La Kanzlei

Jours fériés et relation de travail en Allemagne

Arbeitsrecht

L'Allemagne étant un Etat fédéral, la détermination des jours fériés relève des régions (Länder) conformément à l'article 70 de la Constitution allemande. Une seule exception existe, à savoir le 3 octobre – jour de la réunification allemande. Ce jour a été établi comme jour férié dans le cadre du traité d'unification de 1990 et vaut alors pour toute l'Allemagne.

1. **Quels sont les jours considérés comme fériés en Allemagne ?**
2. **Quelles sont les différentes réglementations sur les jours fériés en Allemagne ?**
3. **Quels sont les jours fériés reconnus en Allemagne ?**
4. **Peut-on exiger d'un salarié qu'il travaille pendant un jour férié ?**
5. **Qu'en-est-il de la rémunération des jours fériés non travaillés ?**
6. **Qu'en-est-il de la rémunération des jours fériés travaillés ?**
7. **En cas de supplément de salaire, celui-ci est-il imposable ?**
8. **Quelles sont les règles en matière de récupération du temps travaillé ?**
9. **Qu'en-est-il des jours de pont ? Doivent-ils être accordés par l'employeur ?**
10. **Quelle est la sanction d'un travail non autorisé le dimanche ou jour férié ?**

[1] Quels sont les jours considérés comme fériés ?

Il existe des jours fériés qui sont communs à toutes les régions de l'Allemagne. On en compte 9 au total, à savoir :

- le nouvel an
- le vendredi saint,
- le lundi de paques,
- le 1er mai,
- l'ascension,
- le lundi de pentecôte
- le jour de la réunification allemande
- le jour de Noël ainsi que le lendemain de Noël.

Il s'agit là de jours légalement fériés, pendant lesquels il est interdit de travailler.

Il convient de compléter cette liste en regardant dans chacun des états fédéraux (Bundesländer). Les états fédéraux ont par le biais de lois régionales fixé des jours fériés supplémentaires, fondées notamment sur des fêtes religieuses ou tout simplement considérés comme des jours de repos. On citera par exemple la toussaint, ou encore l'assomption qui ne sont reconnus comme jours fériés

que dans certains états fédéraux (voir tableau ci-dessous).

Ces jours ne sont pas des jours fériés au sens stricte du terme et ne sont donc pas soumis à l'interdiction du travail. Les lois régionales sur les jours fériés contiennent également des restrictions générales sur le travail du dimanche. Elles interdisent par exemple le travail susceptible de perturber ou gêner les autres le dimanche ou les jours fériés.

En outre, il existe, dans certains états fédéraux voire dans certaines villes des jours non fériés officiellement, mais où de nombreuses entreprises ferment. C'est par exemple le cas du « Rosenmontag », dernier lundi célébrant la fin du carnaval dans des villes comme Cologne ou Düsseldorf.

Enfin, il existe le cas particulier de la ville d'Augsbourg. C'est en effet la seule ville en Allemagne à avoir un jour férié qui ne s'applique qu'à elle. C'est le 8 août, où ils célèbrent « la Grande fête de la paix d'Augsbourg ». Etant donné que la ville est située en Bavière, et que c'est ce dernier état fédéral qui dispose du plus grand nombre de jours fériés (13 au total), la ville d'Augsbourg cumule au total 14 jours fériés dans l'année.

[2] Les différentes réglementations sur les jours fériés en Allemagne

Pour savoir quels sont les jours fériés pour vos salariés travaillant en Allemagne, ainsi que les règles particulières applicables, il conviendra de se référer aux règles prévues au lieu de travail, dès lors que chaque état fédéral a ses spécificités :

- **Basse-Saxe** : Loi de Basse-Saxe sur les jours fériés de 1995, modifiée en 2018 (NFeiertagsG)
- **Bade-Wurtemberg** : loi sur les dimanches et jours fériés de 1995, modifiée en 2015 (Feiertagsgesetz)
- **Bavière** : Loi sur la protection du dimanche et des jours fériés de 1980, modifiée en 2019 (Feiertagsgesetz - FTG)
- **Berlin (région) :** Loi sur les dimanches et jours fériés de 1954, modifiée en 2024 (FeiertG BE)
- **Brandebourg** : Loi sur les dimanches et jours fériés de 1991, modifiée en 2015 (Feiertagsgesetz - FTG)
- **Brême (région) :** Loi sur les dimanches, jours de commémoration et jours fériés de 1954, modifiée en 2020 (Brem.GBL)
- **Hambourg** (région) : Loi sur les dimanches, jours fériés, jours de commémoration et jours de deuil de 1953, modifiée en 2019 (HmbGVBl)
- **Hesse** : Loi sur les jours fériés de 1971, modifiée en 2012 (HFeiertagsG)
- **Mecklembourg Poméranie occidentale** : Loi sur les dimanches et jours fériés de 2002, modifiée en 2022 (FTG M-V)
- **Rhénanie du Nord Westphalie** : Loi sur la protection du dimanche et des jours fériés de 1989, modifiée en 1994 (SGV.NRW)
- **Rhénanie Palatinat** : Loi sur la protection du dimanche et des jours fériés de 1970, modifiée en 2009 (Feiertagsgesetz – LFtG)
- **Sarre** : Loi sur les dimanches et jours fériés de 1976, modifiée en 2015 (Feiertagsgesetz – SFG)

