

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

Discrimination à l'embauche en Allemagne : nouvel arrêt du tribunal du travail de Mannheim sur les prétentions abusives fondées sur la loi allemande sur l'égalité de traitement (AGG)

06 juillet 2026

Les risques des « abus AGG » lors des recrutements en Allemagne

De plus en plus d'entreprises en Allemagne font face à un phénomène : des candidats s'estimant (de bonne ou de mauvaise foi) victime de discrimination réclament des indemnités parfois astronomiques en se basant sur l'*Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz* (AGG, loi allemande sur l'égalité de traitement).

Il n'est pas rare que cette démarche vise en réalité à obtenir des montants importants après une candidature infructueuse.

Pour les filiales ou les employeurs français, suisses et belges présents en Allemagne, il est essentiel de connaître les principes fondamentaux pour éviter de tomber dans certains pièges :

1. Tout candidat dispose du droit de ne pas être discriminé notamment, en raison d'une situation de handicap, de son origine ethnique, de son sexe ou de son âge.
2. En cas de rejet d'une candidature, l'entreprise doit veiller à ce que le processus soit transparent et exempt de toute forme de discrimination.



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



Jörg Luft

Rechtsanwalt

luft@rechtsanwalt.fr

T + 49 (0) 7221 30 23 70

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

Si un candidat invoque une discrimination potentielle (par exemple, un handicap), l'employeur doit être attentif à ses obligations renforcées : information du [comité d'entreprise \(Betriebsrat\)](#) et de la représentation des salariés en situation de handicap, examen particulier du dossier, etc.

L'importance de l'information relative au handicap dans les candidatures

Cependant, pour que ces obligations s'appliquent, encore faut-il que l'entreprise « sache » qu'il y a une situation de handicap. Le candidat doit donc faire connaître son handicap de façon claire et explicite dans son dossier (par exemple, dans la lettre de motivation ou le CV).

L'ajout discret d'un document dans une rubrique technique du portail de candidature sans mention claire ne suffit pas pour engager la responsabilité de l'employeur. Cette précision est au cœur d'un jugement récent.

Le jugement du tribunal du travail de Mannheim

Le tribunal du travail de Mannheim vient confirmer ces principes dans une affaire emblématique (ArbG Mannheim, 21.11.2025 - 7 Ca 199/25) :

- Un candidat lourdement handicapé, ayant été refusé deux fois par le même groupe allemand, a réclamé plus de 140.000 € d'indemnités en se fondant sur une prétendue discrimination.
- Il avait joint à sa candidature en ligne un document administratif relatif à son handicap, mais sans le mentionner explicitement dans sa lettre de motivation ou son CV. L'entreprise n'avait donc pas eu connaissance réelle de sa situation.
- Le tribunal a jugé que la simple soumission d'un document non explicite, placé dans une rubrique secondaire du portail de candidature, ne suffit pas à faire naître, pour l'employeur, les obligations spécifiques découlant de l'AGG.

En conséquence, aucune présomption de discrimination n'a été retenue et la demande d'indemnisation du candidat a été rejetée.

Ce que l'arrêt implique pour les entreprises françaises, suisses ou belges en Allemagne

Cet arrêt a une portée pratique importante :

- Les entreprises ne sont pas censées deviner la situation de handicap d'un candidat si celui-ci ne la signale pas clairement au moment de l'envoi de sa candidature.

- La charge de l'information initiale incombe au candidat : sans indication claire dans les documents principaux (lettre, CV), vous n'êtes pas tenu de respecter les procédures particulières à l'égard des personnes en situation de handicap.

Les demandes abusives basées sur l'AGG sont ainsi limitées, tant que les pratiques de recrutement restent transparentes et équitables.

Conseils pour les employeurs et responsables RH français, suisses et belges en Allemagne

1. Veillez à archiver de façon précise les candidatures et échanges liés au recrutement.
2. En cas de mention explicite d'un handicap, respectez les obligations du AGG (consultation interne, documentation spécifique).
3. Mettez à jour régulièrement votre portail de recrutement et formez les managers aux bonnes pratiques anti-discrimination en Allemagne.
4. Ne cédez pas aux pressions de demandeurs opportunistes si les faits ne sont pas établis.

Conclusion

L'arrêt du tribunal du travail de Mannheim sécurise les entreprises face aux abus et clarifie la nécessité d'une information claire par le candidat avant toute réclamation.

Pour toute question sur l'AGG ou sur la gestion des candidatures de salariés en Allemagne, il est conseillé de consulter un avocat spécialisé en droit social allemand - 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