



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.

Publication | Droit social – Relation et contrat de travail | Allemagne

Les arrêts maladie en Allemagne

12 août 2020

En Allemagne, les salariés malades ont en principe droit au maintien du versement de l'intégralité de leur salaire durant 6 semaines. Cependant il y a un certain nombre de conditions à remplir pour pouvoir bénéficier de cette mesure. En cas de maladie, le salarié doit informer son employeur sans délai. En principe, il doit produire un certificat médical si son arrêt de travail porte sur une durée de plus de 3 jours. L'employeur dispose de la possibilité de refuser le maintien du salaire aussi longtemps qu'aucun certificat médical n'aura été produit. Le droit au maintien du salaire existe seulement si le contrat de travail a préalablement été exécuté au moins 4 semaines sans interruption.

Même si employeurs et salariés ont parfaitement connaissance des conditions générales mentionnées ci-avant, l'expérience montre qu'il subsiste toujours un certain nombre de questions au sujet des arrêts maladie en Allemagne. Vous trouverez donc ci-dessous les réponses aux questions les plus fréquemment posées par un salarié allemand dans ce contexte.

Le salarié allemand doit-il présenter un certificat médical seulement à partir du 3^{ème} jour de maladie ?

Lorsque le salarié est malade et dans l'incapacité d'exécuter ses fonctions, il a l'obligation d'en informer son employeur le plus rapidement possible (par exemple par téléphone) et au plus tard au début de sa première journée d'absence pour maladie. Si l'arrêt de travail se prolonge au-delà de trois jours, le salarié a en outre l'obligation de présenter un certificat d'arrêt de travail établi par un médecin. Cependant, l'employeur peut demander la présentation de ce certificat dès le premier jour de maladie – et ce même s'il ne suspecte pas une simulation de la maladie par le salarié (Cour fédérale de travail, arrêt du 14/11/2012, 5 AZR 866/11). Certains contrats de travail prévoient également l'obligation pour le salarié de présenter un certificat de maladie dès le premier jour d'absence.



Ulrich Martin DEA / DESE
Rechtsanwalt

martin@rechtsanwalt.fr

T + 33 (0) 3 88 45 65 45



Jörg Luft
Rechtsanwalt

luft@rechtsanwalt.fr

T + 49 (0) 7221 30 23 70

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

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

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

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

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

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.

Quelles sont les conséquences d'un arrêt maladie survenant pendant les congés payés du salarié ?

Lorsqu'un salarié produit un arrêt maladie pour une période correspondant aux dates de ses congés payés, les congés sont réputés non pris pour les jours couverts par l'arrêt maladie. L'employeur aura l'obligation d'accorder au salarié concerné la prise de ses congés payés à un autre moment.

Les salariés en arrêt maladie ont-ils toujours l'obligation de rester à leur domicile ?

Les salariés en arrêt maladie sont autorisés à quitter leur domicile pour faire les courses ou se rendre à la pharmacie, par exemple. Ils sont par ailleurs autorisés à pratiquer des activités de loisir dans la mesure où celles-ci ne retardent pas leur rétablissement. Sur ce point, la jurisprudence allemande est généralement protectrice des intérêts des salariés.

Peut-il être exigé d'un salarié allemand en arrêt maladie qu'il retourne au travail avant la fin de son arrêt ?

Le salarié doit retourner au travail dès lors qu'il est à nouveau en mesure de travailler, et cela même si son arrêt court toujours. L'arrêt de travail vise uniquement la durée prévisible de la maladie. Si le rétablissement du salarié intervient avant la fin indiquée sur l'arrêt de travail, la situation réelle de l'employé est à prendre en considération et ce dernier est donc tenu de reprendre son activité. Toutefois, à défaut du retour spontané du salarié, il est en pratique difficile pour l'employeur de prouver le rétablissement préalable à la fin de l'arrêt de travail.

Un employeur allemand peut-il renvoyer un salarié à la maison contre sa volonté lorsqu'il le juge non-apte à travailler ?

L'employeur est autorisé à renvoyer un salarié à la maison s'il considère que ce dernier n'est pas en mesure de travailler. Le fait de faire travailler un salarié inapte peut même constituer une violation du devoir d'aide et d'assistance auquel est soumis l'employeur envers ses salariés et peut donner droit à des dommages-intérêts en cas d'accident. L'employeur doit toujours interdire le travail à un salarié s'il existe un risque pour le salarié lui-même ou pour ses collègues.