- **Thuringe** : Loi sur les jours fériés et jours de commémoration de 1994, modifiée en 2019 (ThürFGtG)
- **Saxe :** Loi sur les dimanches et les jours fériés de 1992, modifiée en 2013 **(**SächsSFG)
- **Saxe-Anhalt :** Loi sur les dimanches et jours fériés de 1992, modifiée en 2006 **(**FeiertG LSA)
- **Schleswig Holstein** : Loi sur les dimanches et jours fériés de 2004, modifiée en 2018 (SFTG)

[3] Les jours fériés selon les régions en Allemagne

Voir le tableau ici en PDF

	Basse-Saxe	Bade-Wurtemberg	Bavière	Berlin	Brandebourg	Brême	Hambourg	Hesse	Mecklembourg Poméranie o.	Rhénanie du Nord Westphalie	Rhénanie Palatinat	Sarre	Thuringe	Saxe	Saxe-Anhalt	Schleswig Holstein
Jour de l'an (1 janvier)	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Épiphanie (6 janvier)		■	■												■	
Journée international de la femme (8 mars)				■					■							
Vendredi saint (29 mars)	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Lundi de Pâques (1 avril)	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Fête du travail (1 mai)	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Ascension (9 mai)	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Lundi de Pentecôte (20 mai)	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Fête-Dieu (30 mai)		■	■					■		■	■	■				
Assomption (15 août)			■									■				
Journée internationale de l'enfant (20 septembre)													■			
Réunification allemande (3 octobre)	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Fête de la réformation (31 octobre)	■				■	■	■		■				■	■	■	■
Toussaint (1 novembre)		■	■							■	■	■				
Buß – und Bettag (20 novembre)														■		
Noel 1 (25 décembre)	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Noel 2 (26 décembre)	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■

[4] Peut-on exiger d'un salarié qu'il travaille pendant un jour férié ?

Selon le § 9 alinéa 1 de la loi allemande sur le temps de travail (Arbeitszeitgesetz), les dimanches et jours fériés sont des jours pendant lesquels il est, en principe, interdit de travailler. Ils sont considérés comme des jours de repos, pendant lesquels les magasins, entreprises, ou encore les structures administratives sont fermées.

Cependant, certains secteurs d'activités font l'objet d'une exception, notamment pour ceux travaillant dans certaines institutions. Le § 10 de la loi allemande sur le temps de travail établit une liste de secteurs d'activités bénéficiant d'une dérogation et sont donc autorisés à travailler les dimanches et/ou jours fériés.

C'est le cas par exemple dans :

- La gastronomie, l'hôtellerie
- Les hôpitaux, les services d'urgence et de secours, les pompiers
- Les instances pour le maintien de l'ordre et de la sécurité publique
- Les entreprises d'approvisionnement en énergie et en eau
- Le domaine du sport et des loisirs, les installations de divertissement, les musées
- La presse…

Pour eux, un jour férié n'est pas automatiquement un jour non travaillé. Ainsi, il sera parfois nécessaire aux salariés de prendre un jour de congé, même s'il s'agit d'un jour officiellement reconnu comme férié.

Ceci est souvent prévu dans le contrat de travail. Si le contrat contient une clause précisant qu'au regard du secteur d'activité le salarié peut être amené à travailler les dimanches ou jours fériés, alors l'employeur peut exiger du salarié qu'il travaille pendant un ou plusieurs de ces jours. Dans le cas contraire, le salarié est en droit de refuser (LAG Düsseldorf v. 15. 11. 49 Sa 460/49 – cas où les salariés étaient en droit de refuser de travailler le jour de Noël).

5 La rémunération des jours fériés sans travail effectué

La loi sur le maintien de la rémunération (Entgeltfortzahlungsgesetz) prévoit en son article 2 que le salaire doit être maintenu pendant les jours fériés, ce malgré l'absence de travail. C'est le principe de perte de revenus (Lohnausfallprinzip)**.** Toute convention contraire est réputée nulle.

L'alinéa 1 de cet article dispose qu'en cas de travail non exécuté en raison d'un jour férié, l'employeur doit tout de même verser la rémunération normalement perçue par le salarié.

L'alinéa 2 prévoit ceci : si le jour férié tombe dans une période de chômage partiel et pendant laquelle il y a lieu à un versement d'une indemnité de chômage partiel pour d'autres jours que les jours fériés, le temps de travail non effectué est considéré comme n'ayant pas été effectué en raison d'un jour férié conformément à l'article 2, alinéa 1.

