



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

## Introduction du nouveau certificat électronique d'incapacité de travail en Allemagne

20 janvier 2023

La nouvelle année 2023 a entraîné une modification importante en ce qui concerne les arrêts de travail des salariés en Allemagne : les certificats d'incapacité de travail sont désormais électroniques ! Cela implique plusieurs changements que les employeurs doivent connaître.

### 1. Les règles de base concernant les arrêts de travail en Allemagne

Le salarié est tenu d'informer immédiatement l'employeur de sa maladie. Si l'incapacité de travail dure plus de trois jours, le salarié doit présenter un certificat médical attestant de l'incapacité de travail et de sa durée probable (« *Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung* » ou « *AU-Bescheinigung* »). Il doit le faire au plus tard le quatrième jour de sa maladie. L'employeur peut toutefois exiger la présentation d'un tel certificat plus tôt. Si, malgré son obligation, le salarié ne produit pas le certificat d'incapacité de travail, l'employeur allemand peut refuser de maintenir son salaire. Lorsque l'incapacité de travail se prolonge au-delà de la date indiquée dans le certificat médical initial, le salarié doit produire un nouveau certificat (« *Folgebescheinigung* »).

Jusqu'à présent, ce certificat d'incapacité de travail était remis au salarié en version papier par le médecin, puis le salarié devait le transmettre à l'employeur.

### 2. Le nouveau certificat électronique d'incapacité de travail en Allemagne (eAU)

Grâce au nouveau certificat électronique d'incapacité de travail, le médecin transfère directement les données à la caisse d'assurance maladie du salarié allemand. L'employeur peut solliciter la communication des données auprès



**Michael Ott** LL.M.  
Rechtsanwalt

[ott@rechtsanwalt.fr](mailto:ott@rechtsanwalt.fr)  
T + 33 (0) 3 88 45 65 45



**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.

de la caisse d'assurance maladie, généralement à l'aide d'un programme de gestion de la paie certifié. L'employeur peut également mandater un tiers, comme par exemple un cabinet d'expertise comptable, pour faire la demande auprès de la caisse d'assurance maladie pour son compte. Cette demande peut se faire dès le lendemain de la consultation du médecin. Comme par le passé, l'employeur n'est pas informé de la nature exacte de la maladie. Aussi, le salarié reste tenu d'informer immédiatement, c'est-à-dire dès le premier jour, l'employeur de sa maladie.

Il existe toutefois quelques exceptions à ce nouveau certificat électronique d'incapacité de travail : sont notamment exclus du système les salariés affiliés à une assurance maladie privée (*Private Krankenversicherung* – ces salariés continueront de recevoir le certificat d'incapacité de travail en version papier), les médecins traitant exclusivement des patients affiliés à une assurance maladie privée, les certificats d'incapacité de travail étrangers, les mesures de réhabilitation ou de prévention et les cas d'absence à cause d'un enfant malade.

Notre cabinet se tient à votre disposition pour toute question complémentaire à ce sujet.

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