



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 - Valeur probante de l'avis d'arrêt de travail

4 octobre 2021

[En présence d'un avis d'arrêt de travail, l'employeur en Allemagne doit continuer à verser à son salarié l'intégralité de sa rémunération pendant six semaines.](#) Si un salarié en Allemagne présente à son employeur un avis d'arrêt de travail signé par un médecin (appelé « *gelber Zettel* » ou « *AU-Bescheinigung* »), celui-ci a une valeur probante élevée que l'employeur ne peut généralement pas contester facilement. L'avis d'arrêt de travail allemand ne certifie que le début et la fin de l'incapacité de travail. En règle générale, il ne contient pas d'autres informations, comme le type de maladie. En principe, l'employeur n'est pas en droit de demander au salarié la nature de sa maladie et d'autres détails.

Si l'employeur veut remettre en question la valeur probante d'un avis d'arrêt de travail allemand, il doit présenter au tribunal, au cas par cas, les circonstances réelles qui donnent lieu à des doutes sérieux sur l'incapacité de travail et en apporter la preuve. Si l'employeur y parvient, le salarié doit à son tour démontrer et prouver concrètement qu'il a été incapable de travailler. La preuve du salarié peut être rapportée notamment en interrogeant le médecin traitant après l'avoir délié de son obligation de confidentialité.

Dans une affaire récemment jugée par la Cour fédérale du travail allemande (BAG, 08/09/2021 - 5 AZR 149/21, Communiqué de presse n° 25/2021 du 08/09/2021), une salariée avait mis fin à son contrat de travail le 08/02/2019 avec effet au 22/02/2019 et avait remis à son employeur un avis d'arrêt de travail datant du 08/02/2019 et attestant de son incapacité de travail du 08/02/2019 au 22/02/2019. Sur ce, l'employeur a refusé le maintien du salaire au motif que la valeur probante de l'avis d'arrêt de travail était compromise puisqu'il couvrait exactement la durée restante de la relation de travail après la démission de la demanderesse.



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.

La salariée a alors saisi le tribunal du travail allemand compétent pour obtenir le versement de sa rémunération refusée pour la période du 08/02/2019 au 22/02/2019. La salariée a obtenu gain de cause devant les tribunaux de première et de deuxième instance. Toutefois, le pourvoir en cassation formé par l'employeur devant la Cour fédérale du travail allemande lui a donné raison. L'employeur n'est pas tenu au paiement des rémunérations refusées car, selon la Cour, la salariée ne disposait pas d'un arrêt de travail en bonne et due forme. Selon l'employeur, le jour de la délivrance de l'avis d'arrêt de travail, la salariée avait annoncé à un collègue qu'elle ne viendrait plus au travail, déclarant qu'elle ne voyait plus l'intérêt de continuer à y travailler. Cette conversation et le fait que l'arrêt de travail couvrait exactement la période restante de la relation de travail ont été considérés par les plus hauts juges allemands comme la preuve que la salariée n'était finalement pas en incapacité de travail. Elle aurait pu présenter d'autres preuves de son incapacité de travail et, par exemple, délier le médecin traitant de son obligation de confidentialité afin qu'il témoigne en sa faveur devant la Cour. Comme elle n'a pas réussi à dissiper les doutes de la Cour, celle-ci a jugé que la salariée n'avait pas droit au maintien du salaire en cas de maladie.

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

welcome@rechtsanwalt.fr