

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

Congés payés en Allemagne : principes généraux du fractionnement du congé en droit allemand et refus de demandes de congés

19 octobre 2026

En Allemagne, le droit au congé annuel payé est régi par la loi fédérale sur les congés (*Bundesurlaubsgesetz – BUrlG*).

Les points essentiels à retenir pour des employeurs francophones ayant du personnel en Allemagne ou des filiales allemandes sont les suivants.

Le congé légal annuel doit en principe être accordé de manière consécutive. Une division du congé (fractionnement) est seulement possible lorsqu'il existe des raisons précises et sérieuses, soit :

- des motifs urgents liés à l'entreprise (par ex. organisation concrète, pics d'activité spécifiques démontrés), ou
- des motifs propres au salarié (par ex. raisons personnelles, santé, souhait exprimé par l'employé).

Si un fractionnement est nécessaire, une partie du congé doit comprendre au moins douze jours ouvrables consécutifs.

Cette règle ne crée pas, à l'inverse, un plafond de deux semaines. Le fractionnement suppose une justification. Il ne peut être imposé par une politique générale de l'employeur.

Le simple fait d'invoquer une « pénurie de personnel » de manière générale ne suffit pas. L'employeur doit être en mesure de décrire des circonstances



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



Ninja Buks

Rechtsanwältin

buks@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

Sarreguemines

50 rue de Grosbliedestroff
F-57200 Sarreguemines
T + 33 (0) 3 87 02 99 87
sarreguemines@rechtsanwalt.fr

concrètes. Une pratique consistant à dire « chez nous, personne n'a plus de deux semaines de congé d'affilée » est incompatible avec la loi.

Dès que le droit au congé est né, le salarié peut demander des périodes plus longues (trois semaines ou davantage).

L'employeur ne peut refuser que s'il prouve des raisons urgentes et spécifiques pour son refus.

Ces règles valent pour le congé légal minimum. Pour des jours supplémentaires contractuels ou conventionnels, des régimes spécifiques peuvent exister, mais ils ne doivent pas contourner le noyau dur du congé minimum légal.

Focus sur la décision de la Cour d'appel du travail de Thuringe du 2 mars 2026

La Cour d'appel du travail de Thuringe (Landesarbeitsgericht / LAG) a rendu le 2 mars 2026 une décision importante concernant le congé en Allemagne (Thüringer LAG, 02.03.2026 - 4 Ta 15/26 - <https://landesrecht.thueringen.de/perma?d=NJRE001635388> affaire 4 Ta 15/26).

Une salariée avait demandé trois semaines consécutives de congés, du 1er au 25 mars 2026. L'employeur l'a refusée au motif suivant : dans l'entreprise, on n'accorde « en général jamais plus de deux semaines d'affilée ».

La salariée a alors obtenu gain de cause en première instance devant le tribunal du travail (*Arbeitsgericht*), qui a condamné l'employeur à octroyer le congé. L'employeur annonçait toutefois un recours et refusait toujours d'accorder le congé.

Pour éviter que le congé ne soit définitivement perdu (la période approchant), la salariée a demandé une ordonnance de référé (*einstweilige Verfügung*) afin d'imposer la prise de congé sur la période concernée.

La Cour d'appel du travail de Thuringe a partiellement fait droit à cette demande. Il a ordonné à l'employeur de donner 17 jours de congé pour la période du 3 au 25 mars 2026.

Il a refusé le congé pour le 1er et le 2 mars pour des raisons techniques (dimanche sans obligation de travail et absence de preuve suffisante de la capacité de travail pour le 2 mars).

Les points clés de la décision

Pas de limite générale à deux semaines : le tribunal confirme que la pratique consistant à limiter de manière générale le congé à deux semaines consécutives maximum contrevient à la loi fédérale sur les congés.

La règle légale prévoit au contraire qu'un bloc de congé de deux semaines au minimum doit être permis par an, ce qui montre que le congé ne doit pas être découpé systématiquement en fractions plus petites.

Fractionnement uniquement en présence de raisons urgentes et concrètes : la LAG souligne que le fractionnement du congé suppose une « partageabilité » qui n'est pas donnée d'office. Pour diviser le congé, il faut des motifs urgents :

- soit d'exploitation (organisation, besoin démontré),
- soit propres au salarié.

Une référence vague à des « difficultés de personnel » parce qu'un autre salarié est en congé ne suffit pas.

La Cour rappelle que le congé peut, dans certaines situations, être accordé par procédure de référé, même si cela anticipe la décision de fond.

S'il est clair que, sans décision rapide, le congé serait pratiquement anéanti (puisque la période serait passée avant la décision définitive), une ordonnance de référé est possible pour garantir un accès effectif au droit au congé.

La demande de la salariée visant à faire assortir l'injonction d'un ordre de paiement d'amende en cas de non-respect a été rejetée, faute de base légale spécifique.

Le tribunal estime que la salariée peut faire valoir la décision via les mécanismes habituels, une fois celle-ci devenue définitive.

Portée pratique pour DRH et dirigeants francophones en Allemagne

Pour les entreprises francophones avec des salariés en Allemagne ou des filiales allemandes, cette décision de la LAG Thuringe est riche d'enseignements pratiques.

Politiques internes : les règlements internes de congé qui fixent une limite absolue de deux semaines consécutives sont non conformes au droit allemand. Il convient de revoir toute politique RH qui ne prévoit « jamais plus de deux semaines » en Allemagne.

Motivation des refus de congé : un refus de congé, surtout lorsque le salarié demande trois semaines ou plus, doit s'appuyer sur :

- des motifs précis, démontrables,
- en lien avec l'organisation réelle de l'entreprise (par ex. chevauchement avéré avec d'autres congés, projet-clé non reportable, impératif saisonnier documenté).

Sans cela, le risque de contentieux en Allemagne est élevé.

Gestion des conflits de congé : en cas de désaccord, un salarié allemand peut obtenir rapidement une décision judiciaire, y compris en référé, pour faire valoir son congé à une période déterminée. Ignorer un jugement de première instance en attendant le recours, sans régir l'organisation du congé, peut conduire à une ordonnance imposant le congé.

Coordination franco-allemande : les groupes français doivent intégrer ces spécificités du *Bundesurlaubsgesetz* dans leurs politiques globales de congé. Une harmonisation « à la française » (par ex. limitation uniforme des congés d'été) ne peut s'appliquer telle quelle à l'Allemagne.

En résumé, pour une bonne conformité en Allemagne, les employeurs francophones doivent accepter que des périodes de congé supérieures à deux semaines soient possibles et ne soient refusées qu'en présence de raisons urgentes et explicitement justifiées.

La décision de la LAG Thuringe du 2 mars 2026 constitue un signal clair pour la pratique RH en Allemagne. Elles ont intérêt à documenter les demandes simultanées, les critères de priorité appliqués, les contraintes opérationnelles précises et les solutions d'organisation envisagées.

Une réponse rapide est également déterminante. L'absence de position claire accroît le risque d'un référé. Enfin, l'autorisation ou le refus doit être formalisé sans ambiguïté avant le départ en congé, afin d'éviter tout différend sur le statut de l'absence.

Avez-vous des question par rapport à des demandes de congés de salariés en Allemagne ?

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