

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

Égalité salariale en Allemagne : les nouvelles obligations des employeurs issues de la jurisprudence récente de la Cour fédérale du travail

07 janvier 2026

L'égalité salariale entre les femmes et les hommes est une exigence croissante du droit du travail européen et allemand.

La récente décision du *Bundesarbeitsgericht* (BAG) bouleverse la pratique des ressources humaines et la gestion salariale des entreprises en Allemagne.

Elle renforce le principe d'égalité salariale et impose aux entreprises de nouvelles mesures concrètes en matière de transparence, de documentation et de gestion des salaires.

Désormais, il suffit qu'un salarié démontre qu'il perçoit une rémunération inférieure à celle d'un unique collègue du sexe opposé, à poste égal ou équivalent, pour faire naître une présomption de discrimination fondée sur le genre.

Quelles sont ces nouveautés, comment s'y préparer et quels risques en cas de non-conformité ?



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

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 Grosbliedestroff
F-57200 Sarreguemines
T + 33 (0) 3 87 02 99 87
sarreguemines@rechtsanwalt.fr

Ce que change la nouvelle jurisprudence : la « comparaison de couples » (« Paarvergleich ») - quel impact sur la gestion des salaires en Allemagne ?

La jurisprudence allemande privilégiait jusqu'ici une analyse basée sur la comparaison de groupes (salaires médians par genre).

Désormais, un(e) salarié(e) peut établir une présomption de discrimination salariale dès qu'il/elle démontre percevoir un salaire inférieur à celui d'un seul collègue de sexe opposé pour un poste équivalent.

Cela déclenche une inversion de la charge de la preuve, obligeant l'employeur à justifier de façon objective les différences constatées.

Quels motifs permettent encore de justifier des écarts de rémunération ?

Les motifs susceptibles de justifier, au regard du droit allemand actuel, une différence de rémunération demeurent strictement encadrés.

Parmi eux, la performance individuelle s'appuyant sur des critères transparents et mesurables, des qualifications ou une expérience professionnelle spécifiques et documentées, ou encore des facteurs liés au marché du travail local, à condition qu'ils soient appliqués de façon systématique à l'ensemble des salariés concernés et à condition qu'ils aient une réelle valeur pour l'employeur.

En revanche, le fait d'avoir mieux négocié son salaire à l'embauche, la simple ancienneté, ou encore des différences issues de situations personnelles, ne constituent pas des motifs valables pour maintenir une disparité de rémunération.

Les entreprises doivent ainsi veiller à justifier chaque écart par des critères véritablement objectifs et non discriminatoires.

Quelles mesures concrètes pour les employeurs et RH en Allemagne ?

Afin de répondre à ces nouvelles exigences, il est recommandé aux employeurs de :

- auditer l'ensemble de la structure salariale et processus de réévaluation des postes en Allemagne ;
- mettre en place des grilles de salaire et des critères d'attribution transparents et neutres du point de vue du genre ;

- documenter rigoureusement chaque décision salariale et toute dérogation au cadre établi ;
- former les équipes RH et managers à l'identification et à la justification objective des différences de traitement ;
- anticiper dès maintenant les obligations qui résulteront de [la transposition de la directive européenne sur la transparence salariale en droit allemand de juin 2026](#).

Risques pour les employeurs en Allemagne en cas de non-conformité

Une documentation insuffisante ou des justifications inadaptées exposent l'entreprise à des risques financiers importants, à des arriérés de salaire, voire à des dommages et intérêts.

Questions fréquentes sur la transparence salariale en Allemagne

1. Quelle preuve un salarié doit-il apporter pour déclencher la présomption de discrimination ?

Il suffit de démontrer un écart de rémunération avec un seul collègue du sexe opposé à un poste comparable.

2. Quels motifs sont considérés comme objectifs pour justifier une différence ?

Seules la performance individuelle mesurable, les qualifications spécifiques et des facteurs liés au marché du travail local peuvent justifier une différence de traitement.

3. Quelles sont les prochaines étapes pour les employeurs ?

Les employeurs doivent revoir l'ensemble de leurs politiques salariales et se préparer à l'application de la future directive européenne sur la transparence des rémunérations.

Avez-vous des questions sur les nouvelles obligations en matière d'égalité salariale ?

Notre cabinet se tient à votre disposition pour vous conseiller dans la mise en conformité de vos systèmes de rémunération, afin de garantir la sécurité et la pérennité de vos activités en Allemagne.

N'hésitez pas à solliciter nos experts pour un premier échange sur la situation de vos filiales allemandes - 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