

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 : peuvent-ils expirer au 31 décembre ?

24 novembre 2026



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

En Allemagne, à la différence de la France, les congés payés doivent en principe être pris pendant l'année civile.

Toutefois, l'expiration des congés payés à la fin de l'année calendaire n'est généralement opposable que si l'employeur a informé concrètement le salarié de son solde de congés, l'a invité à les prendre et l'a averti des conséquences de leur non-utilisation.

Un report jusqu'au 31 mars de l'année suivante est possible sous certaines conditions.

Quand les congés payés expirent-ils en principe en Allemagne ?

La loi fédérale allemande sur les congés payés (BUrlG) prévoit que les congés doivent être accordés et pris au cours de l'année civile concernée. À défaut, ils expirent en principe le 31 décembre.

Toujours selon la loi, cette échéance peut exceptionnellement être prolongée jusqu'au 31 mars de l'année suivante.

Le report est admis lorsque des raisons urgentes liées à l'entreprise ou à la personne du salarié l'imposent. Il peut s'agir, par exemple, d'une charge de travail exceptionnelle, d'un manque important de personnel ou d'une maladie empêchant le salarié de prendre ses congés avant la fin de l'année.

www.rechtsanwalt.fr

Dans ce cas, les jours reportés doivent normalement être pris avant le 31 mars.

L'employeur doit-il informer le salarié avant toute expiration ?

Depuis 2019 la jurisprudence de la Cour fédérale du travail allemande (BAG) considère que l'employeur doit prendre l'initiative afin de permettre au salarié de prendre effectivement ses congés. Il doit notamment lui communiquer le nombre concret de jours encore disponibles, l'inviter à les prendre en temps utile et l'informer clairement du risque d'expiration.

L'information doit être individuelle, concrète, transparente et compréhensible pour chaque salarié concerné.

L'employeur doit pouvoir démontrer qu'il a bien envoyé cette information. Une simple pratique informelle ou une mention abstraite dans un manuel interne serait insuffisante.

Si l'employeur n'a pas respecté cette obligation, les congés ne disparaissent en principe pas automatiquement au 31 décembre. Ils sont alors ajoutés au droit aux congés de l'année suivante, ce qui peut entraîner une accumulation importante de congés.

Que se passe-t-il en cas de maladie de longue durée d'un salarié en Allemagne ?

Il existe des règles particulières en ce qui concerne le minimum légal de congés. Lorsqu'un salarié est malade pendant une longue période, les congés non pris ne disparaissent en principe qu'à l'issue d'un délai de 15 mois après la fin de l'année concernée.

Une distinction doit toutefois être opérée. Si le salarié était déjà en incapacité de travail pendant toute l'année, l'expiration au terme des 15 mois peut intervenir indépendamment de l'information fournie par l'employeur.

En revanche, si le salarié a travaillé pendant une partie de l'année avant de tomber malade, l'employeur doit normalement avoir rempli ses obligations d'information avant le début de la maladie pour pouvoir invoquer l'expiration des congés.

Les congés supplémentaires prévus par le contrat de travail ou une convention collective peuvent suivre un régime différent. Une règle distincte doit cependant être formulée de manière suffisamment claire.

Le seul fait d'accorder davantage de jours que le minimum légal ne suffit pas nécessairement.

Quelles mesures pratiques pour les employeurs ?

Conseils pratiques :

1. Dans les **contrats de travail allemands**, il est extrêmement important de faire clairement la distinction entre le congé minimum légal et les congés supplémentaires convenus contractuellement. En outre, il convient de prévoir en détail les dérogations autorisées à la loi concernant le traitement des congés supplémentaires contractuels. Cela peut, dans la pratique, réduire le risque d'accumulation d'un nombre incalculable de jours de congé sur plusieurs années.

2. Les entreprises françaises, belges et suisses employant du personnel en Allemagne devraient envoyer au début de chaque année une **information individualisée**. Celle-ci devrait préciser le nombre de jours de congés disponibles, les dates limites applicables pour leur prise, inviter le salarié à planifier ses congés et l'informer des conséquences attachées à leur non-utilisation dans les délais impartis. . Il est également recommandé de conserver la preuve de l'envoi de cette information ainsi que de son accès ou sa réception par le salarié.

Envisagez-vous d'envoyer une information individualisée sur le nombre de jours de congés disponibles à vos salariés en Allemagne ?

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

Nous contacter

EPP TAX EXPERTISE COMPTABLE

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