

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

Recrutement de personnes en situation de handicap en Allemagne : points de vigilance pour les employeurs

17 août 2026

En droit du travail allemand, les employeurs – y compris les filiales d'entreprises françaises, belges ou suisses implantées en Allemagne – doivent respecter des règles renforcées lorsqu'un candidat mentionne un lourd handicap (*Schwerbehinderung*).

Ils sont tenus de déclarer tous les postes vacants à l'Agence fédérale pour l'emploi via un mandat de placement (*Vermittlungsauftrag*), afin de permettre la proposition de candidats en situation de handicap lourd.

Dès réception d'une candidature ou d'une proposition de candidat en situation de handicap, l'employeur doit, le cas échéant, informer immédiatement la représentation des personnes en situation de handicap ainsi que [le comité d'entreprise](#), et leur donner accès aux dossiers nécessaires.

En cas de refus de la candidature, ces règles de procédure sont déterminantes pour limiter les risques de contentieux fondés sur la discrimination (loi allemande contre la discrimination - AGG).

Décisions des juridictions du travail allemandes : les enjeux liés au risque de discrimination

La jurisprudence allemande montre que le non-respect de ces obligations peut être qualifié de discrimination indirecte envers le candidat en situation de handicap, avec à la clé des demandes d'indemnisation.



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

[bukhs@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

Sarreguemines

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

Récemment, un candidat grandement handicapé a obtenu gain de cause, l'employeur n'ayant pas correctement mandaté l'Agence pour l'emploi pour le placement (BAG, 27.3.2025 – 8 AZR 123/2 - BeckRS 2025, 12473).

À l'inverse, une action intentée par un « AGG-Hopper » (plaignant abusif) a été rejetée par un autre tribunal, illustrant ainsi la capacité des tribunaux à distinguer les démarches opportunistes des situations réelles de discrimination (ArbG Hamm, 23.1.2026 – 2 Ca 628/25 - BeckRS 2026, 2480).

De plus, la Cour fédérale du travail (BAG) a déjà considéré que l'absence d'information de la représentation des personnes en situation de handicap et du comité d'entreprise fait naître une présomption de discrimination, difficile à renverser pour l'employeur, et peut conduire au versement d'une indemnité sur le fondement de la loi générale sur l'égalité de traitement (BAG, 14.6.2023 – 8 AZR 136/22 - BeckRS 2023, 24447).

Conséquences pratiques pour les RH transfrontalières et les entreprises françaises, belges et suisses en Allemagne

Pour les entreprises françaises, belges ou suisses ayant des salariés ou des filiales en Allemagne, ces décisions impliquent une adaptation concrète des processus RH.

Il est essentiel de prévoir une procédure standardisée de recrutement en Allemagne intégrant :

- la notification systématique des postes à pourvoir à l'Agence fédérale pour l'emploi avec mandat de placement,
- le signalement immédiat de toute candidature de personne grandement handicapée à la représentation des personnes en situation de handicap et au comité d'entreprise, ainsi que
- la motivation écrite des refus, surtout lorsque l'entreprise ne remplit pas son quota légal de salariés en situation de handicap.

En cas de manquement, l'employeur s'expose non seulement à des procédures pour discrimination en Allemagne, mais également à des amendes administratives.

Pour une gestion RH transfrontalière sécurisée, les groupes français, belges et suisses opérant en Allemagne doivent donc aligner leurs pratiques locales sur ces exigences spécifiques du droit du travail allemand.

Envisagez-vous d'embaucher un salarié en situation de handicap 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