La Kanzlei

Allemagne : Absence de longue durée pour maladie – perte des congés ?

Arbeitsrecht



Fabian Neugebauer

En principe, un salarié en arrêt de travail continue d'acquérir ses congés payés durant son absence. Cependant, les congés sont perdus 15 mois après la fin de l'année civile de leur acquisition si le salarié était dans l'incapacité de travailler, et donc de prendre ses congés, en raison d'un arrêt de travail qui s'est étendu jusqu'à la fin de l'année de congé ou de la période de report si la société tolère un report jusqu'à instant T.

En temps ordinaire, lorsque le salarié n'est pas en arrêt de travail, le congé non pris à la fin de l'année n'est perdu que si l'employeur a informé le salarié individuellement et par écrit de son solde de congé et de la date jusqu'à laquelle celui-ci doit être pris et si le salarié s'est librement abstenu, malgré cette information, de prendre ses jours de congé restants. Cette information doit intervenir dans un délai suffisant avant le terme de la période de prise des congés.

La question de savoir si l'employeur est également obligé d'informer le salarié de cette manière en cas de longue maladie n'a, à l'heure actuelle, pas encore été tranchée par la haute jurisprudence.

Le Tribunal du travail (Arbeitsgericht) de Cologne a récemment pris position dans un jugement en date du 30 septembre 2021 : il a jugé qu'en cas d'arrêt de travail de longue durée, l'employeur n'a pas à informer le salarié de son solde de congés ni à lui demander de prendre ses congés. Selon le tribunal, une telle demande serait privée de sens puisque le salarié n'est de toute façon pas en mesure de prendre des congés en raison de sa maladie. Le tribunal estime que l'obligation d'information de l'employeur ne renaît qu'à compter de la guérison du salarié. Ainsi, en l'espèce, le salarié qui avait été absent pendant plus de 15 mois a perdu les congés qu'il avait acquis.

La Cour d'appel (Landesarbeitsgericht) de Hamm partage cette position, tandis que celle de Schleswig-Holstein estime que l'employeur est obligé, même en cas de longue maladie, de demander au salarié de prendre ses congés s'il veut éviter un cumul « éternel » des congés.

En 2020, la Cour fédérale du travail (Bundesarbeitsgericht) a posé une question préjudicielle à la Cour de justice de l'Union Européenne (CJUE), la procédure est toujours en cours. Une autre question préjudicielle a été posée à la CJUE au sujet de la question de savoir si les congés sont soumis à la prescription légale de trois ans si l'employeur n'a pas rempli son obligation d'information. Cette procédure est également encore en cours.

Recommandations pratiques :

En raison des positions divergentes des tribunaux, il est conseillé aux employeurs, d'informer tous les salariés de leur solde de congés au début de chaque année civile, également les salariés absents depuis longue date en raison d'un arrêt de travail, et de leur demander de prendre leur congé au plus tard jusqu'à la fin de l'année civile. En l'absence d'une telle information dans les délais prescrits, l'employeur s'expose au risque de devoir verser une indemnité compensatrice de congés qui peut s'avérer élevée au titre des congés non pris au cours des années passées.

2022-01-28

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