Un employeur allemand peut-il licencier un salarié en arrêt maladie ?

Un employeur est en droit de licencier un salarié en arrêt maladie dans la mesure où il respecte les conditions applicables au licenciement de tout salarié. Il est également possible de procéder à un licenciement pour cause de maladie. Un tel licenciement peut être prononcé lorsqu'un salarié est régulièrement malade (pour de courtes durées) ou lorsqu'il est prévisible qu'il sera malade pour de longues durées, par exemple en raison d'une maladie chronique. Un salarié absent pour cause de maladie pour une durée de plus de 6 semaines par année civile peut, sous certaines conditions, être licencié pour cause de maladie.

Un employeur allemand, peut-il refuser le maintien du salaire en cas de maladie ?

En Allemagne, les salariés malades ont, en principe, droit au maintien du versement de l'intégralité de leur salaire durant 6 semaines. Néanmoins, ce droit au maintien du salaire n'est garanti que si l'absence du salarié ne peut lui être imputée. Qu'en est-il donc en cas de blessure du salarié intervenue au cours de la pratique d'un sport dangereux ?

En droit allemand, pour pouvoir bénéficier du maintien de salaire, l'incapacité de travail du salarié doit être due à une maladie (art. 3 al. 1 phrase 1 EFZG – loi allemande sur le maintien du salaire). En

outre, la relation de travail doit avoir existé au moins 4 semaines consécutives avant l'arrêt maladie et l'incapacité de travail ne doit pas être due à une faute imputable au salarié. Les cas dans lesquels il y a faute du salarié ne sont pas précisés par la loi. La jurisprudence allemande considère qu'il y a comportement fautif « *si le salarié adopte significativement un comportement contraire à celui que l'on peut attendre d'une personne sensée agissant dans son intérêt* » (Cour fédérale du travail, décision du 27/05/f1992, n° 5 AZR 297/91).

Quelles sont les conséquences de la pratique d'un sport dangereux sur le droit au maintien du salaire en Allemagne ?

En cas d'accident lié à une pratique sportive, et sous réserve de remplir certaines conditions, l'employeur peut refuser le maintien du salaire. Les juges ont relevé l'existence d'une faute du salarié dans les cas où ce dernier avait pratiqué un sport dépassant de manière considérable ses forces et capacités ou lorsqu'il l'avait pratiqué sans équipement adapté ou en dépit du mauvais état de l'installation sportive. La responsabilité du salarié est également reconnue en cas d'accident dû à la méconnaissance par ce dernier des règles régissant la pratique d'une discipline sportive. Selon la jurisprudence allemande, le kick-boxing et le saut à l'élastique comptent par exemple parmi les « *disciplines dangereuses* ». Si le salarié se blesse en pratiquant l'un de ses sports, il y a généralement comportement fautif. En revanche, d'autres disciplines sportives ne sont pas automatiquement considérées comme étant dangereuses : le deltaplane ou le vol libre, le football amateur, la boxe amateur, le roller, le parachutisme, le karaté, la course moto, le ski, le saut à ski ou encore la course de cross.

En matière de maintien de salaire en Allemagne, à qui incombe la charge de la preuve relative à une faute du salarié ?

Selon une jurisprudence constante des tribunaux du travail allemands, il revient à l'employeur de prouver que le salarié a commis une faute ayant entraîné son incapacité de travail et qu'il n'a, de ce fait, pas droit au maintien de son salaire. Cependant, le salarié doit lui apporter son concours. En outre, les employeurs peuvent refuser le maintien du salaire en cas de manquement du salarié à son obligation de produire un certificat médical ou à son obligation de déclaration en cas de maladie survenue à l'étranger.

Que faire si l'arrêt maladie du salarié allemand semble douteux ?

Le fait qu'un salarié allemand tombe plusieurs fois malade en cas de tension au travail, de tâches déplaisantes ou avant ou après des jours non travaillés peut rendre l'employeur suspicieux. Si celui-ci doute fortement de la réalité de l'incapacité de travail de son salarié, il peut, en se faisant aider s'il le souhaite, tenter de tirer la situation au clair.

Si l'employeur a des doutes quant à l'incapacité de travail affirmée du salarié allemand ou attestée par un médecin, il doit prouver la légitimité de ses doutes. Il convient toutefois de relever qu'en général, l'employeur n'a pas connaissance du diagnostic médical et que le cadre juridique lui permettant de mener ses propres investigations est strict.

