

Depuis 30 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 – Cessation du contrat de travail | Allemagne

Changement d'employeur en Allemagne : droit à congé payé (« *Erholungsurlaub* »)

30 avril 2024

Selon la loi fédérale allemande sur les congés, les salariés ont droit à au moins 20 jours de congé par année civile pour une semaine de cinq jours. La législation allemande sur les congés prévoit tout d'abord le principe selon lequel un changement d'employeur ne doit pas entraîner une augmentation des congés du salarié, que ce soit au détriment du nouvel employeur ou de l'ancien.

Si l'ancien employeur a déjà accordé au salarié sortant la totalité de ses congés annuels avant la fin de son contrat de travail, il ne peut en principe pas en réclamer le remboursement, du moins en ce qui concerne le minimum légal de congés. En effet, selon la législation allemande sur les congés, le salarié a en principe droit, à quelques exceptions près, à la totalité de ses congés annuels à partir du 1^{er} janvier.

Dans la pratique, il y a toutefois régulièrement le risque qu'en cas de changement d'employeur en cours d'année civile, le nouvel employeur accorde à nouveau des congés alors que son nouveau salarié avait déjà pris la totalité ou une grande partie de ses congés annuels chez son ancien employeur.

Si un salarié change d'employeur au cours du second semestre de l'année, il a acquis pour cette période à la fois un droit à congé complet auprès de son ancien employeur et un droit à congé partiel auprès de son nouvel employeur. Or, le double congé est exclu par la législation allemande (article 6 de la loi fédérale sur les congés).

L'interdiction du double congé s'applique aussi bien aux congés que le travailleur a pris chez son ancien employeur qu'à l'éventuel solde de congés



Ulrich Martin DEA / DESE

Rechtsanwalt

martin@rechtsanwalt.fr

T + 33 (0) 3 88 45 65 45



Michael Ott

Rechtsanwalt

ott@rechtsanwalt.fr

T + 33 (0) 3 88 45 65 45

www.rechtsanwalt.fr

Strasbourg

16 rue de Reims
F-67000 Strasbourg
T + 33 (0) 3 88 45 65 45
strasbourg@rechtsanwalt.fr

Paris

4 rue Paul Baudry
F-75008 Paris
T + 33 (0) 1 53 93 82 90
paris@rechtsanwalt.fr

Baden-Baden

Schützenstraße 7
D-76530 Baden-Baden
T + 49 (0) 7221 30 23 70
baden@rechtsanwalt.fr

Zürich

Bahnhofstrasse 10
CH-8001 Zürich
T +41 (0) 43 456 25 86
zuerich@rechtsanwalt.fr

Bordeaux

48 cours d'Alsace et Lorraine
F-33000 Bordeaux
T + 33 (0) 5 56 28 38 07
bordeaux@rechtsanwalt.fr

Sarreguémines

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

restants qu'il s'est fait payer par son ancien employeur au terme de la relation de travail. En effet, tous les congés accordés par l'ancien employeur doivent être pris en compte dans la mesure où ils ont permis de satisfaire le droit aux congés du salarié.

Un employé n'a donc pas droit à des congés chez son nouvel employeur si son ancien employeur lui a déjà accordé des congés pour l'année civile en cours ou si le solde de ses congés a été payé au moment de son départ.

Afin d'éviter un double congé, le nouvel employeur a donc la possibilité, dès la fin de l'ancienne relation de travail, d'exiger du salarié la présentation d'une attestation de l'ancien employeur concernant les congés accordés ou compensés pendant l'année civile en cours (« Urlaubsbescheinigung / attestation de congé »). L'ancien employeur est légalement tenu de remettre une telle attestation au salarié quittant l'entreprise dès que le contrat de travail prend fin.

Dans ce contexte, il est généralement recommandé au nouvel employeur d'exiger de chaque nouveau salarié la présentation d'une telle attestation de congé.

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

welcome@rechtsanwalt.fr