L'alinéa 3 prévoit enfin, que le salarié qui ne se présente pas au lieu de travail le dernier jour ouvrable avant ou le premier jour ouvrable après le jour férié n'a aucun droit de rémunération pour le jour férié concerné.

6 La rémunération des jours fériés travaillés

Sauf convention contraire, le travail effectué les dimanches ou jours fériés doit être rémunéré de la même manière que celui effectué les jours ouvrables. Sur le plan juridique, le salarié n'a droit à aucune rémunération supplémentaire pour avoir travaillé le dimanche ou un jour férié. Cependant, en pratique la plupart des entreprises accordent un supplément de salaire pour les heures de travail effectuées les dimanches ou jours fériés.

Certaines organisations syndicales, comme la IG Metall, prévoient des règles spécifiques sur les suppléments de salaire à accorder en cas de travail le dimanche ou les jours fériés. En l'espèce, les jours fériés travaillés doivent être rémunérés selon la zone tarifaire et le jour férié concerné, avec un supplément compris entre 50 et 150 %. Pour le travail le dimanche, les suppléments varient entre 50 et 70 %, selon la zone tarifaire.

Hors convention collective applicable, dans de nombreux cas, le contrat de travail prévoit des dispositions précisant le versement de suppléments ainsi que le montant en cas de travail le dimanche ou jours fériés. Un éventuel accord d'entreprise peut également contenir des dispositions sur ce point.

7 L'impôt sur le supplément de salaire

Il convient de noter que les suppléments de salaire versés dans le cadre d'un travail le dimanche ou les jours fériés sont exonérés d'impôt. Cette exonération a lieu à condition que le supplément ne soit supérieur à 125 % du salaire en cas de travail un jour férié, et 50 % en cas de travail le dimanche. (§ 3b Einkommenssteuergesetz)

Si le travail est effectué le 1er mai, il s'agira d'un jour férié spécial, pour lequel le supplément de salaire versé sera non imposable à hauteur de 150 %. Cela vaut également pour le travail effectué le 24 décembre après 14h, le jour de Noël (25 décembre) ainsi que le lendemain de Noël (26 décembre).

8 La récupération des jours fériés travaillés

L'article 11 de la loi allemande sur le temps de travail précise qu'au minimum 15 dimanches par an doivent rester libres pour le salarié travaillant les dimanches ou les jours fériés.

Un salarié qui travaille un dimanche doit se voir accorder un jour de repos compensatoire pour chaque dimanche travaillé. Selon l'article 11, alinéa 3 de la loi allemande sur le temps de travail ce repos doit intervenir dans un délai de deux semaines.

Dans le cas d'un travail pendant un jour férié tombant un jour ouvrable, il doit bénéficier d'un jour de repos compensatoire, qui, conformément à l'article 11, alinéa 3 de la loi allemande sur le temps de travail, doit intervenir dans un délai de huit semaines.

9 La possibilité de « faire le pont »

En principe il n'existe pas de droit à l'octroi du pont en Allemagne.

Tout salarié qui souhaite faire le pont doit prendre des jours de congés. De manière générale, les

employeurs doivent accorder ces jours à leurs salariés dès lors qu'ils en font la demande, afin qu'ils puisent conformément à l'article 7 de la loi fédérale sur les congés les cumuler (Bundesurlaubsgesetz) et se reposer au maximum.

D'autant plus que les salariés sont libres de répartir les jours de congés sur l'année, bien que l'employeur ait également un droit de refus à condition que la situation de l'entreprise le justifie.

10 La sanction d'un travail non autorisé le dimanche ou jour férié

Le travail pendant le dimanche ou jour férié est considéré en Allemagne comme une infraction administrative.

L'article 22 de la loi allemande sur le temps de travail prévoit la possibilité d'une amende pouvant aller jusqu'à 30.000 euros.

Si le non-respect de la loi est considéré comme intentionnel et mettant en danger la santé des salariés ou considéré comme répété de manière persistante, cela peut être sanctionné d'une amende ou d'une peine d'emprisonnement allant jusqu'à 1 an, article 23 de la loi allemande sur le temps de travail.

(Actualisé en juin 2026)

2026-06-11

Qivive
Rechtsanwalts GmbH

qivive.com

Köln[D]
Konrad-Adenauer-Ufer 71
D – 50668 Köln
T + 49 (0) 221 139 96 96 - 0
F + 49 (0) 221 139 96 96 - 69
koeln@qivive.com

Paris[F]
50 avenue Marceau
F – 75008 Paris
T + 33 (0) 1 81 51 65 58
F + 33 (0) 1 81 51 65 59
paris@qivive.com

Lyon[F]
4 Pl. Amédée Bonnet
F – 69002 Lyon
T + 33 (0) 4 27 46 51 50
F + 33 (0) 4 27 46 51 51
lyon@qivive.com

Strasbourg[F]
10 Pl. Gutenberg
F – 67000 Straßburg
T + 33 (0) 3 92 12 02 20
F + 33 (0) 3 92 12 02 21
strasbourg@qivive.com