



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

Mesures obligatoires de réintégration des salariés malades en Allemagne

12 août 2020

En Allemagne, tout salarié ayant été en arrêt maladie sur une longue période a droit, à son retour au travail, à sa réintégration au sein de l'entreprise (« *betriebliche Eingliederung* »). Si, pour cause de maladie, un employé n'est plus en mesure d'exercer son activité comme auparavant, son employeur a l'obligation de lui faire des offres de reclassement au sein de l'entreprise. Le terme allemand utilisé est « *Betriebliches Eingliederungsmanagement* » (en abrégé « BEM »).

Par principe, tout salarié allemand a un droit de reclassement au sein de l'entreprise suite à une maladie (art. 84 du Livre IX du Code allemand de la sécurité sociale - SGB IX).

Combien de temps les salariés doivent-ils avoir été en arrêt maladie pour bénéficier de ce droit ?

En Allemagne, pour bénéficier du droit au reclassement interne, le salarié doit avoir été en arrêt maladie au total au minimum six semaines consécutives ou non au cours d'une année. Ainsi, tout salarié allemand dont la durée totale des arrêts de travail (non consécutifs) pour cause de maladie est supérieure à six semaines a droit à sa réintégration au sein de l'entreprise. Il convient à cet égard de considérer la période des douze derniers mois écoulés, et non pas l'année civile.

Par qui le reclassement du salarié doit-il être initié ?

C'est à l'employeur d'agir et de faire au salarié une proposition de reclassement au sein de l'entreprise.

Observation pratique : aucune sanction n'est prévue si l'employeur ne fait pas de proposition de reclassement en interne. Toutefois, à défaut de proposition de reclassement, l'employeur ne peut pas procéder au licenciement du salarié pour cause de maladie.



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.

Le salarié est quant à lui libre d'accepter ou de refuser les propositions de reclassement qui lui sont faites. Toutefois, s'il refuse une offre et qu'il fait par la suite l'objet d'un licenciement pour cause de maladie, il n'est pas fondé à contester son licenciement au motif de l'absence d'offre de reclassement.

Comment le reclassement se présente-t-il concrètement en Allemagne ?

Le reclassement est une mesure individuelle, elle dépend de la structure et du salarié. Il n'est pas rare que les salariés reprennent leur activité tout d'abord à temps partiel et qu'ils augmentent ensuite progressivement leur temps de travail. Il est également possible de mettre en place des mesures de réhabilitation à titre d'accompagnement ou un repos à domicile après des journées de travail allégées. De même, il est possible de procéder à des aménagements du poste de travail, telle que la mise à disposition d'un bureau réglable en hauteur, ou de convenir de nouveaux horaires de travail ou de nouvelles tâches ou encore de prévoir l'intégration du salarié au sein du service administratif si le salarié n'est plus en mesure de réaliser des travaux physiques.

Quelles sont les conséquences du reclassement sur la rémunération ?

En cas de réintégration progressive du salarié prévoyant tout d'abord une réduction de sa durée de travail puis son augmentation progressive, les salariés demeurent officiellement en arrêt maladie et perçoivent donc des indemnités journalières. L'employeur ne doit donc pas lui verser de salaire pendant cette période.

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

welcome@rechtsanwalt.fr