



Depuis plus de 25 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

Employeur en Allemagne : l'inégalité de rémunération hommes/ femmes peut-elle être justifiée en droit du travail allemand ?

17 octobre 2023

À travail égal, les femmes et les hommes ne gagnent toujours pas la même chose. En Allemagne, l'inégalité salariale (*gender pay gap*) est même plus élevée que la moyenne européenne. Le législateur, poussé par l'Union européenne, et la jurisprudence allemande prennent donc des mesures strictes contre la discrimination salariale liée au genre.

En droit du travail allemand, il existe une **présomption** générale de discrimination salariale fondée sur le genre lorsqu'une personne peut prouver qu'elle perçoit un salaire inférieur à celui d'un collègue de l'autre sexe effectuant le même travail ou un travail équivalent.

La Cour fédérale du travail allemande a récemment rendu une décision dans laquelle elle considère que les employeurs ne peuvent pas invoquer la liberté contractuelle afin de justifier d'une telle différence de traitement et réfuter la présomption de discrimination. Le fait qu'un employé ait simplement mieux négocié qu'un collègue de l'autre sexe moins bien payé ne peut pas être considéré comme une justification.

Dans son arrêt, la Cour conclut que l'entreprise allemande concernée doit verser à la salariée moins bien rémunérée une indemnité compensatoire.

En l'espèce, l'employeur avait invoqué le fait qu'il avait initialement proposé à chacun des deux salariés (la demanderesse et son collègue masculin) le même salaire, mais que le salarié masculin avait demandé un salaire plus élevé lors de l'entretien d'embauche, ce que l'employeur s'était vu contraint de lui accorder afin de pouvoir l'embaucher. La Cour a toutefois estimé que, pour réfuter la présomption de discrimination, le simple argument d'avoir mieux négocié n'était pas suffisant, car sinon aucune mise en œuvre effective de l'égalité de traitement ne serait possible. En effet, dans une telle



Michael Ott LL.M.
Rechtsanwalt

ott@rechtsanwalt.fr
T + 33 (0) 3 88 45 65 45



Ulrich Martin DEA / DESE
Rechtsanwalt

martin@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

situation de négociation, on ne peut pas exclure que le meilleur résultat de la négociation soit lié au genre.

Mais la Cour constate également que **la présomption de discrimination salariale fondée sur le genre peut effectivement être renversée** si l'employeur peut prouver qu'il a rencontré des difficultés à trouver du personnel et qu'il a donc été nécessaire de proposer un salaire plus élevé pour occuper un poste vacant. La jurisprudence allemande établit toutefois des exigences de preuve très strictes pour cette argumentation. L'entreprise doit être en mesure de démontrer qu'il n'était pas possible de trouver une personne aussi qualifiée sans augmenter le salaire du poste vacant.

D'autres arguments valables pour justifier des inégalités salariales sont notamment une meilleure qualification du salarié comparé au collègue de l'autre sexe ou encore une expérience professionnelle plus élevée.

Afin de pouvoir justifier d'une différence de salaire entre deux salariés comparables de sexes différents, il est indispensable de documenter dès le début par écrit et **de manière détaillée les négociations salariales ainsi que leur contexte spécifique (difficultés de recrutement, qualifications particulières et niveau d'expérience du candidat)**.

Notre cabinet est à votre disposition pour toute question complémentaire à ce sujet.

welcome@rechtsanwalt.fr