



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

Report des congés payés sur l'année suivante en Allemagne

30 juillet 2020

En Allemagne, contrairement à la France, la période de référence légale des congés est calquée sur l'année civile. Ainsi, les salariés allemands doivent avoir pris leurs congés payés au plus tard à la fin de l'année civile, sous peine de perdre les jours de congé non pris jusque-là. C'est ce que prévoit la loi allemande sur les congés payés (*Bundesurlaubsgesetz* - BUrlG). Il existe néanmoins quelques exceptions à cette règle et plusieurs possibilités s'offrent aux employeurs en Allemagne.

La loi allemande sur les congés payés (*Bundesurlaubsgesetz* – BUrlG) est claire. En Allemagne, tout salarié doit en principe prendre ses congés au cours de l'année civile, sous peine de les perdre. Le report sur l'année suivante des jours de congés non pris en cours d'année n'est possible qu'à certaines conditions.

Même en cas de report des congés payés, ces jours de congés doivent être pris au cours des trois premiers mois de l'année suivante. S'ils ne sont pas pris jusqu'au 31 mars de l'année suivante, les congés payés sont définitivement perdus et cela sans aucune compensation. Cependant, des dispositions particulières issues de différentes lois sociales allemandes, s'appliquant entre autres à des salarié(e)s en congé maternité ou en congé parental, prévoient des exceptions à ce principe.

Dans quelles circonstances est-il possible, en Allemagne, de reporter les congés payés non pris sur l'année suivante ?

En Allemagne, le report des jours de congés payés sur l'année suivante n'est en principe possible que pour des raisons personnelles majeures ou en cas d'impératifs internes à l'entreprise.

Sont entre autres considérées comme des raisons personnelles majeures :

- l'incapacité de travail,
- la maladie d'un proche ayant besoin de soins,
- la maladie du conjoint avec lequel le salarié devait passer ses congés.



Ulrich Martin DEA / DESE
Rechtsanwalt

martin@rechtsanwalt.fr

T + 33 (0) 3 88 45 65 45



Jörg Luft
Rechtsanwalt

luft@rechtsanwalt.fr

T + 49 (0) 7221 30 23 70

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

Sarreguémines

50 rue de Grosbliederstroff
F-57200 Sarreguémines
T + 33 (0) 3 87 02 99 87
F + 33 (0) 3 87 28 08 13
sarreguemin@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.

Sont entre autres considérés comme des impératifs internes à l'entreprise entre :

- les commandes à traiter dans un certain délai ou les activités saisonnières,
- les problèmes d'ordre technique ou administratif liés au fonctionnement de l'entreprise.

Remarque : S'agissant de la question de l'expiration des droits aux congés payés, la Cour fédérale du travail (*Bundesarbeitsgericht*) a dû adapter sa jurisprudence à la réglementation européenne. Ainsi, la jurisprudence actuelle de la Cour de Justice de l'Union Européenne considère comme contraire au droit européen la perte par un salarié de ses droits à congés payés du simple fait qu'il n'a pas transmis de demande de congés à son employeur. **L'employeur doit au contraire prouver qu'il a informé ses salariés de manière adéquate et qu'il les a mis en mesure de prendre leurs congés en temps voulu.**

Un arrêt maladie entraîne-t-il en Allemagne la perte des jours de congé non pris ?

Le report des congés payés peut soulever des difficultés notamment en cas d'arrêt de travail pour une affection de longue durée. Un arrêt de la Cour de Justice de l'Union Européenne a déjà conduit à un changement fondamental dans la jurisprudence allemande en la matière. En effet, si le salarié n'est pas en mesure de prendre ses jours de congé jusqu'au 31 mars de l'année suivante en raison d'une incapacité de travail, il conserve dans un premier temps ses jours de congé sous la forme d'un repos compensateur de remplacement. Cependant, étant donné que les salariés en arrêt de travail pendant plusieurs années peuvent cumuler des droits annuels à congés payés de manière démesurée, la jurisprudence a fixé une limite. Il est ainsi admis que les jours de congés payés légaux non pris sont définitivement perdus au plus tard 15 mois après la fin de l'année de référence des congés. Il en va de même si l'incapacité de travail perdure sans interruption au-delà de cette période.

En cas de changement de travail, les salariés allemands peuvent-ils se prévaloir de leurs congés non pris auprès de leur nouvel employeur ?

Si un salarié allemand change de travail en cours d'année, il peut par principe reporter ses congés payés acquis dans le cadre de son ancien emploi et s'en prévaloir auprès de son nouvel employeur. Afin d'éviter que le salarié prenne deux fois ses congés, l'ancien employeur a l'obligation légale d'établir une attestation indiquant le nombre de jours de congés déjà accordés ou rémunérés (article 6 de la loi allemande sur les congés payés).

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

welcome@rechtsanwalt.fr