La Kanzlei

Prescription des congés en Allemagne : Nouvelles contraintes

Arbeitsrecht



Fabian Neugebauer

Le 22 septembre 2022, la Cour de Justice de l'Union Européenne (CJUE) a renforcé les obligations d'information des employeurs en Allemagne relatives aux congés des salariés, à travers deux décisions répondant à deux questions préjudicielles de la Cour fédérale du travail (Bundesarbeitsgericht).

Rappel préalable : Les périodes d'acquisition et de prise des congés payés coïncident en Allemagne : il s'agit de l'année civile (calendaire). En principe, les jours de congés non pris ne sont pas transférés sur l'année suivante.

Dans la première affaire (réf. C-120/21), la CJUE a précisé que les droits aux congés des salariés ne se prescrivent pas si l'employeur n'a pas effectivement mis les salariés en mesure de prendre leurs congés et ne les a pas informés de la perte des jours de congés accumulés en fin d'année civile. Le droit national allemand doit être interprété en ce sens. L'application des dispositions allemandes relatives à la prescription de trois ans, qui commence à courir le 31 décembre de l'année concernée, est contraire au droit européen si les salariés n'ont pas été préalablement informés par l'employeur de la perte de leurs congés.

Cela signifie que les jours de congés non pris ne peuvent se prescrire que si l'employeur a effectivement donné la possibilité au salarié de prendre ses congés et l'a expressément informé, en temps utile, de la perte de ses congés en l'absence de prise desdits congés, ce alors qu'il en avait la possibilité. En l'absence d'une telle information du salarié par l'employeur, les jours de congés ne peuvent pas prescrire et sont susceptibles de s'accumuler pendant des années, voire des décennies le cas échéant.

Dans la deuxième affaire (réf. C-518/20 et réf. C-727/70), la CJUE a décidé que, dans le cas où le salarié a effectivement travaillé durant une partie de l'année concernée, la perte des congés après 15 mois en cas d'incapacité continue de travail est également soumise à la condition que

l'employeur ait mis en mesure le salarié de prendre ses congés et ait préalablement informé le salarié du risque de perte desdits congés.

La Cour fédérale du travail rendra désormais ses décisions, compte tenu de ces arrêts de la CJUE, le 20 décembre 2022. Il faut espérer qu'elle donnera des indications plus détaillées concernant la forme et le contenu de l'obligation d'information de l'employeur relative à la prise et à la perte potentielle des congés.

Conseil pratique :

Nous conseillons à tout employeur d'informer ses salariés individuellement et par écrit de leur solde respectif de congés au début de chaque année civile, également les salariés absents de longue date en raison d'un arrêt de travail, et de leur demander de prendre leurs congés au plus tard à la fin de l'année civile. Un rappel du solde de congés et du risque de perte en cours d'année, par exemple au début du dernier trimestre de l'année, peut également s'avérer utile. En l'absence d'une telle information, 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/décennies passées.

2022-09-28

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