

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

Offres d'emploi discriminatoires : La jurisprudence allemande tranche en faveur des employeurs

03 septembre 2024

En Allemagne, la AGG (Loi générale sur l'égalité de traitement, ou « Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz »), interdit de discriminer les personnes sur la base de certaines caractéristiques, notamment la race, l'héritage ethnique, le sexe, la religion, le handicap, l'âge ou l'identité sexuelle. Ces caractéristiques ne doivent notamment pas constituer un désavantage dans le cadre de la vie professionnelle.

Présomption de discrimination dans les offres d'emploi

Ainsi, la AGG interdit à l'employeur de refuser un candidat en raison de l'un de ces motifs discriminatoires.

Sur ce point, il convient de préciser qu'au regard de la jurisprudence allemande de la Cour fédérale du travail allemande (*Bundesarbeitsgericht*), il existe une présomption automatique de refus basé sur un motif discriminatoire dès lors que l'offre d'emploi est, elle-même, rédigée de façon discriminatoire. Par exemple, la « Recherche d'une secrétaire » ou la « Recherche d'une femme de ménage » fait présumer d'une discrimination basée sur le genre puisque cette offre ne vise qu'un seul des trois sexes (masculin, féminin, neutre). [Il peut ensuite être très difficile, voire impossible, pour l'employeur de réfuter cette présomption.](#)



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



Ulrich Martin DEA / DESE

Rechtsanwalt
martin@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

Sarreguemines

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

Des demandes d'indemnité suite à des offres d'emploi discriminatoires

Cependant, la pratique montre qu'il y a eu des abus de la part de certains candidats se mettant à la recherche d'offres d'emploi mal rédigées et envoyant des candidatures non pas pour obtenir un emploi, mais uniquement pour faire valoir, par la suite, des dommages et intérêts. En effet, le droit allemand accorde à un candidat discriminé des dommages et intérêts pouvant, selon le cas d'espèce, être limités à 3 mois de salaire ou même être illimités. Les allemands ont créé le terme de « *AGG-Hopping* » pour désigner le fait de rechercher activement ces indemnités. On peut certes considérer qu'un tel comportement constitue un abus de droit. Dans la pratique, il reste toutefois très difficile de prouver une intention d'*AGG-Hopping*.

L'arrêt du tribunal : abus de droit

C'est notamment dans la lutte contre de telles pratiques, voire dans la condamnation de ces dernières, que le tribunal régional de travail de Berlin-Brandenburg a rendu l'arrêt suivant (arrêt du 14.11.2023, réf. : 7 Sa 210/23), apportant des précisions en la matière :

En l'espèce le candidat s'était contenté de télécharger son CV mais n'avait même pas téléchargé de lettre de motivation. Ensuite, il ne s'était à aucun moment renseigné sur l'état d'avancement de sa candidature auprès de l'employeur, lequel n'avait jamais refusé la candidature. Quatre semaines après l'envoi de sa candidature, le candidat a assigné l'employeur en justice pour demander des dommages et intérêts. Les conclusions envoyées au tribunal, dans lesquelles le candidat affirme avoir été refusé en raison de son genre et que le poste aurait été attribué à une femme, ce que l'employeur contestait, étaient plus ou moins identiques avec celles d'un autre litige intenté par le candidat peu après ce premier litige. Au total, l'employeur a pu découvrir que le candidat avait initié au moins 11 actions de ce type partout en Allemagne contre différents employeurs.

Le tribunal a débouté le demandeur. Il a fondé sa décision tout d'abord sur le fait que le demandeur ne pouvait pas être caractérisé comme un véritable « candidat » à une offre d'emploi dans la mesure où il n'avait même pas envoyé de lettre de motivation avec son CV. Faute de candidature au sens juridique, il ne pouvait donc pas y avoir un refus discriminatoire de sa « candidature ».

A titre subsidiaire, le tribunal reprend les autres faits énoncés ci-avant pour conclure que même en cas de candidature, le comportement du candidat aurait été constitutif d'un abus de droit. Il existait, selon le tribunal, un faisceau d'indices suffisant pour démontrer que le demandeur recherchait systématiquement et uniquement des dommages et intérêts et n'avait pas d'intérêt réel et sérieux pour le poste proposé.

La nécessité de mettre en conformité ses offres d'emploi

Cet arrêt démontre bien les efforts nécessaires de la part des employeurs afin de présenter un faisceau d'indices suffisant pour démontrer un abus de droit. Souvent, les cas soumis à un tribunal de travail ne sont pas aussi flagrants que le cas présenté ci-dessus. Il est donc important d'éviter

de telles demandes indemnitaires en mettant ses offres d'emploi en conformité avec la loi générale allemande sur l'égalité de traitement.

Notre équipe reste à votre disposition pour vous conseiller sur la bonne formulation de vos offres d'emploi en Allemagne, pour vous représenter et défendre vos intérêts en cas de demande indemnitaire formée à votre encontre sur la base de la AGG et pour toute autre question relative à l'égalité de traitement dans le monde du travail allemand.