

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

## La valeur probante d'un certificat médical d'incapacité de travail en Allemagne à l'aune de la jurisprudence récente

09 avril 2026

En Allemagne, lorsqu'un salarié remet un [certificat médical d'incapacité de travail \(appelé « Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung »\)](#), ce document constitue, selon la loi, la principale preuve que l'employé était réellement incapable de travailler pour raisons médicales.

Ce certificat suffit en principe à débloquent le droit au maintien du salaire pendant la période de maladie.

Cependant, depuis plusieurs années, **la jurisprudence a précisé que la valeur de ce certificat n'est pas absolue** : si l'employeur a de solides indices laissant penser que le certificat ne reflète pas une véritable incapacité, il peut contester son authenticité.

Dès lors, c'est au salarié de prouver concrètement la réalité de sa maladie (par exemple, en détaillant les symptômes et traitements suivis).

Un cas typique dans lequel les tribunaux allemands considèrent la preuve comme « ébranlée » est celui où un salarié se met en maladie exactement sur la durée du préavis restant jusqu'à la fin de son contrat de travail, en particulier lorsqu'il vient de démissionner ou a été licencié (BAG, 13.12.2023 - 5 AZR 137/23 ; LAG Mecklenburg-Vorpommern, 07.05.2024 - 5 Sa 98/23 ; 15.08.2023, Az.: 5 Sa 12/23).



**Ulrich Martin** DEA / DESE

Rechtsanwalt

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

T + 33 (0) 3 88 45 65 45



**Michael Ott**

Rechtsanwalt

[ott@rechtsanwalt.fr](mailto:ott@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  
[strasbourg@rechtsanwalt.fr](mailto:strasbourg@rechtsanwalt.fr)

### Paris

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

### Baden-Baden

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

### Zürich

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

### Bordeaux

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

### Sarreguemines

50 rue de Grosbliederstroff  
F-57200 Sarreguemines  
T + 33 (0) 3 87 02 99 87  
[sarreguemines@rechtsanwalt.fr](mailto:sarreguemines@rechtsanwalt.fr)

Peu importe qu'un ou plusieurs certificats soient présentés pour couvrir la totalité de la période.

Le simple fait qu'un arrêt maladie intervienne pendant le préavis ne suffit toutefois pas en soi à faire douter de la réalité de la maladie : il faut que tous les éléments du dossier soient pris en compte (Arbeitsgericht Köln, 13.07.2023 - 8 Ca 922/23).

Les tribunaux indiquent que dans certains cas, la maladie peut survenir fortuitement pendant le préavis et rester légitime.

## **Arrêt du 28 novembre 2025 : décision de la Cour d'appel du travail du Bade-Wurtemberg et ses conséquences juridiques**

La Cour d'appel du travail du Bade-Wurtemberg (LAG Baden-Württemberg) a récemment confirmé ces principes dans un arrêt important (LAG Baden-Württemberg, 28.11.2025 – 7 Sa 33/25 - ECLI:DE:LAGBW:2025:1128.7SA33.25.00).

Une salariée avait donné sa démission, puis présenté un certificat médical pour une durée couvrant précisément la fin de sa période de préavis.

Elle a ensuite immédiatement commencé un nouvel emploi le jour suivant la fin du préavis.

Les juges ont considéré que :

- Le fait que la période d'incapacité de travail coïncide exactement avec la période de préavis suscitait de vives interrogations quant à une éventuelle coïncidence temporelle, qui semble remettre en question la légitimité de cette situation.
- Que la pathologie diagnostiquée (épisode dépressif moyen) n'était pas décrite ni étayée par des faits concrets dans les pièces ni lors de l'audience.
- Que la salariée n'a pas suffisamment détaillé la nature précise des troubles, ni expliqué pourquoi sa capacité à débiter aussitôt un nouveau poste n'était pas incompatible avec l'incapacité prétendue pendant l'exécution du préavis.

Conséquence : La demande de [maintien de salaire pendant l'arrêt maladie](#) fut rejetée.

## **En pratique : les notions à connaître pour les responsables des ressources humaines et les entreprises francophones employant des salariés en Allemagne**

- En droit du travail allemand, le certificat médical d'arrêt maladie reste une preuve très forte, mais il peut être contesté si la coïncidence avec la fin du contrat est trop parfaite ou si d'autres éléments objectifs soulèvent des doutes sur sa sincérité.
- Dans un tel cas, le salarié doit fournir plus d'informations médicales sur sa situation réelle (symptômes, traitements reçus, etc.) pour conserver son droit au paiement du salaire.

- Pour les filiales ou employeurs français, belges ou suisses en Allemagne, il est recommandé de rester vigilant lors des démissions suivies d'arrêts maladie couvrant exactement la période de préavis, et de demander, si besoin, des compléments d'information en cas de doute réel et objectif.
- Cette vigilance doit néanmoins respecter la protection des données personnelles et le respect du secret médical, principes également applicables en droit allemand.

## Conclusion – Points essentiels pour DRH et dirigeants

La décision du LAG Baden-Württemberg confirme l'importance d'un examen au cas par cas : le contexte de la maladie et le comportement du salarié sont déterminants.

Les RH et responsables de filiales françaises, suisses et belges en Allemagne gagneraient à se familiariser avec ce cadre, pour sécuriser la gestion des absences de leurs équipes allemandes et éviter les abus, tout en respectant l'état de droit et la confidentialité médicale.

## Avez-vous des questions relatives au maintien du salaire pendant l'arrêt maladie d'un salarié en Allemagne ?

Pour toute question, notre équipe en droit allemand reste à votre disposition :

[Nous contacter](#)



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](mailto:welcome@expertisecomptable.de)