



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

Médecine du travail en Allemagne

3 janvier 2024

En matière de médecine du travail, les employeurs sont confrontés à une multitude d'obligations en Allemagne. Ces obligations s'appliquent souvent dès le premier salarié et leur non-respect peut être sanctionné par des amendes non négligeables. Il est donc essentiel pour chaque entreprise française qui s'installe en Allemagne de se pencher, sans tarder, sur cette problématique.

1. Obligation de nommer un médecin du travail

Dès le premier salarié, l'employeur est obligé de **nommer** immédiatement un **médecin du travail** (Betriebsarzt). Le médecin du travail ne doit pas forcément être employé dans l'entreprise. L'entreprise peut également faire appel à un médecin du travail indépendant. Il convient d'**informer les salariés** du choix du médecin du travail par écrit.

Il existe **deux modèles différents de prise en charge** par le médecin du travail en Allemagne : le « modèle standard » (Regelmodell), d'une part, et le « modèle entrepreneur » (Unternehmermodell), d'autre part.

Avec le **modèle standard**, le médecin du travail va visiter et conseiller l'entreprise à intervalles réguliers, surtout en fonction du nombre de salariés et de la catégorie de risque dans laquelle l'entreprise se situe. Cela peut être coûteux pour des petites entreprises.

Pour les entreprises de moins de 50 salariés, le **modèle entrepreneur** permet à l'employeur d'éviter des visites régulières du médecin du travail. L'employeur est donc obligé de suivre des formations fixées par l'assurance accident pour ensuite pouvoir se conseiller, lui-même, sur la sécurité au travail. Si cette formation a été suivie, l'entreprise ne devra plus faire appel à un médecin du travail qu'en cas de besoin.



Michael Ott LL.M.
Rechtsanwalt

ott@rechtsanwalt.fr
T + 33 (0) 3 88 45 65 45



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
strasbourg@rechtsanwalt.fr

Paris

4 rue Paul Baudry
F-75008 Paris
T + 33 (0) 1 53 93 82 90
paris@rechtsanwalt.fr

Baden-Baden

Schützenstraße 7
D-76530 Baden-Baden
T + 49 (0) 7221 30 23 70
baden@rechtsanwalt.fr

Zürich

Bahnhofstrasse 10
CH-8001 Zürich
T + 41 (0) 43 456 25 86
zuerich@rechtsanwalt.fr

Bordeaux

48 cours d'Alsace et Lorraine
F-33000 Bordeaux
T + 33 (0) 5 56 28 38 07
bordeaux@rechtsanwalt.fr

Sarreguémines

50 rue de Grosbliederstroff
F-57200 Sarreguémines
T + 33 (0) 3 87 02 99 87
sarreguemin@rechtsanwalt.fr

2. Les différentes formes de prévention en Allemagne

Il existe différentes formes de prévention. Indépendamment du modèle choisi (modèle standard ou modèle entrepreneur), **l'employeur est tenu de se conformer à ces obligations de prévention.**

Le règlement allemand sur la prévention en médecine du travail (ArbMedVV) précise quels sont les risques pour lesquels une mesure de prévention en médecine du travail est recommandée ou obligatoire. Les entreprises allemandes doivent **identifier les risques dans l'entreprise dans le cadre d'une évaluation des risques** (Gefährdungsbeurteilung). Pour les chantiers de construction, le droit allemand exige une évaluation complémentaire (ergänzende Gefährdungsbeurteilung).

Les risques identifiés dans le cadre de l'évaluation des risques constituent la base de décision pour déterminer si une mesure de prévention en matière de médecine du travail doit être entreprise et, le cas échéant, laquelle. Une distinction est faite entre

- la prévention obligatoire (Pflichtvorsorge - concerne par exemple l'exposition à des substances dangereuses quand des valeurs limites sont dépassées, ou à un bruit dépassant 85 décibels en moyenne),
- l'offre de prévention (Angebotsvorsorge – concerne par exemple les activités exposées à un bruit modéré compris entre 80 et 85 décibels dB(A) ou les activités impliquant un travail sur écran) et
- la prévention souhaitée (Wunschvorsorge - aucune condition particulière n'est requise sauf le fait que le salarié occupe un poste où l'existence d'un risque pour la santé ne peut pas être exclu).

L'employeur est tenu de documenter quand et pour quel motif une mesure de prévention a eu lieu. Il supporte l'intégralité des coûts des mesures de prévention.

Enfin, nous nous permettons d'attirer votre attention sur les autres obligations suivantes en matière de santé et de sécurité au travail :

- L'employeur est également obligé, selon le droit allemand, de **nommer un expert pour la sécurité au travail** (Fachkraft für Arbeitssicherheit). Cet expert est censé aider l'employeur à respecter les réglementations pertinentes et à planifier et mettre en œuvre des mesures visant à améliorer la sécurité au travail et la prévention des accidents. Il exerce une fonction de conseil.
- Si l'entreprise compte régulièrement plus de vingt salariés sur le territoire allemand, l'employeur est tenu de **nommer, par écrit, des chargés de la sécurité au travail** (Sicherheitsbeauftragter) parmi les salariés.
- Si l'entreprise compte en moyenne sur l'année plus de vingt salariés, l'employeur est en plus tenu de **constituer un comité de sécurité et santé au travail** (Arbeitsschutzausschuss).

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

welcome@rechtsanwalt.fr