

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

Contrôler les arrêts maladie en Allemagne : une préoccupation centrale pour les employeurs

23 mai 2026

En droit du travail allemand, le salarié prouve en principe son incapacité de travail au moyen d'un certificat médical (*Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung*, « AU »).

Ce document bénéficie d'un « haut degré de confiance » : sauf éléments concrets, l'employeur – y compris une entreprise française en Allemagne ou une filiale belge ou suisse en Allemagne – doit accepter l'arrêt maladie et verser la rémunération pendant la période de maladie, conformément à la loi allemande sur le maintien du salaire (*Entgeltfortzahlungsgesetz*).

Cependant, ce caractère probant n'est pas absolu : si l'employeur dispose d'indices sérieux remettant en cause la maladie, il peut contester le certificat et refuser le maintien du salaire, à condition d'être en mesure de démontrer ces doutes de manière circonstanciée.

Arrêts maladie en Allemagne : une nouvelle décision importante pour les entreprises françaises, belges et suisses en Allemagne

Dans une décision du 27 mars 2026, le tribunal du travail de Heilbronn (Arbeitsgericht Heilbronn, 27.3.2026 - 7 Ca 314/25 - BeckRS 2026, 6284) a jugé qu'un certificat d'arrêt maladie peut perdre sa valeur probante lorsque le salarié tombe « malade » de manière répétée juste après ses congés annuels et qu'il avait, peu avant, tenté d'obtenir une prolongation de ses vacances pour la période exactement couverte par l'arrêt.



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



Ninja Buks

Rechtsanwältin

[bukhs@rechtsanwalt.fr](mailto:buks@rechtsanwalt.fr)

T + 33 (0) 3 88 45 65 45

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

Sarreguémès

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

Dans l'affaire en cause, un ouvrier d'une entreprise de fabrication d'aliments pour animaux, occupant un poste physiquement exigeant, avait pris ses congés d'été en 2024 puis s'était déclaré malade la semaine suivante.

L'année suivante, en 2025, le même schéma s'est reproduit : congés en Allemagne, demande de prolongation de vacances depuis la Roumanie, refus de l'employeur, retour en voiture en Allemagne, puis déclaration de maladie précisément sur la période demandée en prolongation.

Face à ces éléments répétés, le tribunal a estimé que le certificat médical ne suffisait plus à prouver la maladie.

Le salarié devait alors décrire de manière détaillée ses troubles de santé et les mesures médicales, ce qu'il n'a pas pu faire de façon convaincante, même après audition de son médecin traitant.

Le tribunal a donc rejeté sa demande de paiement du salaire pour la période litigieuse.

Conséquences pour la gestion RH transfrontalière France–Allemagne

Pour tout responsable RH ou dirigeant d'une entreprise française, belge ou suisse employant des salariés en Allemagne, cette décision rappelle et confirme qu'un arrêt maladie peut être contesté lorsque des éléments objectifs et récurrents laissent sérieusement douter de sa justification.

En pratique, il est recommandé de documenter précisément les demandes de prolongation de vacances, les schémas répétitifs d'absences (par exemple, arrêts systématiques après les congés) et les incohérences éventuelles (comme un long trajet en voiture difficilement compatible avec l'incapacité alléguée).

Une telle approche structurée renforce la sécurité juridique des entreprises françaises en Allemagne et des structures RH transfrontalières, tout en restant conforme aux exigences du droit du travail allemand.

Votre entreprise est confrontée à des arrêts maladie problématiques en Allemagne ?

Pour toute question sur ce sujet, notre équipe en droit allemand est 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