

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

Maintien du salaire en cas de maladie en Allemagne : principes essentiels et nouvelle décision de justice

15 juillet 2026

En droit du travail allemand, lorsqu'un salarié tombe malade et ne peut pas travailler ([inaptitude au travail - Arbeitsunfähigkeit](#)), il a généralement [droit au maintien de son salaire à 100 % par son employeur pendant une période maximale de six semaines \(Entgeltfortzahlung\)](#).

Ce droit s'applique sous certaines conditions, notamment que le salarié ait travaillé depuis au moins quatre semaines au sein de l'entreprise allemande et que l'incapacité ne soit pas due à sa propre faute.

À l'issue de cette période, c'est l'assurance maladie qui prend le relais.

Ce mécanisme vise à protéger les employés, tout en assurant une certaine sécurité juridique aux entreprises étrangères opérant en Allemagne ou gérant du personnel local.

Cela signifie que si plusieurs maladies s'enchaînent sans véritable interruption de l'incapacité de travail, le salarié ne peut pas "redémarrer" une nouvelle période de six semaines à chaque nouvel arrêt.

Maladies successives et le renouvellement du droit au maintien de salaire

Un nouveau droit à maintien du salaire n'apparaît que si la première incapacité était réellement terminée avant que la nouvelle maladie ne rende à nouveau le salarié inapte au travail.



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

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

L'existence d'une interruption de l'incapacité de travail est reconnue lorsque le salarié a effectivement travaillé entre les deux maladies ou qu'il était médicalement apte pendant cette période, même seulement pendant quelques heures hors du temps de travail.

En pratique, la décision du médecin détermine la durée de l'incapacité, généralement attestée jusqu'à la fin d'une journée calendaire, qu'il s'agisse d'un jour ouvré ou d'un jour non travaillé.

Cette règle vaut quel que soit le jour où l'arrêt prend fin.

Si l'employeur apporte des indices sérieux suggérant un chevauchement des maladies, la valeur probante du nouveau "premier" certificat médical peut être remise en cause, et il incombe alors au salarié de prouver que la première incapacité avait pris fin avant le début de la suivante.

L'« unité du cas d'empêchement » : que retenir de la jurisprudence allemande récente ?

Une décision récente de la Cour d'appel du travail de Thuringe (Thüringer LAG, 16.12.2025 - 5 Sa 154/23) attire l'attention sur le concept d'« unité du cas d'empêchement » (*"Einheit des Verhinderungsfalls"*).

L'« unité du cas d'empêchement » signifie que plusieurs maladies successives survenant dans une période rapprochée peuvent être considérées comme constituant un seul et même cas d'empêchement de travailler.

Lorsqu'un salarié allemand en arrêt maladie enchaîne, sans interruption réelle, une nouvelle incapacité de travail liée à une autre maladie (par exemple, un arrêt pour une première maladie immédiatement suivi d'un nouvel arrêt pour une seconde), son droit au maintien du salaire ne recommence pas à zéro.

La période de six semaines ne court qu'une seule fois pour l'ensemble de cette période, peu importe le nombre ou le type de maladies successives.

Le tribunal allemand précise que, souvent, le fait que les arrêts maladies se suivent sans jour réel de reprise de travail ou de réelle aptitude au travail suffit à démontrer qu'il s'agit d'un seul et même "cas d'empêchement".

Un nouveau droit au maintien du salaire ne naît que si la première maladie est totalement guérie avant l'apparition de la suivante, ce que le salarié doit démontrer clairement en pratique pour pouvoir prétendre à un nouveau versement du salaire par l'employeur.

Conséquences pratiques pour les entreprises françaises, belges ou suisses avec salariés en Allemagne

Pour les DRH, responsables paie ou dirigeants d'entreprises françaises, suisses ou belges (ou filiales) en Allemagne, **il est essentiel de retenir les points suivants** :

- Un employé malade successivement de maladies différentes, sans reprise effective du travail entre les deux, n'ouvre pas deux fois droit au maintien du salaire sur six semaines.
- Lorsque les arrêts maladie se succèdent sans interruption ou avec un seul jour non travaillé entre eux, la charge de la preuve bascule fortement du côté du salarié, qui devra démontrer l'existence de deux cas distincts.
- Cette règle évite les abus et apporte de la clarté pour la gestion de la paie et la planification RH, mais requiert une attention particulière à la documentation médicale. Si vous suspectez un chevauchement de maladies, documentez des indices concrets.
- En cas d'arrêts successifs proches dans le temps, préparez-vous à appliquer la règle du "cas d'empêchement unique" et à ne pas relancer automatiquement un nouveau compteur de six semaines. Une continuité d'incapacité peut suffire à limiter le maintien du salaire à une seule période globale.
- Un nouveau droit au maintien du salaire n'existe que s'il y a eu une vraie "coupure" entre les arrêts maladie : reprise effective du travail, ou aptitude médicale avérée, même brièvement. L'appréciation repose avant tout sur les certificats médicaux et sur les périodes qu'ils couvrent.

Conclusion : maintien du salaire en cas de maladie en Allemagne

Comprendre la règle de l'« unité du cas d'empêchement » est fondamental pour éviter des erreurs de paie et sécuriser la gestion RH de toute société opérant en Allemagne.

En cas de succession d'arrêts maladie, une vigilance particulière s'impose afin d'éviter un double paiement indu du maintien de salaire.

Lorsque le salarié prétend avoir guéri entre deux périodes d'arrêt, une preuve médicale claire est exigée.

Avez-vous des questions concernant le maintien du salaire de vos salariés allemands en cas de maladie ?

Pour toute question relative à ce sujet, nous sommes 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