

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

## Le congé parental en Allemagne (*Elternzeit*)

2 décembre 2020

En Allemagne, les salariés qui gardent et élèvent eux-mêmes leurs enfants ont droit, pour chaque enfant, à un congé parental d'une durée maximale de trois ans. En cas de changement d'emploi, ce droit est maintenu vis-à-vis du nouvel employeur. Si le salarié a plusieurs enfants, le droit au congé parental s'applique séparément pour chaque enfant, même si les périodes se chevauchent.

Pendant la durée du congé parental, le salarié n'est pas tenu de travailler ; il ne perçoit alors aucun salaire, mais peut demander des allocations pour compenser sa perte de revenus.

Le congé parental peut être pris à tout moment avant le 3<sup>e</sup> anniversaire de l'enfant, et une partie peut également être prise jusqu'à son 8<sup>e</sup> anniversaire.

Pendant le congé parental, le salarié est protégé contre le licenciement. Selon le droit du travail allemand, un licenciement ne peut être prononcé pendant le congé parental qu'avec une autorisation officielle.

Au terme du congé parental, le salarié peut reprendre son ancien poste.

### Qui a droit au congé parental ?

Tout salarié travaillant en Allemagne ou dont le contrat est soumis au droit allemand peut bénéficier du congé parental.

Les personnes qui ne sont pas soumises à un contrat de travail n'ont pas droit au congé parental. En conséquence, sont exclus :

- les dirigeants ou actionnaires indépendants de sociétés de capitaux ou de personnes
- les travailleurs indépendants
- les chômeurs
- les bénévoles



**Michael Ott**

Rechtsanwalt

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

T + 33 (0) 3 88 45 65 45



**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.

- les femmes et hommes au foyer
- les étudiants
- les élèves
- les participants à l'année sociale volontaire (*Freiwilliges Soziales Jahr*)
- les participants à l'année écologique volontaire (*Freiwilliges Ökologisches Jahr*)
- les participants au service militaire volontaire (*Bundesfreiwilligendienst*)

En outre, le congé parental est soumis à certaines conditions. Pour pouvoir en bénéficier, le salarié doit :

- vivre dans le même ménage que son enfant
- garder et élever lui-même son enfant
- ne pas travailler plus de 30 heures par semaine pendant la durée du congé parental

### Délai de préavis du congé parental et procédure à suivre

Le salarié doit notifier la prise du congé parental à l'employeur sous forme textuelle au plus tard 7 semaines avant le début du congé. En Allemagne, le congé parental n'est pas soumis à l'approbation de l'employeur : s'il a respecté la procédure, le salarié peut prendre son congé parental, que l'employeur ait réagi ou non à sa notification. Un fax ou un courrier électronique suffit pour faire la notification.

Le délai de 7 semaines vaut pour la période allant jusqu'au 3<sup>ème</sup> anniversaire de l'enfant. Entre le 3<sup>ème</sup> et le 8<sup>ème</sup> anniversaire de l'enfant, le délai de préavis passe à 13 semaines.

Le congé parental débute à l'expiration du délai de 7 ou 13 semaines suivant la notification sous forme textuelle à l'employeur. Le salarié peut demander à travailler à temps partiel pendant le congé parental.

### Quels effets un congé parental a-t-il sur le contrat de travail en Allemagne ?

Les obligations réciproques nées du contrat de travail sont suspendues pendant la durée du congé parental. Les droits aux prestations de remplacement du salaire, tel que le régime du maintien de salaire, ne s'appliquent plus.

Toutefois, le congé parental ne doit pas défavoriser les salariés à l'égard du contrat de travail. Un salarié en congé parental garde donc ses droits aux congés annuels, bien que l'employeur puisse, sous certaines conditions, réduire proportionnellement la durée des [congés](#) pour chaque mois complet passé en congé parental.

### Peut-on travailler pendant le congé parental en Allemagne ?

En Allemagne, un salarié en congé parental peut, sous certaines conditions, travailler à temps partiel dans la limite de 30 heures par semaine en moyenne sur une période d'un mois.

Il peut travailler :

- auprès de son propre employeur,
- auprès d'un autre employeur avec l'accord de son propre employeur, ou
- en tant qu'indépendant.

Auprès de son propre employeur, le salarié peut demander à continuer de travailler entre 15 et 30 heures par semaine pour une durée minimale de deux mois. Ce droit peut être exercé deux fois, mais il est soumis à certaines conditions :

- l'entreprise doit employer régulièrement plus de 15 personnes en Allemagne (sans compter les apprentis) ;
- le salarié doit avoir une ancienneté d'au moins 6 mois ;
- et aucun motif opérationnel impérieux ne doit s'y opposer. Le cas échéant, l'employeur doit démontrer l'existence et l'importance du motif s'y opposant.

### Quelle protection contre le licenciement pendant le congé parental en Allemagne ?

Par principe, un employeur ne peut pas licencier un salarié en congé parental. Dans certains cas exceptionnels, il peut cependant recevoir une dérogation officielle. Cette protection s'étend à tous les types de licenciement à l'initiative de l'employeur, c'est-à-dire les licenciements ordinaires aussi bien qu'extraordinaires, qu'il s'agisse de mettre terme au contrat ou simplement d'en modifier la teneur. En revanche, le congé parental ne modifie pas la date d'expiration d'un contrat à durée déterminée, et le salarié en congé parental reste libre de démissionner ou de signer une rupture conventionnelle.

Le salarié est protégé contre le licenciement à partir du moment où il notifie à son employeur de sa décision de prendre un congé parental, mais au plus tôt huit semaines ou quatorze semaines avant le début du congé parental, en fonction de l'âge de l'enfant. La protection contre le licenciement se poursuit jusqu'à la fin du congé parental.

La protection contre le licenciement s'applique également si le salarié travaille à temps partiel pendant son congé parental, mais uniquement auprès de son propre employeur : un contrat de travail à temps partiel conclu auprès d'un autre employeur peut être résilié normalement.

La dérogation officielle mentionnée ci-dessus, et permettant de licencier un salarié pendant son congé parental, ne peut être obtenue que lorsque des circonstances extraordinaires font exceptionnellement passer les intérêts de l'employeur avant ceux du salarié.

Notre équipe se tient à votre disposition pour vous apporter un conseil personnalisé ou pour toute question complémentaire.

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