

Quelles sont les obligations de l'employeur envers l'ADEM lors d'un départ en préretraite ?

Réponse courte

L'employeur luxembourgeois a plusieurs obligations envers l'ADEM (Agence pour le développement de l'emploi) lors d'un départ en préretraite. Il doit **informer immédiatement** l'ADEM en cas d'arrêt du versement de l'indemnité de préretraite, en cas de cessation de l'emploi du salarié embauché en compensation (préretraite progressive) et en cas de réembauchage d'un salarié pour remplacer le salarié compensateur parti. Pour la préretraite progressive, l'ADEM joue également un rôle actif **en amont** : c'est elle qui propose les chômeurs indemnisés ou demandeurs d'emploi à l'employeur pour l'embauche compensatrice, et qui donne son avis pour la réduction éventuelle de la durée minimale d'inscription de 3 mois à 1 mois. Enfin, c'est l'ADEM qui **vérifie les décomptes mensuels** soumis par l'employeur au titre du remboursement du Fonds pour l'emploi, en application de l'article L.586-1.

Définition

L'ADEM est l'**organe public de placement** luxembourgeois chargé notamment de faciliter la rencontre entre offres et demandes d'emploi, de gérer l'indemnisation du chômage et d'accompagner les mesures de politique active de l'emploi. Dans le cadre des préretraites, elle remplit un double rôle : **opérationnel** (proposition de candidats pour l'embauche compensatrice, vérification des décomptes) et **décisionnel** (avis sur l'attribution du concours du Fonds pour la préretraite progressive). Elle est distincte du Fonds pour l'emploi, dont la gestion est assurée par le ministre de l'Emploi.

Questions fréquentes

Quel délai l'employeur doit-il respecter pour introduire sa requête initiale de concours auprès du Fonds pour l'emploi ?

La requête de concours doit être introduite dans les 3 mois à compter de l'ouverture des droits pour que la décision rétroagisse à la date d'éligibilité. Si ce délai est dépassé, la prise d'effet est différée au premier jour du mois d'introduction de la requête. Cette règle est fixée par l'article L. 584-6 du Code du travail.

Quel est le délai de forclusion pour la soumission des décomptes mensuels au Fonds pour l'emploi ?

L'employeur doit présenter ses décomptes mensuels dans les 6 mois suivant la fin du mois concerné. Passé ce délai, la forclusion est absolue : l'employeur perd définitivement son droit au remboursement pour le mois en question, sans possibilité de régularisation. Ce délai est fixé par l'article L. 586-1 du Code du travail.

Quel est le rôle de l'ADEM dans la vérification des décomptes mensuels de préretraite ?

L'ADEM vérifie les décomptes mensuels établis par l'employeur avant que ceux-ci soient transmis au ministre pour la liquidation du concours du Fonds pour l'emploi. Ce rôle de vérificateur s'exerce sur chaque formulaire-type soumis par l'employeur au titre du remboursement, conformément à l'article L. 586-1. L'ADEM occupe ainsi une fonction de contrôle intermédiaire entre l'employeur et le ministre.

Quel rôle joue l'ADEM dans la procédure d'embauche compensatrice pour la préretraite progressive ?

L'ADEM propose les candidats chômeurs indemnisés ou demandeurs d'emploi à l'employeur pour l'embauche compensatrice, en sélectionnant des personnes inscrites depuis au moins 3 mois. Sur avis favorable de l'ADEM, cette durée minimale d'inscription peut être réduite à 1 mois pour un candidat spécifique. L'ADEM joue ainsi un rôle actif en amont de l'embauche compensatrice, conformément à l'article L. 584-3.

Quelles sont les bonnes pratiques documentaires recommandées pour la gestion des préretraites vis-à-vis de l'ADEM ?

Il est recommandé de constituer un dossier de suivi pour chaque préretraite, incluant les dates clés, les candidats compensateurs, les décomptes soumis et les accusés de réception de l'ADEM. Des alertes calendaires doivent être mises en place pour les échéances critiques (soumission des décomptes, maintien du salarié compensateur 24 mois après la fin de la préretraite). Toutes les communications avec l'ADEM doivent être conservées sous forme écrite pour prévenir les risques de récupération d'indemnités ou de forclusion.

