

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

Réforme de la réglementation antidiscriminatoire en Allemagne : ce que doivent retenir les entreprises françaises, suisses et belges actives outre-Rhin

20 mai 2026

En Allemagne, la réglementation antidiscriminatoire occupe une place centrale dans les relations de travail, en particulier pour les entreprises françaises, suisses et belges disposant de salariés ou de filiales sur le territoire allemand.

Le cadre juridique principal est la loi générale sur l'égalité de traitement (*Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz – AGG*), qui vise à protéger les personnes contre les discriminations fondées notamment sur le sexe, l'âge, la religion, la grossesse ou la maternité, tant dans le cadre de leur emploi que dans l'accès aux biens et aux services.

Du point de vue de la gestion RH transfrontalière, ces dispositions s'appliquent à l'ensemble des processus des entreprises françaises, suisses et belges présentes en Allemagne — qu'il s'agisse du recrutement, de la gestion du personnel ou des relations avec la clientèle.

Allongement des délais et renforcement du rôle de l'Antidiskriminierungsstelle : implications pour les employeurs en Allemagne

Le 6 mai 2026, le gouvernement fédéral a adopté un projet de réforme de l'AGG, principalement pour mettre en conformité le droit allemand avec



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

[buk@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

Sarreguémès

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

plusieurs directives européennes et améliorer l'effectivité de la protection contre les discriminations.

Un changement important pour les employeurs est l'allongement du délai dont disposent les personnes concernées pour faire valoir leurs droits : la période passe de deux à quatre mois.

Concrètement, une entreprise belge, suisse ou française en Allemagne devra anticiper un risque contentieux étendu dans le temps, adapter ses processus internes de traitement des plaintes et conserver plus longtemps les documents relatifs aux recrutements, sanctions et ruptures de contrat.

Par ailleurs, l'*Antidiskriminierungsstelle des Bundes* (autorité fédérale de lutte contre les discriminations) se voit confier un rôle renforcé : elle pourra proposer une procédure de médiation, intervenir comme tiers dans les procédures judiciaires et donner des avis à la demande des tribunaux.

Pour les RH et directions transfrontalières, il devient stratégique d'envisager la médiation comme outil de gestion des conflits et de prévoir des interlocuteurs internes capables de dialoguer avec cette autorité.

Clarification des critères constitutifs d'une discrimination et extension au-delà du lieu de travail : points de vigilance pour les entreprises françaises, suisses et belges en Allemagne

La réforme précise que le critère « âge » doit être entendu comme « âge de la vie », ce qui rappelle que les discriminations peuvent viser aussi bien les jeunes que les seniors.

La clause dite « d'Église » est ajustée : les employeurs relevant d'une communauté religieuse ne peuvent traiter différemment les salariés en fonction de leur religion ou conviction que si l'appartenance religieuse est une exigence professionnelle objectivement justifiée par le poste concerné.

La réforme renforce également l'interdiction de discriminer au regard du sexe, notamment pour les contrats conclus « sans considération de la personne » (par exemple certains contrats standardisés de biens ou services), et améliore la protection liée à la grossesse et à la maternité.

Enfin, la protection contre le harcèlement sexuel est étendue au-delà du seul lieu de travail, pour couvrir notamment le marché du logement, les salles de sport ou les auto-écoles.

Les employeurs franco-allemands doivent ainsi revoir leurs politiques internes de prévention et de formation en matière de harcèlement, y compris lorsque leurs collaborateurs sont en contact avec des clients, fournisseurs ou partenaires en dehors des locaux de l'entreprise.

Souhaitez-vous en savoir plus sur vos obligations en matière de droit antidiscriminatoire 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