

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

## Bonus et congé parental en Allemagne : principes fondamentaux et conséquences concrètes d'un arrêt récent de la Cour fédérale du travail

20 avril 2026

En Allemagne, le droit du travail prévoit que le contrat de travail « est suspendu » pendant le congé parental (« *Elternzeit* »).

Cela signifie que le salarié ne travaille pas et ne perçoit pas de rémunération pendant cette période.

Ce principe s'applique également à la partie variable de la rémunération, comme les primes de performance ou les bonus.

Contrairement à certaines absences, telles que les congés payés, les congés maladie ou les jours fériés, durant lesquels l'employeur doit continuer à payer le salaire, le congé parental est une période durant laquelle aucune rémunération n'est due.

Le principe directeur est donc : « Pas de travail, pas de salaire ».

Seules des règles particulières, des accords d'entreprise ou des conventions collectives peuvent éventuellement déroger à ce principe.

### Le jugement de la Cour fédérale du travail (BAG) du 2 juillet 2025

La Cour fédérale du travail allemande (*Bundesarbeitsgericht*, BAG) a récemment confirmé que les employeurs allemands sont autorisés à réduire



**Ulrich Martin** DEA / DESE

Rechtsanwalt

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

T + 33 (0) 3 88 45 65 45



**Michael Ott**

Rechtsanwalt

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

#### Paris

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

#### Baden-Baden

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

#### Zürich

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

#### Bordeaux

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

#### Sarreguémès

50 rue de Grosblierderstroff  
F-57200 Sarreguémès  
T + 33 (0) 3 87 02 99 87  
[sarreguemes@rechtsanwalt.fr](mailto:sarreguemes@rechtsanwalt.fr)

proportionnellement la prime annuelle d'un salarié, selon la durée de son congé parental, même si les objectifs de performance ont été atteints par l'équipe ou le département (BAG, 02.07.2025 - 10 AZR 119/24 - NZA 2025, 1842).

Le cas concernait une entreprise d'assurance : un manager avait pris deux mois de congé parental, alors que l'équipe avait réussi à réaliser et même dépasser ses objectifs annuels.

L'employeur a donc réduit le bonus du salarié correspondant à la période où il ne travaillait pas.

Le BAG considère que la part variable du salaire est elle aussi liée à la prestation de travail effective du salarié, même si le calcul de la prime prend en compte le résultat collectif.

Si, pendant une période, le salarié n'exerce pas son activité à cause du congé parental, il n'a pas droit à la rémunération pour cette période, sauf disposition contractuelle ou conventionnelle contraire.

## **Conséquences pour les entreprises françaises, belges ou suisses**

Pour les employeurs et services RH français, suisses ou belges ayant des salariés ou des filiales en Allemagne, il est essentiel de savoir que :

1. Le bonus ou la rémunération variable lié à la performance peuvent être réduits de manière proportionnelle aux périodes de congé parental.
2. Cette réduction est légale même si le salarié ou l'équipe a atteint les objectifs collectifs.
3. Seules des clauses spécifiques dans le contrat de travail, dans un accord d'entreprise ou dans une convention collective peuvent exclure cette réduction.
4. Il n'est pas nécessaire d'insérer une clause de réduction spécifique dans les contrats : elle découle déjà de la loi.
5. A l'occasion du calcul annuel des bonus, il est recommandé d'examiner précisément les périodes de congé parental et d'autres absences non rémunérées pour éviter des litiges.

Ce jugement offre plus de sécurité juridique aux employeurs en Allemagne et clarifie le cadre pour la part variable en cas de congé parental.

**À retenir :** En Allemagne, l'absence pour congé parental entraîne la suspension du contrat de travail et permet à l'employeur de réduire le bonus proportionnellement. Les employeurs français, belges et suisses doivent veiller à bien appliquer ce principe dans leurs entités allemandes et à examiner attentivement les contrats et accords collectifs existants avant toute décision à cet égard.

Pour toute question relative à ce sujet, notre équipe en droit allemand est à votre disposition :

[Nous contacter](#)



Avec le développement de notre branche d'activité EPP TAX, nous accompagnons les sociétés françaises, belges et suisses et leurs filiales en Allemagne dans toutes les problématiques fiscales, comptables et de gestion des ressources humaines rencontrées outre-Rhin.  
[welcome@expertisecomptable.de](mailto:welcome@expertisecomptable.de)