

Quelles sont les obligations de l'employeur en matière de préretraite progressive ?

Réponse courte

L'employeur doit permettre au salarié de **57 ans minimum** ayant **5 ans d'ancienneté** (à 75% minimum d'un temps plein) de réduire son temps de travail entre **40% et 60%** de sa durée initiale. Il verse une **indemnité de préretraite** calculée proportionnellement à la réduction du temps de travail, basée sur 85% du salaire brut moyen des derniers mois. Pour obtenir le **remboursement intégral** par le Fonds pour l'emploi (incluant les charges patronales), l'employeur doit justifier une **embauche compensatoire** en CDI ou contrat d'apprentissage d'un demandeur d'emploi inscrit à l'ADEM depuis 3 mois minimum.

La préretraite progressive nécessite soit une **convention collective** prévoyant ce dispositif (droit acquis pour le salarié), soit une **convention spéciale** conclue avec le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions après consultation de la délégation du personnel. L'employeur doit informer immédiatement l'ADEM de tout arrêt de versement ou cessation d'emploi du salarié remplaçant.

Définition

La **préretraite progressive** est un dispositif légal permettant à un salarié du secteur privé de réduire progressivement son temps de travail avant l'âge de la retraite, tout en percevant une indemnité compensatoire. Ce mécanisme vise à **faciliter la rotation de l'emploi** en libérant des postes pour des demandeurs d'emploi, tout en assurant une transition douce vers la retraite pour les salariés âgés.

Contrairement à la pension de vieillesse anticipée, la préretraite progressive constitue un **instrument de prévention du chômage** dont la durée est limitée à 3 ans maximum. Les périodes de préretraite sont assimilées à des périodes d'assurance obligatoire pour le calcul de la pension de vieillesse.

Conditions d'exercice

L'employeur peut mettre en œuvre la préretraite progressive uniquement si son entreprise est **éligible** selon l'une des modalités suivantes :

Conditions d'éligibilité de l'entreprise :

- Convention collective de travail prévoyant expressément la préretraite progressive (agrément du ministre requis) ? **droit acquis** pour les salariés éligibles
- Convention spéciale conclue entre l'entreprise et le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions ? accord de l'employeur requis pour chaque demande

Conditions relatives au salarié bénéficiaire :

- Âge minimum : **57 ans accomplis**
- Ancienneté : **5 années minimum** auprès de l'employeur demandeur
- Taux d'occupation : **75% minimum** d'un poste à temps plein durant les 5 dernières années
- Droits à pension : éligibilité à une pension de vieillesse ou pension de vieillesse anticipée au **maximum 3 ans** après l'admission en préretraite progressive

Réduction du temps de travail autorisée :

- La durée de travail à temps partiel doit être comprise entre **40% et 60%** de la durée de travail antérieure
- La réduction peut s'échelonner progressivement (exemple : passage de 60% à 50% puis 40%)

Durée maximale d'indemnisation :

- **3 années maximum** entre le 57ème anniversaire et 63 ans accomplis
- Extension possible jusqu'à **65 ans** pour les salariés n'ayant pas droit à une pension de vieillesse anticipée

Modalités pratiques

Procédure administrative obligatoire :

1. **Réception de la demande du salarié** : le salarié introduit une demande écrite au plus tard **3 mois avant** la date présumée d'admission, accompagnée d'un certificat d'ouverture des droits à pension (CNAP ou organisme compétent)
2. **Consultation de la délégation du personnel** : obligatoire pour la conclusion d'une convention spéciale (entreprises non couvertes par convention collective prévoyant la préretraite progressive)
3. **Conclusion d'un avenant au contrat de travail** : fixant la réduction du temps de travail et les modalités d'exécution conformément aux dispositions sur le travail à temps partiel (L.121-7 non applicable)
4. **Demande de concours du Fonds pour l'emploi** : l'employeur adresse une requête au ministre ayant l'Emploi dans ses attributions sur formulaire-type, **avant l'expiration d'un délai de 3 mois** suivant l'admission (sinon effet au 1er jour du mois de dépôt)
5. **Justification de l'embauche compensatoire** : preuves d'embauche en CDI (temps plein ou temps partiel) ou contrat d'apprentissage d'un demandeur d'emploi éligible

Versement de l'indemnité de préretraite :

- **Calcul** : 85% du salaire brut moyen des 3 derniers mois (ou jusqu'à 18 mois sur demande), adapté au prorata de la réduction du temps de travail
- **Plafond** : 5 fois le salaire social minimum (soit **13.518,70 €** au 1er mai 2025)
- **Périodicité** : versement mensuel aux termes normaux de paie
- **Charges sociales** : cotisations obligatoires en matière de salaires, sauf AAA et CNPF ; assimilation aux pensions pour l'assurance maladie
- **Premier versement** : remise d'un décompte détaillé du calcul de l'indemnité

Embauches compensatoires éligibles (article L.584-3) :

L'employeur peut embaucher :

- Chômeurs indemnisés ou demandeurs d'emploi inscrits **3 mois minimum** à l'ADEM (réduction possible à 1 mois sur avis ADEM)
- Salariés en CDD transformé en CDI dans les 6 mois avant/après l'admission (si CDD précédé de chômage indemnisé ou inscription ADEM 3 mois minimum)
- Demandeurs d'emploi bénéficiant d'une mesure en faveur de l'emploi (stage professionnalisation, contrat réinsertion-emploi, etc.)
- Salariés ou apprentis provenant d'entreprises en difficulté, en plan de maintien dans l'emploi, ou en faillite/liquidation judiciaire

Délais d'embauche compensatoire :

