

Depuis plus de 25 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.



Publication | Droit social – Relation et contrat de travail | Allemagne

## Salariés en Allemagne : le travail après l'âge légal de la retraite

15 mars 2022

Selon le droit du travail allemand, un contrat de travail à durée indéterminée ne prend pas automatiquement fin lorsque le salarié atteint l'âge légal de la retraite. Actuellement, l'âge légal de retraite en Allemagne est de 67 ans pour toutes les personnes nées à partir de 1964.

Sauf disposition contraire du contrat de travail (ou éventuellement de la convention collective applicable), celui-ci se poursuit donc simplement pour une durée indéterminée, même lorsque l'âge légal de la retraite est atteint.

### Comment rompre un contrat de travail qui ne prend pas automatiquement fin à l'âge de la retraite ?

Dans ce cas, il faut obligatoirement passer par une rupture amiable ou un licenciement.

Il convient de noter que dans le cas où le salarié refuserait de signer un accord de rupture amiable, l'employeur devra invoquer un [motif légal de licenciement](#) autre que l'âge du salarié, qui ne constitue pas un motif de licenciement selon le droit du travail allemand.

C'est pourquoi il est courant en Allemagne, lors de la conclusion de contrats de travail, d'inclure dès le début une clause stipulant que le contrat prend automatiquement fin lorsque le salarié atteint l'âge légal de la retraite.

### Comment poursuivre un contrat de travail qui prend fin automatiquement à l'âge de la retraite ?

Compte tenu de la pénurie actuelle de main-d'œuvre qualifiée en Allemagne, de nombreux entrepreneurs ont un intérêt à continuer d'employer de manière ciblée des salariés expérimentés et qualifiés, même après l'âge de la retraite.



**Ulrich Martin** DEA / DESE  
Rechtsanwalt

[martin@rechtsanwalt.fr](mailto:martin@rechtsanwalt.fr)

T + 33 (0) 3 88 45 65 45



**Jörg Luft**  
Rechtsanwalt

[luft@rechtsanwalt.fr](mailto:luft@rechtsanwalt.fr)

T + 49 (0) 7221 30 23 70

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

#### Strasbourg

16 rue de Reims  
F-67000 Strasbourg  
T + 33 (0) 3 88 45 65 45  
F + 33 (0) 3 88 60 07 76  
[strasbourg@rechtsanwalt.fr](mailto:strasbourg@rechtsanwalt.fr)

#### Paris

4 rue Paul Baudry  
F-75008 Paris  
T + 33 (0) 1 53 93 82 90  
F + 33 (0) 1 53 93 82 99  
[paris@rechtsanwalt.fr](mailto:paris@rechtsanwalt.fr)

#### Baden-Baden

Schützenstraße 7  
D-76530 Baden-Baden  
T + 49 (0) 7221 30 23 70  
F + 49 (0) 7221 30 23 725  
[baden@rechtsanwalt.fr](mailto:baden@rechtsanwalt.fr)

#### Bordeaux

48 cours d'Alsace et Lorraine  
F-33000 Bordeaux  
T + 33 (0) 5 56 28 38 07  
F + 33 (0) 3 88 60 07 76  
[bordeaux@rechtsanwalt.fr](mailto:bordeaux@rechtsanwalt.fr)

#### Sarreguemines

50 rue de Grosbliederstroff  
F-57200 Sarreguemines  
T + 33 (0) 3 87 02 99 87  
F + 33 (0) 3 87 28 08 13  
[sarreguemines@rechtsanwalt.fr](mailto:sarreguemines@rechtsanwalt.fr)

#### Epp Rechtsanwaltsgesellschaft mbH

Cette présentation a un caractère purement informatif et ne saurait remplacer un conseil personnalisé. Toute responsabilité des auteurs est exclue. Les contenus de cette présentation sont soumis à des droits d'auteur.

