



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

## Droit des salariés à travailler à temps partiel pendant le congé parental

9 juillet 2021

En Allemagne, les employeurs doivent, en principe, donner à tout salarié qui le souhaite la possibilité de travailler à temps partiel pendant son congé parental.

Plus précisément, cette règle s'applique :

- dans les entreprises comptant plus de 15 salariés,
- si la relation de travail existe déjà depuis au moins six mois et
- à condition que le temps de travail régulier convenu contractuellement soit réduit pendant au moins deux mois à un niveau compris entre 15 et 30 heures par semaine en moyenne sur un mois.

Le salarié doit respecter un délai de prévenance qui varie en fonction de l'âge de l'enfant.

Si l'employeur ne donne pas suite à une demande de travail à temps partiel pendant le congé parental, un tribunal du travail pourra faire respecter ce droit du salarié au moyen d'une ordonnance de référé.

Selon l'article 15 de la loi allemande relative à l'allocation parentale et au congé parental, l'employeur ne peut rejeter une telle demande que dans le cas où des motifs organisationnels impérieux de l'entreprise s'y opposent. Les tribunaux du travail allemands sont très exigeants en ce qui concerne les motifs de refus. En tout état de cause, un refus général pour « manque de postes à pourvoir » n'est pas suffisant.

Le tribunal régional supérieur du travail de Cologne a récemment statué en ce sens (LAG Köln, 04.06.2021, 5 Ta 71/21, FD-ArbR 2021, 439900) en rendant une ordonnance de référé donnant droit à la demande d'une salariée en congé parental. Le tribunal a retenu que celle-ci réunissait les conditions lui ouvrant



**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.

le droit de travailler à temps partiel pendant son congé parental. Le tribunal a rappelé le principe selon lequel l'employeur peut s'opposer à une telle demande en invoquant des motifs organisationnels impérieux de l'entreprise. Il rappelle par ailleurs que l'employeur doit alors également justifier la réalité de ces motifs. Selon le tribunal, il ne suffit pas d'affirmer qu'il n'y a aucun poste à pourvoir. En effet, les circonstances motivant le refus doivent être spécifiquement identifiées, ce que l'employeur n'avait pas fait dans l'affaire en question. En conséquence, le tribunal a considéré qu'une ordonnance de référé était justifiée et a contraint l'employeur à employer la salariée aux horaires réduits qu'elle demandait.

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

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