

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

## Travailler après l'âge légal de la retraite en Allemagne : ce que les employeurs francophones doivent savoir à l'horizon 2026

23 décembre 2025

Jusqu'à fin 2025, la loi allemande limitait la possibilité pour un salarié ayant atteint l'âge légal de départ à la retraite de continuer à travailler ou d'être réembauché par son précédent employeur.

Un contrat de travail allemand ne prend fin à [l'âge légale de la retraite d'un salarié que si une clause spéciale le prévoit expressément.](#)

Prolonger la collaboration supposait souvent un nouvel accord écrit, et la réembauche après départ à la retraite sous contrat à durée déterminée (CDD) « sans motif » était interdite dans l'entreprise d'origine.

### Nouveautés à partir de 2026 : plus de flexibilité et d'incitations pour les employeurs et salariés allemands

Avec la réforme adoptée en décembre 2025, de nombreux changements entreront en vigueur à compter du 1er janvier 2026.

Les principaux changements concernent :

#### *a) La suppression de l'interdiction de réembauche en CDD sans motif*

À partir de 2026, un retraité pourra être réembauché par son ancien employeur dans le cadre d'un CDD, sans obligation de motif.

Cette mesure était auparavant réservée uniquement [aux nouveaux salariés qui n'avaient jamais été employé par le même employeur.](#)



**Ulrich Martin** DEA / DESE

Rechtsanwalt

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

T + 33 (0) 3 88 45 65 45



**Michael Ott**

Rechtsanwalt

[ott@rechtsanwalt.fr](mailto:ott@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

#### Strasbourg

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

#### Paris

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

#### Baden-Baden

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

#### Zürich

Bahnhofstrasse 10  
CH-8001 Zürich  
T + 41 (0) 43 456 25 86  
[zuerich@rechtsanwalt.fr](mailto:zuerich@rechtsanwalt.fr)

#### Bordeaux

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

#### Sarreguemines

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

Cependant, il y a quelques limites :

- **Durée maximale de 2 ans pour chaque contrat** (avec trois renouvellements possibles),
- et au total, **une limite de 8 ans ou 12 contrats successifs** auprès du même employeur.

*b) L'introduction de la retraite active (« Aktivrente ») : salaire exonéré d'impôt*

Pour encourager les seniors à rester actifs, une nouvelle incitation fiscale est créée en Allemagne : tout salarié qui travaille après l'âge légal de la retraite (qu'il perçoive une pension ou non) peut cumuler jusqu'à 2.000 euros de salaire par mois, totalement exonérés d'impôts.

Ce montant ne sera pas pris en compte dans le calcul du taux personnel de l'impôt (soumis à la progression fiscale), ce qui confère à la retraite active un avantage fiscal net pour les personnes déjà à la retraite.

*c) La simplification documentaire et le renforcement de la sécurité juridique en cas de prolongation ininterrompue de la durée du contrat de travail au-delà de l'âge légal de la retraite*

Un accord sous forme textuelle (y compris par e-mail) entre l'employeur et le salarié suffit désormais pour repousser la date de fin initialement prévue du contrat de travail.

Les formalités administratives sont allégées pour les entreprises qui souhaitent conserver un collaborateur expérimenté, ce qui constitue un pas vers une réduction de la bureaucratie.

## **Qu'est-ce qui ne change pas quand un salarié allemand atteint l'âge légal de départ à la retraite**

Comme auparavant, le fait d'atteindre l'âge de la retraite n'a en soi aucune conséquence en matière de droit du travail allemand.

Un contrat de travail à durée indéterminée ne prend donc pas fin automatiquement, il doit être rompu soit par un accord de rupture, soit par un licenciement, lequel ne peut être motivé par l'âge.

C'est pourquoi les contrats de travail allemands contiennent généralement une clause prévoyant que le contrat de travail prend fin automatiquement au moment du départ à la retraite.

En l'absence d'une telle clause, tout continue comme avant.

## Implications pratiques : une opportunité pour les employeurs

- **Lutter contre la pénurie de main-d'œuvre** : Ces mesures visent à faciliter la transmission des savoirs et à fidéliser les profils expérimentés dans une période de tension sur le marché de l'emploi qualifié.
- **Flexibilité accrue** : Les RH peuvent proposer un retour flexible aux retraités-clés, sans nécessité de justifier le recours au CDD.
- **Avantage fiscal pour les employés seniors** : Le salaire jusqu'à 2.000 euros/mois constitue un complément attractif aux retraites souvent modestes.
- **Points de vigilance** : Malgré la simplification, il reste essentiel d'intégrer une clause de fin de contrat dans les nouveaux contrats de travail. En outre, la concertation avec le Comité d'entreprise, s'il en existe un, reste obligatoire dans le cadre d'une prolongation.

## Conclusion : avantage compétitif pour les entreprises en Allemagne

La réforme donne aux employeurs une marge de manœuvre inédite pour adapter leur pyramide des âges ou répondre à des pics d'activité, tout en proposant une offre RH attractive pour les seniors.

Elle s'inscrit dans une logique de lutte contre le vieillissement démographique et la pénurie de main-d'œuvre, un enjeu majeur dans toute l'Allemagne.

Pour tout projet de sécurisation ou d'extension des contrats de leurs collaborateurs allemands âgés ou retraités, les groupes français, belges et suisses ont désormais des leviers puissants et sécurisés.

## Envisagez-vous d'embaucher un retraité 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](mailto:welcome@expertisecomptable.de)