'est reçue, un accusé de réception explicite devra être demandé.

(3) L'invitation à solder ses jours de congés adressée à chaque salarié est considérée comme étant intervenue en temps utile dès lors que le salarié est effectivement en mesure de prendre les congés restants de l'année en cours.

(4) Les exigences en matière d'information « claire » sont satisfaites lorsqu'il est indiqué **que le congé expire généralement à la fin de l'année civile** dès lors que le salarié a bien été mis en mesure de prendre son congé au cours de l'année civile mais qu'il n'en fait pas la demande.

(5) L'employeur ne peut refuser les **demandes de congés des salariés** pour des raisons autres que celles spécifiées dans la loi fédérale sur les congés payés (à savoir pour des raisons urgentes inhérentes à l'entreprise ou en raison de demandes de congés prioritaires émanant d'autres salariés) ni empêcher les salariés de demander à prendre leurs congés.

(6) Il est recommandé aux employeurs allemands de **documenter** soigneusement les jours de congés pris et, en particulier, les jours non encore pris. Afin de pouvoir justifier d'une information en bonne et due forme, il est conseillé de **la consigner par écrit** et d'obtenir des salariés **des accusés de réception correspondants**.

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

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