



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

## Droit du travail en Allemagne : avis d'arrêt de travail pour maladie d'un salarié allemand à l'étranger

21 mai 2021

Si un salarié allemand tombe malade à l'étranger, il doit suivre des directives particulières lorsqu'il communique son incapacité de travail à son employeur.

En Allemagne, les salariés en incapacité de travail sont généralement tenus d'informer immédiatement l'employeur de leur incapacité et de sa durée prévisible. [En cas d'absence pour maladie et d'incapacité de travail supérieure à 3 jours, le salarié est tenu de remettre un certificat médical attestant de son incapacité de travail et de la durée prévisible de celle-ci, et ce au plus tard le jour ouvré suivant le troisième jour d'absence.](#) Si l'incapacité de travail se poursuit au-delà de la durée indiquée sur le certificat, le salarié est tenu d'en informer immédiatement son employeur et présenter un nouveau certificat médical.

Si le salarié se trouve à l'étranger au début de l'incapacité de travail, il faut en plus respecter les dispositions spéciales relatives à la notification et à la déclaration de l'incapacité de travail. Ainsi, le salarié est tenu de communiquer à l'employeur au plus vite les informations suivantes :

- son incapacité de travail,
- la durée prévisible de celle-ci, et
- l'adresse de son lieu de séjour.

De même, en cas de séjour à l'étranger, le salarié doit en cas d'incapacité de travail supérieure à 3 jours, en règle générale, remettre un certificat médical attestant de son incapacité de travail et de la durée prévisible de celle-ci au plus tard le jour ouvré suivant le troisième jour d'absence. Un avis d'arrêt de travail pour maladie délivré par un médecin étranger à l'étranger a généralement la même valeur probante qu'un certificat médical délivré par un médecin



**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.

allemand. Selon la jurisprudence de la CJCE, l'employeur allemand est en tout cas lié par les avis d'arrêt de travail délivrés pendant le séjour du salarié dans un autre État de l'UE.

Dès son retour en Allemagne, le salarié en arrêt de travail pour maladie est tenu d'en informer l'employeur sans délai. Cette obligation de notification existe en principe indépendamment du fait que l'incapacité de travail perdure ou non.

Tant que le salarié ne remplit pas les obligations susmentionnées, l'employeur est en principe en droit de refuser le maintien de la rémunération.

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

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