Si, comme c'est le plus souvent le cas dans la pratique, le contrat de travail prend fin automatiquement lorsque l'âge légal de la retraite est atteint, la relation de travail peut tout de même être poursuivie. Il convient de distinguer deux situations différentes :

1. La reprise de la relation de travail **après** l'expiration du contrat de travail en raison de l'âge du salarié
2. La prolongation de la relation de travail **avant** l'expiration du contrat de travail (report de la fin du contrat de travail)

### Reprise de la relation de travail après l'expiration du contrat de travail

Si, conformément aux clauses du contrat de travail, celui-ci prend fin parce que le salarié a atteint l'âge légal de la retraite, rien n'empêche de conclure avec lui un nouveau contrat de travail pour le garder dans l'entreprise. Cependant, il s'agit alors légalement d'une nouvelle embauche.

Pour limiter ce nouveau contrat de travail dans le temps, il faut alors respecter les [règles générales applicables aux contrats à durée déterminée dans le droit du travail allemand](#). Selon le droit du travail allemand, l'âge en soi n'est pas un motif de limitation de durée.

En Allemagne, il est possible à titre exceptionnel de conclure un contrat de travail à durée limitée allant jusqu'à cinq ans sans motif, lorsque le travailleur :

- est âgé de 52 ans ou plus
- et a précédemment été au chômage pendant au moins 4 mois ou a connu une **situation comparable relevant de la sécurité sociale** (§ 14, alinéa 3 de la loi allemande sur le travail à temps partiel et à durée déterminée)

Il convient toutefois d'être prudent en ce qui concerne cette disposition. En effet, dans un jugement rendu en 2017, le tribunal du travail de Cologne a considéré qu'elle peut conduire à une discrimination illégale fondée sur l'âge, si un même employeur y a recours à répétition (référence du jugement : *ArbG Köln, 01.12.2017 - 9 Ca 4675/17 - BeckRS 2017, 150450*). Cela signifie qu'il n'est possible de recourir qu'une seule fois à une telle limitation de durée chez le même employeur. En outre, le travailleur ne sera généralement pas inscrit au chômage une fois qu'il aura atteint la limite d'âge.

Si le salarié n'était pas inscrit au chômage avant sa réembauche, il est toutefois possible de limiter son contrat dans le temps sans motif, pour une durée maximale de deux ans (§ 14, alinéa 2 de la loi allemande sur le travail à temps partiel et à durée déterminée).

### Prolongation de la relation de travail avant l'expiration du contrat de travail

Selon le code de la sécurité sociale allemand (SGB), l'employeur et l'employé peuvent convenir en cours de contrat de reporter la fin de celui-ci à une date ultérieure (§ 41, phrase 3 SGB IV). Conformément au libellé de la loi, la fin du contrat de travail peut ainsi être reportée plusieurs fois. Cette disposition légale permet donc de prolonger un contrat à durée indéterminée au-delà de l'âge de la retraite du salarié, plusieurs fois et pour une durée déterminée. Il est recommandé de convenir d'un tel report de la fin du contrat de travail par écrit.

L'avantage de cette approche est que l'employeur n'a pas besoin de chercher un motif légalement valable pour limiter le contrat dans la durée.

S'il s'agit d'un maintien dans l'emploi au-delà d'une limite d'âge prévue par une [convention collective](#), le comité d'entreprise doit être impliqué.

Ce report de la fin du contrat de travail doit toutefois être convenu avant la fin du contrat de travail : après, ce n'est plus possible.

Si une entreprise souhaite continuer à employer un salarié au-delà de l'âge légal de la retraite, il est dans tous les cas judicieux d'en convenir par écrit avant le moment venu. Là aussi, il convient toutefois de veiller à ce que, malgré le libellé clair de la loi, on ne se trouve pas dans une situation de discrimination illégale fondée sur l'âge, par exemple en cas de report à répétition de la fin du contrat.

Notre équipe reste à votre disposition pour toute question à ce sujet.  
[welcome@rechtsanwalt.fr](mailto:welcome@rechtsanwalt.fr)