Dans un premier temps, il est recommandé à l'employeur de toujours chercher à s'entretenir directement avec le salarié. En effet, bien que celui-ci ne soit pas tenu de communiquer des informations sur sa maladie, il arrive fréquemment que sa réaction directe donne beaucoup d'informations.

Si le salarié n'est pas enclin à accepter un entretien ou si l'entretien n'a pas permis de dissiper les doutes, l'employeur peut exiger qu'à l'avenir, le certificat médical attestant l'incapacité de travail lui soit remis plus tôt.

- Les salariés allemands ont l'obligation légale (aux termes de la loi sur le maintien du salaire « *Entgeltfortzahlungsgesetz* ») d'informer immédiatement leur employeur de leur incapacité de travail et de la durée approximative de cette période d'incapacité.
- La remise d'un certificat médical correspondant n'est toutefois obligatoire qu'en cas d'arrêt de plus de 3 jours.
- L'employeur dispose néanmoins de la possibilité de demander la remise d'un certificat médical dans un délai plus court.

Si le salarié ne transmet pas son arrêt de travail dans les temps, l'employeur peut refuser de maintenir son salaire pendant la durée de son absence.

Cela s'applique de la même manière lorsque l'employeur a demandé au salarié une remise anticipée de son arrêt de travail. Il peut enfin refuser de rémunérer le salarié jusqu'à transmission effective de l'arrêt de travail.

Quelle est la valeur probante du certificat médical attestant d'une incapacité de travail en Allemagne ?

Le certificat médical attestant d'une incapacité de travail constitue outre-Rhin le moyen de preuve légal par lequel le salarié justifie son incapacité de travail et la durée approximative de cette incapacité auprès de son employeur. Il a donc une grande valeur probante.

Si l'employeur conteste l'incapacité de travail du salarié en dépit de la remise d'un certificat médical en bonne et due forme, il doit exposer les faits qui le font sérieusement douter de la sincérité du document et remettent ainsi en cause la valeur probante du certificat médical (voir l'arrêt de la Cour de cassation fédérale en matière de droit du travail BAG, jugement du 19/02/1997, 5 AZR 83/96). Ces faits peuvent

- découler du certificat médical lui-même,
- reposer sur les circonstances réelles de son établissement ou
- être liés à des comportements du salarié.

Si la valeur probante de l'arrêt maladie a été sérieusement mise en cause, le salarié allemand désirant continuer à percevoir son salaire doit justifier son incapacité de travail d'une autre manière. Dans ce cas, le témoignage du médecin traitant et l'obtention d'un rapport d'expert sont décisifs.

Quel rôle peut jouer la caisse d'assurance maladie allemande ?

En cas de multiplication des arrêts de travail du salarié pour cause de maladie, même de courte durée, l'employeur peut s'adresser à la caisse allemande d'assurance maladie et lui demander si les précédents arrêts maladie relèvent tous de la même affection (demande appelée « *Zusammenhangsanfrage* »). Une réponse positive de la part de la caisse d'assurance maladie constitue un indice d'une affection chronique nécessitant un traitement régulier, ce qui peut fréquemment justifier l'arrêt maladie en question. Les affections aiguës, telles que les migraines

non chroniques, les maux de ventre, les vertiges etc., ne sont toutefois pas considérées comme relevant d'une seule et même maladie.

Par ailleurs, l'employeur peut demander à l'assurance maladie allemande d'obtenir du Service Médical de l'Assurance Maladie (Medizinischer Dienst der Krankenversicherung – « MDK ») qu'il rende un avis d'expert. Les caisses d'assurance maladie peuvent néanmoins s'abstenir d'une telle démarche auprès du MDK si l'incapacité de travail peut clairement s'expliquer au vu des diagnostics médicaux qui ont été rendus. L'avis rendu par le MDK peut remettre en cause la valeur probante du certificat médical attestant l'incapacité de travail. C'est pourquoi, en cas d'avis divergent du MDK, le médecin traitant et la caisse d'assurance maladie sont informés en premier du résultat de son analyse. Si le médecin n'est pas en mesure de communiquer des motifs supplémentaires justifiant son appréciation, la caisse d'assurance maladie indique à l'employeur si et jusqu'à quelle date le MDK a confirmé l'incapacité de travail du salarié. L'employeur est ainsi en mesure d'apporter la preuve contraire de l'incapacité de travail du salarié et peut, le cas échéant, prendre des mesures sociales à l'encontre du salarié.

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

welcome@rechtsanwalt.fr