

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

Certificat médical d'incapacité de travail en Allemagne (*AU-Bescheinigung*) : quand un employeur peut-il contester la valeur probante ?

05 octobre 2026

La loi allemande sur le maintien du salaire (*Entgeltfortzahlungsgesetz / EFZG*) accorde aux salariés empêchés de travailler par une maladie un droit au maintien du salaire à 100 pourcents pendant une durée pouvant aller jusqu'à six semaines. L'AU (« Arbeitsunfähigkeit », l'incapacité de travail) joue un rôle central dans des contentieux.

Selon la loi, un certificat médical régulièrement délivré est le moyen de preuve habituel et bénéficie d'une forte valeur probante.

Une simple contestation de l'employeur en Allemagne ne suffit habituellement pas à écarter ce document.

Cette force probante ne correspond toutefois pas à une présomption légale.

Autrement dit, le certificat ne renverse pas définitivement la preuve et n'impose pas à l'employeur de rapporter la preuve positive du contraire.

L'employeur doit présenter des indices factuels sérieux, concrets et objectivement vérifiables, de nature à susciter des doutes sur l'incapacité alléguée. Il n'est pas inattaquable.

Selon la jurisprudence allemande un travail effectif pendant près de deux mois alors que des certificats se succédaient peuvent faire naître des doutes sérieux.



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

[bukus@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

Sarreguémises

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

Dans de tels cas l'employeur il peut tenter de remettre en cause la valeur probante du certificat d'incapacité de travail, ce qui oblige ensuite le salarié à expliquer de façon précise son incapacité devant le juge

Lorsque les indices suffisent à ébranler la valeur probante, la charge de présentation et de preuve revient au salarié.

Celui-ci doit alors décrire concrètement les symptômes, les limitations fonctionnelles et leurs effets sur son aptitude au travail durant la période concernée.

S'il invoque le témoignage de ses médecins, il peut devoir les délier du secret médical.

Focus sur l'affaire jugée par la Cour d'appel du travail de la Basse-Saxe le 08.04.2026

Ce litige portait exclusivement sur une demande de maintien de rémunération pour la période du 7 au 27 janvier 2025 (LAG Niedersachsen, 08.04.2026 – 8 SLa 571/25 - BeckRS 2026, 14021).

Le salarié disposait de certificats médicaux couvrant, de manière continue, la période du 1^{er} mars 2024 au moins jusqu'au 30 janvier 2025.

Pourtant, il avait effectivement travaillé du 16 juillet au 19 août 2024, du 31 août au 1^{er} septembre 2024, puis du 10 au 30 septembre 2024.

Ces périodes représentent environ deux mois d'activité. Pour la Cour, elles ne démontraient pas automatiquement que le salarié n'était jamais malade.

Elles permettaient néanmoins, combinées au caractère « fluctuant » des symptômes invoqués, de douter sérieusement de la valeur probante des certificats pour la période litigieuse de janvier 2025.

La Cour a notamment relevé qu'une capacité de travail pouvait avoir existé par périodes malgré une affection dépressive sous-jacente.

Le point décisif tient à la réponse apportée par le salarié après cette remise en cause.

Il s'était limité à une présentation générale, presque didactique, des symptômes possibles d'une dépression : humeur dépressive, fatigue, troubles du sommeil, difficultés de concentration ou perte d'appétit.

Il n'avait pas précisé quels symptômes il présentait effectivement, avec quelle intensité, quels jours, à quels moments, ni en quoi ils l'empêchaient concrètement d'exercer son activité.

La LAG a jugé ce récit insuffisant. Une description utile aurait dû permettre de comprendre les limitations réelles : par exemple, les tâches devenues impossibles ou réduites, les horaires de sommeil, les difficultés quotidiennes ou les manifestations physiques, rapportés à la période en cause.

Sans allégations suffisamment circonstanciées, le tribunal n'avait pas à ordonner une preuve médicale qui aurait constitué une recherche exploratoire de preuve.

L'appel du salarié a donc été rejeté.

La Cour rappelle aussi une règle importante pour les ressources humaines actives en Allemagne : l'employeur n'a normalement pas accès aux diagnostics ni aux causes médicales.

Les exigences pesant sur sa présentation des faits sont donc allégées.

Il ne doit pas exposer des éléments qui, par nature, relèvent du secret médical ou seraient accessibles seulement au salarié et à son médecin.

Portée pratique pour les employeurs et ressources humaines en Allemagne

Cette décision permet à un employeur en Allemagne d'examiner, de façon factuelle, si certains éléments cohérents réduisent la valeur probante d'une AU : activité professionnelle effectivement accomplie, ampleur et durée de cette activité, compatibilité avec les limitations invoquées, chronologie des faits et déclarations du salarié.

L'analyse doit être globale, un seul fait isolé ne suffit pas nécessairement.

En revanche, elle ne permet pas de conclure hâtivement à une fraude. La remise en cause de la valeur probante est une étape probatoire : elle signifie que le certificat médical ne suffit plus, à lui seul, à établir l'incapacité.

Elle ne vaut ni constat d'une simulation, ni autorisation de réclamer un diagnostic, ni sanction automatique. En particulier, l'exercice d'une activité pendant un arrêt n'exclut pas automatiquement l'incapacité de travail.

Selon son ampleur et sa nature, il peut toutefois créer des doutes sérieux.

En pratique, les ressources humaines doivent documenter sobrement les faits licites et utiles : plannings, présences, échanges professionnels, missions réellement exécutées et dates.

Toute collecte doit respecter la protection des données, la minimisation des informations et la confidentialité médicale.

Il convient d'éviter les enquêtes intrusives, les demandes de diagnostic et les déductions tirées de rumeurs ou d'observations hors contexte.

Conclusion pour RH et employeurs en Allemagne : une vérification rigoureuse, pas une suspicion automatique

Le jugement du 8 avril 2026 confirme une approche équilibrée du certificat médical d'incapacité de travail en Allemagne.

L'AU (« Arbeitsunfähigkeit », l'incapacité de travail) demeure une preuve forte et le maintien du salaire en cas de maladie reste protégé.

Mais lorsque des indices objectifs convergents en fragilisent la valeur probante, le salarié doit pouvoir expliquer concrètement son incapacité sur la période demandée.

Pour les équipes RH il est fortement conseillé de

- Consigner les faits professionnels vérifiables, avec leurs dates et leur contexte, sans collecter de données médicales inutiles.
- Évaluer l'ensemble des indices avant toute contestation : durée, nature et intensité de l'activité sont déterminantes.
- Distinguer explicitement le doute sur la valeur probante d'une AU d'une accusation de fraude.
- Vérifier la période précise de maintien du salaire réclamée au regard de l'*Entgeltfortzahlungsgesetz* (EFZG).
- Associer, si nécessaire, les équipes juridiques, paie et protection des données à une démarche proportionnée.

Avez-vous des doutes quant à la validité d'un certificat médical (AU-Bescheinigung) en Allemagne ?

Pour toute question relative à 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