

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 des sociétés | Allemagne

## Licenciement d'un gérant en Allemagne et discrimination liée à l'âge : un risque réel pour les entreprises françaises, belges et suisses implantées outre-Rhin

19 mai 2026

En Allemagne, le gérant (*Geschäftsführer*) d'une Gmbh non associé, peut être traité comme un « travailleur » au sens de la réglementation européenne en matière de discrimination, dès lors qu'il est intégré dans l'organisation de la société, soumis au contrôle des organes sociaux et lié par un contrat de services rémunéré.

Dans ce cas, même s'il n'est pas protégé contre un licenciement par la loi allemande sur la protection contre le licenciement des salariés (*Kündigungsschutzgesetz / KSchG*), il bénéficie de la protection contre les discriminations prévue par la *Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)* – loi générale sur l'égalité de traitement).

Cette loi peut notamment s'appliquer dans le contexte d'une rupture de son contrat.

Le fait qu'il fasse partie de l'organe de direction ou qu'il dispose d'un mandat social au sens du droit allemand ne suffit pas à exclure cette protection.

Pour les sociétés françaises, suisses ou belges ayant une filiale en Allemagne, cela signifie qu'une décision de mettre fin au contrat d'un gérant en Allemagne peut être contrôlée sous l'angle du droit à la protection contre les discriminations, comme pour un salarié.



**Ulrich Martin** DEA / DESE

Rechtsanwalt  
[martin@rechtsanwalt.fr](mailto:martin@rechtsanwalt.fr)  
T + 33 (0) 3 88 45 65 45



**Anja Hergesell**

Rechtsanwältin  
[hergesell@rechtsanwalt.fr](mailto:hergesell@rechtsanwalt.fr)  
T + 49 (0) 7221 30 23 70



**Michael Ott**

Rechtsanwalt  
[ott@rechtsanwalt.fr](mailto:ott@rechtsanwalt.fr)  
T + 33 (0) 3 88 45 65 45

[www.rechtsanwalt.fr](http://www.rechtsanwalt.fr)

### Strasbourg

16 rue de Reims  
F-67000 Strasbourg  
T + 33 (0) 3 88 45 65 45  
[strasbourg@rechtsanwalt.fr](mailto:strasbourg@rechtsanwalt.fr)

### Paris

4 rue Paul Baudry  
F-75008 Paris  
T + 33 (0) 1 53 93 82 90  
[paris@rechtsanwalt.fr](mailto:paris@rechtsanwalt.fr)

### Baden-Baden

Schützenstraße 7  
D-76530 Baden-Baden  
T + 49 (0) 7221 30 23 70  
[baden@rechtsanwalt.fr](mailto:baden@rechtsanwalt.fr)

### Zürich

Bahnhofstrasse 10  
CH-8001 Zürich  
T + 41 (0) 43 456 25 86  
[zuerich@rechtsanwalt.fr](mailto:zuerich@rechtsanwalt.fr)

### Bordeaux

48 cours d'Alsace et Lorraine  
F-33000 Bordeaux  
T + 33 (0) 5 56 28 38 07  
[bordeaux@rechtsanwalt.fr](mailto:bordeaux@rechtsanwalt.fr)

### Sarreguémès

50 rue de Grosblierderstroff  
F-57200 Sarreguémès  
T + 33 (0) 3 87 02 99 87  
[sarreguemes@rechtsanwalt.fr](mailto:sarreguemes@rechtsanwalt.fr)

## Décision de la Cour de cassation allemande du 28 octobre 2025 : une résiliation du contrat de gérance jugée discriminatoire

Dans une affaire très commentée (BGH, 28.10.2025 - II ZR 41/24 - NZG 2026, 328), un gérant externe d'une société immobilière d'une ville allemande, né en 1958, disposait d'un contrat de cinq ans renouvelables automatiquement par périodes de cinq ans, sauf dénonciation 12 mois avant l'échéance.

Sur instruction du conseil municipal, le conseil de surveillance a résilié le contrat « pour des raisons formelles » et proposé un nouveau contrat limité jusqu'au 30 juin 2024, correspondant à l'âge légal de la retraite du gérant.

Les négociations ayant échoué, le gérant a invoqué une discrimination en raison de l'âge. La cour d'appel a jugé la résiliation invalide et accordé une indemnité, décision que le *Bundesgerichtshof* (BGH) a confirmé en refusant la révision.

Le BGH a retenu que la fin anticipée du contrat, combinée au projet de contrat limité précisément jusqu'à l'âge de la retraite, constituait une discrimination directe fondée sur l'âge au sens de loi générale sur l'égalité de traitement (AGG). Le contrat s'est donc prolongé automatiquement de cinq ans et une indemnité de 25 000 euros a été accordée au gérant.

## Conséquences pour la gestion RH transfrontalière France/Suisse/Belgique – Allemagne

Pour les entreprises françaises, belges ou suisses disposant d'une filiale en Allemagne ou d'un gérant en Allemagne, cette décision a un impact concret sur la gestion RH transfrontalière.

D'une part, le BGH confirme que la rupture du contrat d'un gérant non-associé est une « condition de licenciement » au sens de l'AGG, donc soumise à l'interdiction de discrimination, même si le *Kündigungsschutzgesetz* (loi allemande sur la protection contre le licenciement des salariés) ne s'applique pas.

D'autre part, le juge allemand utilise une présomption : si des indices laissent penser que l'âge a joué un rôle (par exemple, aligner la fin du mandat sur la date de départ à la retraite), il appartient à la société de prouver par un faisceau d'éléments conséquent que sa décision était étrangère à tout motif lié à l'âge.

Pour les entreprises françaises, belges et suisses en Allemagne, il est donc recommandé de revoir les clauses de durée et de renouvellement des contrats de gérance, d'éviter les résiliations explicitement ou implicitement liées à l'atteinte de l'âge de la retraite, et de documenter les motifs objectifs (performance, organisation, stratégie) de toute rupture.

À l'inverse, une clause contractuelle prévoyant la fin automatique du contrat de mandat de gérant à l'âge légal de la retraite, acceptée d'un commun accord dès l'origine, peut rester envisageable, mais elle ne doit pas être « recrée » a posteriori par une résiliation discriminatoire.

## **Votre entreprise envisage-t-elle de se séparer d'un gérant 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](mailto:welcome@expertisecomptable.de)