La Kanzlei

Allemagne : retraite active et CDD

Arbeitsrecht



Audrey Bouffil

À compter du 1er janvier 2026, la législation relative à l'activité professionnelle après l'âge légal de la retraite en Allemagne connaît d'importants changements. Au cœur de ces réformes : la mise en place de la **retraite active (« Aktivrente »)**, permettant un revenu complémentaire exonéré d'impôt, ainsi qu'un assouplissement considérable de la réglementation sur l'**emploi à durée déterminée** des salariés ayant atteint l'âge légal de la retraite.

Vous trouverez ci-dessous un aperçu pratique de ces nouveautés ainsi que les points essentiels que les employeurs doivent désormais prendre en compte.

[1] Emploi à durée déterminée facilité après la retraite

Jusqu'à présent, la loi allemande sur le travail à temps partiel et les contrats à durée déterminée (« Teilzeit- und Befristungsgesetz », TzBfG) interdisait, en principe, de conclure un contrat à durée déterminée sans motif avec un salarié déjà employé auparavant dans l'entreprise (« interdiction de réembauche sans motif »). Cela s'appliquait également aux salariés ayant atteint l'âge légal de la retraite et revenant chez leur ancien employeur. Un retour dans l'entreprise n'était donc possible qu'au moyen d'un contrat à durée indéterminée ou d'un contrat à durée déterminée justifié.

Depuis le 1er janvier 2026, la situation est différente : Il est désormais permis de conclure un contrat à durée déterminée dépourvu de motif avec tout salarié ayant atteint l'âge légal de la retraite, même si celui-ci a déjà travaillé dans l'entreprise par le passé. Peu importe que le nouveau poste soit identique ou différent du précédent ; seul le dépassement de l'âge légal de la retraite est déterminant.

Par ailleurs, la durée maximale de tels contrats successifs est considérablement allongée comparé à la règle générale : Les retraités peuvent être employés jusqu'à huit ans au total par contrats à durée déterminée, avec jusqu'à douze renouvellements.

À titre de comparaison, la règle générale autorise une durée maximale de deux ans et trois renouvellements seulement.

2 La retraite active (« Aktivrente ») – Un revenu d'appoint défiscalisé pour les salariés retraités

La loi allemande sur la retraite active (« Aktivrentengesetz »), entrée en vigueur en 2026, permet aux salariés assujettis à la sécurité sociale, ayant atteint l'âge légal de la retraite, de percevoir un revenu d'activité exonéré d'impôt : jusqu'à 2 000 € par mois et 24 000 € par an.

L'objectif est de rendre l'activité professionnelle après la retraite plus attractive, de fidéliser les forces expérimentées et de pérenniser le transfert des compétences au sein de l'entreprise.

Points clés à retenir :

- Le montant exonéré ne s'applique qu'à une seule relation de travail ; les cumuls de plusieurs activités défiscalisées sont exclus.
- Seuls les salariés relevant de la sécurité sociale sont concernés (sont exclus : indépendants, mini-jobs, fonctionnaires etc.).
- Seuls les salaires mensuels réguliers sont exonérés ; les primes et gratifications restent imposables.
- L'exonération s'effectue directement lors du prélèvement à la source.
- Les cotisations d'assurance maladie et dépendance restent dues. Les employeurs continuent à payer leur part aux assurances retraite et chômage.

3 Conseils pratiques pour les employeurs

- Examiner et adapter les contrats de travail

Vérifiez l'existence de clauses de départ à la retraite dans les contrats actuels (« Rentenbefristungsklausel »). Pour les nouveaux contrats, tenez compte du nouveau cadre juridique et des possibilités accrues liées à l'emploi temporaire après la retraite.

- Mettre à jour les processus RH et paie

Assurez-vous que vos systèmes de paie intègrent le nouveau régime fiscal relatif à la retraite active et que toute la documentation nécessaire est correctement saisie.

- Informer et sensibiliser les salariés

Identifiez les salariés expérimentés et approchant l'âge de la retraite susceptibles de prolonger leur

activité et présentez-leur clairement les nouvelles possibilités et leurs avantages.

- Respecter les obligations de documentation

Conservez soigneusement tous les justificatifs relatifs à l'utilisation de l'abattement fiscal dans vos dossiers de paie.

N'hésitez pas à nous contacter pour toute information complémentaire ou pour un accompagnement juridique personnalisé, parfaitement adapté à vos besoins.

Contactez-nous

2026-01-27

Qivive
Rechtsanwalts GmbH

qivive.com

Köln[D]
Konrad-Adenauer-Ufer 71
D – 50668 Köln
T + 49 (0) 221 139 96 96 - 0
F + 49 (0) 221 139 96 96 - 69
koeln@qivive.com

Paris[F]
50 avenue Marceau
F – 75008 Paris
T + 33 (0) 1 81 51 65 58
F + 33 (0) 1 81 51 65 59
paris@qivive.com

Lyon[F]
4 Pl. Amédée Bonnet
F – 69002 Lyon
T + 33 (0) 4 27 46 51 50
F + 33 (0) 4 27 46 51 51
lyon@qivive.com

Strasbourg[F]
10 Pl. Gutenberg
F – 67000 Straßburg
T + 33 (0) 3 92 12 02 20
F + 33 (0) 3 92 12 02 21
strasbourg@qivive.com