

Accord transactionnel et congés payés en Allemagne

Arbeitsrecht



Fabian Neugebauer

Dans un arrêt du 3 juin 2025 (9 AZR 104/24), la Cour fédérale allemande du travail (Bundesarbeitsgericht) a décidé qu'un accord transactionnel ne peut valablement exclure le droit au congé minimum légal, même contre compensation, dès lors que la relation de travail n'est pas terminée au moment de la conclusion de l'accord.

Les faits

Un salarié, malade pendant toute l'année 2023, n'a pas pu bénéficier de ses sept jours de congé légal restants. Les parties ont conclu un accord transactionnel devant le tribunal du travail allemand (Arbeitsgericht) mettant fin au contrat au 30 avril 2023, avec versement d'une indemnité transactionnelle, et actant que « les droits à congé sont accordés en nature ». Malgré cette clause, le salarié a exigé le paiement d'une indemnité compensatrice pour les congés non pris. La Cour fédérale du travail a condamné l'employeur au paiement de cette somme.

Conséquences pratiques

Pour les responsables RH français actifs en Allemagne, il est fondamental de comprendre que le moment de la conclusion de l'accord transactionnel fait toute la différence concernant la validité de la renonciation ou de l'exclusion des droits aux congés payés.

¹ Accord transactionnel AVANT la fin du contrat de travail

- Situation : Le contrat de travail est encore en cours, même si l'on prévoit une fin prochaine avec un accord sur une date de sortie et une indemnité.

- Il est légalement impossible pour un salarié de renoncer à son congé légal, même par accord devant le tribunal.
La clause « renonciation au congé » ou « congés considérés comme pris » dans le cadre d'un procès-verbal ou d'une transaction est nulle et ne prive pas le salarié du droit à une indemnité de congés non pris.

Motif : Le droit au congé est protégé par le droit allemand et européen et ne peut être abandonné tant que le contrat est effectif. Il ne peut pas être remplacé par une compensation financière dans la relation de travail elle-même.

² Accord transactionnel APRÈS la fin du contrat de travail

- Situation : Le contrat de travail est déjà terminé au moment où l'accord transactionnel est conclu.
- Un droit à indemnité de congés payés purement patrimonial est alors né au bénéfice du salarié. Ce droit peut faire l'objet d'un accord amiable dans le cadre d'un accord transactionnel ☐ cela signifie que les parties peuvent convenir de supprimer, réduire ou régler ce droit autrement. Ce point est librement négociable, car il n'implique plus la protection du congé en nature.

Moment de l'accord transactionnel	Peut-on exclure le droit au congé / renoncer à l'indemnité de congés payés ?
Avant la fin du contrat	NON
Après la fin du contrat	OUI

Conseils pratiques

Lors de négociations de départ, ne tentez jamais d'exclure le congé légal ou de stipuler qu'il est « pris », si le contrat n'est pas encore fini.

En revanche, après la date de rupture du contrat, il peut y avoir plus de marge de négociation sur l'indemnisation ou non des jours de congés restants.

[Pour en savoir plus sur les congés payés en Allemagne](#)



La Kanzlei

2025-11-12

**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