Depuis 30 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 : débats sur le maintien de la rémunération en cas de maladie

Ulrich Martin DEA / DESE
Rechtsanwalt
martin@rechtsanwalt.fr
T + 33 (0) 3 88 45 65 45

Michael Ott
Rechtsanwalt
ott@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

06 mai 2025

En Allemagne, le modèle de maintien de la **rémunération en cas de maladie a suscité de vifs débats.**

Comparée à celle de ses voisins européens, la législation allemande en la matière est particulièrement avantageuse pour les salariés.

Cependant, **cette législation est souvent critiquée par les employeurs**, qui la considèrent comme trop lourde à assumer.

Quels sont les droits des salariés en cas d'incapacité de travail en Allemagne ?

Selon l'article 3 de la loi sur le maintien de la rémunération (*Entgeltfortzahlungsgesetz*), un salarié en incapacité de travail pour raison de maladie a droit à une rémunération de la part de son employeur pendant une période allant jusqu'à six semaines.

Ce droit s'applique dès le premier jour d'incapacité, à hauteur de 100 % du salaire.

En principe, un **certificat médical n'est pas exigé pour des absences de trois jours ou moins**, bien que l'employeur puisse en faire la demande.

Le salarié est tenu **d'informer son employeur immédiatement de son incapacité de travail et de la durée prévisible de son absence.**

À partir du quatrième jour, un certificat d'incapacité de travail devient obligatoire.

Rémunération en cas de maladie en Allemagne : réformes et alternatives proposées

Introduction d'un jour de carence en cas de maladie en Allemagne

Récemment, le président d'Allianz **a proposé l'introduction d'un jour de carence pour les employés malades**.

Selon lui, le maintien de la rémunération ne devrait plus être accordé dès le premier jour d'incapacité, **mais uniquement à partir du deuxième jour.**

Ainsi, les salariés supporteraient eux-mêmes les coûts du premier jour de maladie. Cette proposition a été vivement critiquée.

Les opposants redoutent qu'une telle mesure n'affecte particulièrement les salariés à faibles revenus, les incitant à venir travailler même en étant malades pour éviter une perte de salaire, ce qui pourrait accroître la propagation de maladies au sein des équipes.

Chambre fédérale des médecins en Allemagne : congé maladie à temps partiel

Une alternative a été suggérée par le président de la Chambre fédérale des médecins (*Bundesärztekammer*), **qui a proposé l'introduction d'un congé de maladie à temps partiel**.

Actuellement, le système repose sur une approche « tout ou rien » : soit le salarié est en incapacité de travail et bénéficie d'un congé maladie, soit il est apte à travailler.

L'idée derrière le congé maladie à temps partiel est de permettre aux salariés de travailler au moins quelques heures à distance en cas de maladie moins grave ou à la fin d'une longue période de maladie.

L'évolution de ce débat reste donc à suivre.

Pour toute question à ces sujets, notre équipe en droit allemand est à votre disposition :
welcome@rechtsanwalt.fr

Nous contacter

EPP TAX EXPERTISE COMPTABLE

Avec le développement de notre branche d'activité EPP TAX, nous accompagnons les sociétés françaises, belges et suisses et leurs filiales en Allemagne dans toutes les problématiques fiscales, comptables et de gestion des ressources humaines rencontrées outre-Rhin.
welcome@expertisecomptable.de