



Depuis plus de 25 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 maladie en Allemagne : valeur probante de l'avis d'arrêt de travail

21 mai 2021

En droit du travail allemand, l'avis d'arrêt de travail a une valeur probante très élevée. Il ne peut être réfuté que très difficilement par l'employeur.

Le fait de simuler une incapacité de travail, ce qui est généralement considéré comme une fraude à l'égard de la loi, peut constituer un motif valable de licenciement sans préavis. Cela suppose toutefois que le salarié soit placé en congé maladie et perçoive une indemnité sur la base d'un avis d'arrêt de travail, alors que sa maladie est en réalité feinte. Il est généralement très difficile pour un employeur allemand de le prouver, car seule une incapacité de travail manifestement feinte peut justifier un licenciement.

Le tribunal supérieur du travail de Cologne a récemment jugé en ce sens (LAG Köln, 10.12.2020 – 8 Sa 491/20, BeckRS 2020, 43549). Un salarié travaillait comme magasinier dans un centre logistique. Il avait été placé en arrêt de travail par son médecin pendant une longue période en raison de problèmes gastro-intestinaux, de malaises et de fatigue. Pendant cette période, un supérieur hiérarchique du salarié l'a aperçu un soir dans une pizzeria, occupé à placer des boîtes de pizza et d'autres plats dans des contenants isothermes pour la livraison aux clients et les placer dans un véhicule de livraison. Suite à cet incident, l'employeur a licencié le salarié sans préavis pour cause d'incapacité de travail feinte et d'activité secondaire non déclarée à l'employeur. Le salarié a contesté le licenciement en justice, affirmant qu'il connaît le propriétaire de la pizzeria et qu'il lui avait simplement rendu un service d'ami pendant le temps d'attente.

Le tribunal allemand a jugé que le licenciement sans préavis du salarié était non valable, tout comme le licenciement pour motif réel et sérieux prononcé à titre subsidiaire. En vertu du droit du travail allemand, l'employeur doit donc continuer à employer le salarié qu'il avait licencié. L'employeur n'avait pas réussi, lors du procès portant sur la contestation du licenciement, à ébranler la



**Ulrich Martin** DEA / DESE  
Rechtsanwalt

[martin@rechtsanwalt.fr](mailto:martin@rechtsanwalt.fr)

T + 33 (0) 3 88 45 65 45



**Jörg Luft**  
Rechtsanwalt

[luft@rechtsanwalt.fr](mailto:luft@rechtsanwalt.fr)

T + 49 (0) 7221 30 23 70

[www.rechtsanwalt.fr](http://www.rechtsanwalt.fr)

### Strasbourg

16 rue de Reims  
F-67000 Strasbourg  
T + 33 (0) 3 88 45 65 45  
F + 33 (0) 3 88 60 07 76  
[strasbourg@rechtsanwalt.fr](mailto:strasbourg@rechtsanwalt.fr)

### Paris

4 rue Paul Baudry  
F-75008 Paris  
T + 33 (0) 1 53 93 82 90  
F + 33 (0) 1 53 93 82 99  
[paris@rechtsanwalt.fr](mailto:paris@rechtsanwalt.fr)

### Baden-Baden

Schützenstraße 7  
D-76530 Baden-Baden  
T + 49 (0) 7221 30 23 70  
F + 49 (0) 7221 30 23 725  
[baden@rechtsanwalt.fr](mailto:baden@rechtsanwalt.fr)

### Bordeaux

48 cours d'Alsace et Lorraine  
F-33000 Bordeaux  
T + 33 (0) 5 56 28 38 07  
F + 33 (0) 3 88 60 07 76  
[bordeaux@rechtsanwalt.fr](mailto:bordeaux@rechtsanwalt.fr)

### Sarreguemines

50 rue de Grosbliederstroff  
F-57200 Sarreguemines  
T + 33 (0) 3 87 02 99 87  
F + 33 (0) 3 87 28 08 13  
[sarreguemines@rechtsanwalt.fr](mailto:sarreguemines@rechtsanwalt.fr)

### Epp Rechtsanwaltsgesellschaft mbH

Cette présentation a un caractère purement informatif et ne saurait remplacer un conseil personnalisé. Toute responsabilité des auteurs est exclue. Les contenus de cette présentation sont soumis à des droits d'auteur.

haute valeur probante de l'avis d'arrêt de travail et à démontrer que la maladie était feinte. Pour ce faire, il aurait dû présenter des faits objectifs, par exemple concernant la maladie attestée, qui justifiaient des doutes suffisants quant à l'exactitude du certificat médical. Cela n'a pas été fait, de sorte que le tribunal a dû présumer que l'avis était correct. Le tribunal a également estimé qu'aucune preuve convaincante ne venait étayer la conclusion de l'employeur selon laquelle le salarié avait exercé une activité secondaire non autorisée pendant son congé maladie.

Notre équipe reste à votre disposition pour toute question à ce sujet.

[welcome@rechtsanwalt.fr](mailto:welcome@rechtsanwalt.fr)