

# Comment fonctionne le soutien financier du Fonds pour l'emploi en cas de préretraite-ajustement ?

## Réponse courte

Le **Fonds pour l'emploi** rembourse à l'employeur l'intégralité des charges liées au versement de l'**indemnité de préretraite-ajustement**, incluant les cotisations sociales patronales. Toutefois, si l'entreprise est jugée en **situation économique et financière équilibrée** par le Gouvernement (sur avis du Comité de conjoncture), elle devra participer financièrement.

Le **taux de participation de l'employeur** varie entre **30% et 75%** de l'indemnité versée. Ce taux peut descendre sous 30% uniquement dans le cadre d'un **plan de maintien dans l'emploi** homologué par le ministre du Travail. Les salariés éligibles doivent avoir au moins **57 ans** et justifier de **5 ans d'ancienneté** dans l'entreprise.

Le dispositif s'inscrit dans une **convention** conclue avec le ministre du Travail, après avis du Comité de conjoncture, et vise à éviter des licenciements lors de restructurations ou fermetures d'entreprises.

## Définition

La **préretraite-ajustement** est un dispositif légal permettant aux entreprises confrontées à des difficultés économiques structurelles, une fermeture ou une restructuration de solliciter l'admission de leur personnel à la préretraite. Ce mécanisme s'accompagne d'un soutien financier du **Fonds pour l'emploi**, qui peut rembourser tout ou partie des charges résultant du versement de l'indemnité de préretraite. Le dispositif s'inscrit dans le cadre des mesures de prévention du chômage prévues aux articles [L.582-1](#) à [L.582-3](#) du Code du travail.

## Conditions d'exercice

Pour bénéficier du soutien du Fonds pour l'emploi, les conditions suivantes doivent être réunies :

### Pour l'entreprise :

- Démontrer des difficultés économiques structurelles, une fermeture ou une restructuration nécessitant la suppression d'emplois
- Conclure une **convention** avec le ministre du Travail
- Obtenir l'avis favorable du **Comité de conjoncture** (et non de l'[ADEM](#))
- Établir, le cas échéant, un **plan social** (art. [L.513-3](#)) ou un **plan de maintien dans l'emploi**

### Pour les salariés concernés :

- Être âgé d'au moins **57 ans accomplis**
- Justifier d'une ancienneté minimale de **5 ans** dans l'entreprise
- Exception : ancienneté réduite à **1 an** pour les salariés provenant d'une entreprise en faillite ou liquidation judiciaire

#### **Durée d'indemnisation :**

- Maximum **3 ans**
- Fin au plus tard à **63 ans accomplis**

## **Modalités pratiques**

#### **Mécanisme de remboursement :**

Le Fonds pour l'emploi intervient selon deux modalités distinctes :

1. **Remboursement intégral (100%)** : lorsque l'entreprise fait face à des difficultés économiques et financières graves
2. **Remboursement partiel** : lorsque l'entreprise est jugée en situation économique et financière équilibrée, elle doit participer aux charges

#### **Taux de participation de l'employeur :**

- Fourchette standard : **30% à 75%** de l'indemnité de préretraite (charges sociales patronales incluses)
- Taux réduit : **inférieur à 30%** uniquement dans le cadre d'un plan de maintien dans l'emploi homologué

#### **Calcul de l'indemnité de préretraite :**

- **85%** du salaire mensuel brut pour les 12 premiers mois
- **80%** pour les 12 mois suivants
- **75%** jusqu'à la fin de la préretraite
- **Plafond** : 5 fois le salaire social minimum (SSM)

#### **Procédure de demande :**

L'employeur sollicitant le concours du Fonds pour l'emploi doit :

1. Conclure une **convention** avec le ministre du Travail (durée maximale : 1 an, sauf plan social/maintien dans l'emploi)
2. Adresser une **requête** au ministre sur un formulaire-type
3. Le ministre constate, sur **avis de l'ADEM**, que les conditions d'ouverture pour l'attribution du concours du Fonds sont remplies
4. La décision prend effet à partir du jour où les conditions sont remplies, si la requête est introduite dans un délai de **3 mois**

## Pratiques et recommandations

Pour optimiser la demande de soutien du Fonds pour l'emploi :

### En amont du projet :

- Consulter les **représentants du personnel** dès le début du processus
- Documenter avec précision la **situation économique** de l'entreprise (bilans, comptes de résultats, prévisions)
- Anticiper l'analyse du **Comité de conjoncture** sur la situation financière

### Constitution du dossier :

- Préparer une argumentation solide sur les difficultés économiques pour obtenir un taux de participation favorable
- Établir des **critères objectifs** de sélection des bénéficiaires
- Intégrer la préretraite dans un **plan social** ou un **plan de maintien dans l'emploi** si possible (permet un taux de participation réduit)

### Suivi et communication :

- Maintenir une **communication transparente** avec les salariés concernés
- Prévoir un **accompagnement individualisé** des préretraités
- Respecter les **délais de déclaration** mensuels auprès de l'ADEM (sous peine de forclusion dans les 6 mois)

### Points d'attention :

- Le taux de participation est fixé par le Comité de conjoncture en fonction de la situation de l'entreprise
- Une entreprise en bonne santé financière paiera davantage (jusqu'à 75%)
- Un plan de maintien dans l'emploi permet d'optimiser le soutien public

## Cadre juridique

Référence	Objet
Article <a href="#">L.582-1</a> Code du travail	Convention de préretraite-ajustement - Conditions d'éligibilité
Article <a href="#">L.582-2</a> Code du travail	Conditions d'admission des salariés - Âge et ancienneté
Article <a href="#">L.582-3</a> Code du travail	Remboursement par le Fonds pour l'emploi - Taux de participation de l'employeur
Article <a href="#">L.585-1</a> Code du travail	Modalités de calcul de l'indemnité de préretraite
Article <a href="#">L.513-3</a> Code du travail	Plans de maintien dans l'emploi
Article <a href="#">L.511-1</a> Code du travail	Consultation des représentants du personnel
Article <a href="#">L.241-1</a> Code du travail	Principe d'égalité de traitement
Loi du 30 novembre 2017	Réforme de la préretraite (suppression préretraite-solidarité)

Le soutien du Fonds pour l'emploi n'est jamais acquis automatiquement. Son obtention et son niveau dépendent de l'analyse approfondie du **Comité de conjoncture**, qui évalue la situation économique et financière de l'entreprise. Une entreprise jugée financièrement solide devra supporter une part significative des coûts (30% à 75%). L'intégration du dispositif dans un **plan de maintien dans l'emploi homologué** permet d'optimiser le soutien public. En cas de refus ou de désaccord sur le taux de participation, l'employeur peut contester la décision devant les **juridictions administratives** dans un délai de **3 mois**.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.