

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.



News | Droit social | Allemagne

Droit du travail en Allemagne : droit aux congés après un licenciement sans préavis injustifié

10 mai 2024

En Allemagne, si des salariés sont employés par plusieurs employeurs, les congés doivent être calculés séparément pour chaque relation de travail. Une situation particulière se présente toutefois lorsque le salarié prend un autre emploi en cours de procédure de protection contre le licenciement et qu'il obtient ensuite gain de cause dans le cadre de ladite procédure de protection contre le licenciement (au regard du droit allemand, cela signifie - contrairement au droit français - que [le juge constate tout simplement que l'ancienne relation de travail n'a pas été rompue et qu'elle se poursuit sans changement](#)). Selon la jurisprudence allemande, lorsqu'un salarié exerce un autre emploi après un licenciement jugé injustifié, la période de chevauchement des deux relations de travail donne en principe lieu à des droits à congés aussi bien vis-à-vis de l'ancien que du nouvel employeur. Selon la jurisprudence la plus récente de la Cour fédérale du travail allemande, cela vaut même si l'employé n'aurait pas pu remplir cumulativement les obligations découlant des deux relations de travail.

Toutefois, dans une affaire récente portée devant la Cour fédérale du travail, la question s'est également posée de savoir si, dans une telle situation, les salariés devaient faire déduire les congés qu'ils avaient obtenus de leur nouvel employeur de leur droit à congés qu'ils détenaient envers leur ancien employeur (BAG, 5.12. 2023 - 9 AZR 230/22 - NJW 2024, 10). En Allemagne, il n'existe pas de disposition légale explicite relative au cas de figure dans lequel un employé, que son ancien employeur n'a pas employé en raison d'un licenciement jugé sans effet, engage une relation de travail avec un autre employeur sans être en mesure de remplir les obligations découlant des deux relations de travail.



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



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

Sarreguémènes

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

Dans le cas concret, un salarié était employé par un employeur depuis 2014. Selon son contrat de travail, il avait droit à [30 jours de congés](#) par année civile. Fin 2019, le travailleur a été licencié sans préavis. Le salarié a contesté cette décision devant la juridiction compétente. Alors que la procédure de protection contre le licenciement était encore en cours devant le tribunal du travail allemand, l'employé a entamé une nouvelle relation de travail avec un nouvel employeur. En raison de cette nouvelle relation de travail, il a obtenu 25 jours de congé pour l'année 2020 et des congés supplémentaires en 2021, jusqu'à la fin de la relation de travail précédente. En automne 2020, le tribunal du travail a constaté que le licenciement prononcé par son précédent employeur était sans effet et que l'ancienne relation de travail n'était donc pas rompue, mais se poursuivait. Cette relation de travail n'a pris fin que plus tard, suite à un autre [licenciement sans préavis](#).

Le salarié a réclamé à son ancien employeur une indemnité de congé de sept jours ouvrables correspondant à son solde de congés auprès de cet employeur. L'ancien employeur a fait valoir que le salarié devait se voir imputer l'intégralité des congés que le nouvel employeur lui avait accordés.

La Cour fédérale du travail a donné raison à l'employeur en troisième instance et a décidé que dans un tel cas, afin d'éviter un double droit aux congés, les congés que le salarié avait reçus de son nouvel employeur devaient être imputés sur le droit aux congés ou à l'indemnité compensatrice de congés payés qu'il avait à l'encontre de son ancien employeur. L'imputation doit se faire sur la base de l'année civile.

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

welcome@rechtsanwalt.fr