- **6 mois avant** l'admission à la préretraite
- **6 mois après** l'admission à la préretraite
- Délai étendu jusqu'au **début de l'année scolaire d'apprentissage** pour les contrats d'apprentissage

Obligations de maintien dans l'emploi :

- Maintien du salarié ou apprenti embauché pendant **2 années minimum** après la fin de la préretraite
- À défaut, embauche d'un autre demandeur d'emploi répondant aux conditions légales

Obligations déclaratives à l'ADEM :

L'employeur doit informer **immédiatement** l'ADEM en cas de :

- Arrêt du versement de l'indemnité de préretraite
- Cessation de l'emploi du salarié embauché en remplacement
- Réembauchage d'un salarié dans les 2 mois (suspension temporaire du remboursement)

Décompte mensuel pour remboursement :

- Formulaire-type vérifié par l'ADEM
- Présentation dans les **6 mois** suivant la fin du mois concerné (forclusion au-delà)

Pratiques et recommandations

Gestion optimale du dispositif :

- **Anticiper les demandes** : informer les salariés éligibles de l'existence du dispositif et des critères d'éligibilité au moins 6 mois avant leur 57ème anniversaire
- **Vérifier l'éligibilité de l'entreprise** : s'assurer que la convention collective applicable prévoit la préretraite progressive ou engager les démarches pour une convention spéciale avec le ministre
- **Documenter rigoureusement** : constituer un dossier complet avec tous les justificatifs (ancienneté, taux d'occupation, certificat pension, preuves d'embauche)
- **Planifier les embauches compensatoires** : identifier en amont les profils de demandeurs d'emploi nécessaires et coordonner avec l'ADEM

Organisation du temps de travail :

- Définir clairement la répartition du temps partiel dans l'avenant au contrat
- Prévoir une transition progressive si souhaité (exemple : 60% puis 50% puis 40%)
- Organiser le transfert de compétences vers le salarié embauché en remplacement
- Mettre en place un tutorat ou accompagnement pour faciliter la passation

Gestion administrative et financière :

- Créer deux fiches de retenue d'impôt distinctes : une pour l'activité professionnelle, une pour la partie préretraite
- Mettre à jour la déclaration d'affiliation du salarié au CCSS pour la réduction du temps de travail
- Effectuer une nouvelle affiliation pour l'entrée en préretraite
- Anticiper les avances de trésorerie (remboursement mensuel par le Fonds pour l'emploi)
- Tenir un tableau de suivi des décomptes mensuels et des échéances de forclusion

Communication et dialogue social :

- Consulter la délégation du personnel conformément aux obligations légales
- Établir des critères de priorité transparents (priorité absolue aux salariés justifiant de 480 mois d'assurance pension)
- Communiquer clairement sur l'impact de la préretraite progressive sur les droits à pension
- Accompagner individuellement les salariés dans leurs démarches administratives

Situations particulières :

- En cas de difficultés financières graves, demander le versement direct par le Fonds pour l'emploi (article [L.585-4](#))
- En cas de modification de la situation de l'entreprise (fusion, vente), les obligations subsistent envers le nouvel employeur
- En cas de faillite ou liquidation judiciaire, le versement par le Fonds pour l'emploi est de droit

Cadre juridique

Référence	Objet
Code du travail	
Article L.584-1	Éligibilité des entreprises et conventions applicables
Article L.584-2	Conditions d'admission du salarié et durée d'indemnisation
Article L.584-3	Remboursement par le Fonds pour l'emploi et embauches compensatoires
Article L.584-4	Avenant au contrat et modalités de réduction du temps de travail
Article L.584-5	Critères de priorité pour l'admission
Article L.584-6	Procédure de demande du concours du Fonds pour l'emploi
Article L.584-7	Suspension du remboursement en l'absence d'embauche compensatoire
Articles L.585-1 à L.585-3	Calcul, versement et charges sociales de l'indemnité de préretraite
Articles L.585-4 à L.585-7	Subrogation du Fonds, cessation des droits et sanctions
Article L.586-1	Liquidation du concours du Fonds (décompte mensuel)
Article L.241-1	Principe d'égalité de traitement
Autres références	
Code de la sécurité sociale	Cotisations et affiliation en matière d'assurance maladie
Loi du 22 juin 1963	Adaptation de l'indemnité aux variations du coût de la vie
Loi du 1er août 2018	Protection des données personnelles (RGPD transposé)

Le non-respect des obligations légales expose l'employeur à des **sanctions sévères** :

Sanctions financières :

- **Suspension ou refus du remboursement** par le Fonds pour l'emploi en cas de non-respect des conditions d'embauche compensatoire
- **Récupération des indemnités versées** en cas d'inobservation des obligations d'information à l'ADEM ou de non-maintien du salarié embauché pendant 2 ans
- **Restitution obligatoire** des montants indûment perçus en cas de déclaration de faits inexacts ou dissimulation d'informations

Procédure de récupération :

- Décision motivée du ministre ayant l'Emploi dans ses attributions après audition de l'employeur
- Déduction possible des indemnités ou arrérages restant dus
- Recours possible devant le Conseil arbitral de la sécurité sociale

Points de vigilance particuliers :

- Respect strict du **délai de 3 mois** pour la demande de concours du Fonds (sinon perte rétroactive du remboursement)
- Respect du **délai de 6 mois** pour présenter les décomptes mensuels (forclusion au-delà)
- Justification effective du maintien du poste libéré par embauche compensatoire
- Information immédiate de l'ADEM de tout changement de situation

La préretraite progressive implique une **gestion administrative rigoureuse** et un **suivi mensuel précis** des obligations pour garantir le remboursement intégral par le Fonds pour l'emploi. Une coordination étroite avec l'ADEM et la délégation du personnel est indispensable pour sécuriser le dispositif.

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.