Quelles sont les obligations d'information immédiate de l'employeur envers l'ADEM lors d'un départ en préretraite ?

L'employeur doit informer immédiatement l'ADEM en cas d'arrêt du versement de l'indemnité de préretraite, de cessation d'emploi du salarié compensateur (préretraite progressive) et de réembauchage d'un salarié pour remplacer le salarié compensateur parti. Ces trois obligations sont fixées par l'article L. 585-3 (1) du Code du travail. Leur non-respect peut entraîner la récupération des indemnités indûment versées selon l'article L. 585-7 (2).

Conditions d'exercice

Les obligations envers l'ADEM sont réparties sur toute la durée de la procédure de préretraite, de l'admission jusqu'à la fin d'indemnisation.

Obligation	Moment	Référence
Information immédiate en cas d'arrêt du versement de l'indemnité	Dès l'arrêt	Art. L.585-3 (1) 1°
Information en cas de cessation d'emploi du salarié compensateur	Dès la cessation	Art. L.585-3 (1) 2°
Information en cas de réembauchage d'un salarié compensateur	Dès l'embauche	Art. L.585-3 (1) 3°
Acceptation des candidats proposés par l'ADEM (embauche compensatrice)	Avant ou dans les 6 mois suivant le départ en préretraite	Art. L.584-3 (1) et (2)
Soumission des décomptes mensuels pour remboursement Fonds	Dans les 6 mois suivant la fin du mois concerné (forclusion)	Art. L.586-1
Requête sur formulaire-type pour le concours du Fonds	Avant expiration du délai de 3 mois à compter de l'ouverture des droits	Art. L.584-6

Modalités pratiques

Les interactions pratiques entre l'employeur et l'ADEM s'organisent autour de plusieurs procédures.

Procédure	Détail pratique
Embauche compensatrice (préretraite progressive)	L' <u>ADEM</u> propose les candidats (chômeurs indemnisés inscrits ? 3 mois ou ? 1 mois sur avis <u>ADEM</u>) ; l'employeur peut aussi embaucher parmi les profils éligibles listés à l'Art. <u>L.584-3</u>
Réduction durée inscription	Sur avis favorable de l' <u>ADEM</u> , la durée minimale d'inscription peut être réduite de 3 mois à 1 mois pour un candidat spécifique
Décompte mensuel	Formulaire-type établi par l'employeur, vérifié par l' <u>ADEM</u> , transmis au ministre pour liquidation du concours du Fonds
Délai de forclusion	Le décompte mensuel doit être présenté dans les 6 mois suivant la fin du mois concerné, sous peine de forclusion (perte du droit au remboursement)
Délai de la requête initiale	La requête de concours doit être introduite dans les 3 mois suivant l'ouverture des droits, sinon la prise en effet est différée au premier jour du mois d'introduction

Pratiques et recommandations

Informer l'ADEM **immédiatement** et sans délai de tout événement affectant le droit à indemnisation (arrêt d'indemnité, départ du salarié compensateur, nouveau recrutement compensateur), afin d'éviter des situations de trop-perçu et les récupérations qui en découlent.

Contacter l'ADEM dès la phase d'anticipation de la préretraite progressive pour identifier les candidats à l'embauche compensatrice parmi les demandeurs d'emploi inscrits, en précisant le profil du poste à pourvoir.

Respecter scrupuleusement le **délai de 6 mois** pour la soumission des décomptes mensuels au Fonds pour l'emploi : après ce délai, la forclusion est absolue et l'employeur perd définitivement le droit au remboursement pour le mois concerné.

Constituer un dossier de suivi de chaque préretraite (dates clés, candidats compensateurs, décomptes soumis, accusés de réception ADEM) pour être en mesure de reconstituer l'historique en cas de contrôle ou de contestation.

Mettre en place des alertes calendaires dans le SIRH ou l'agenda RH pour les échéances critiques : soumission des décomptes mensuels, maintien du salarié compensateur (24 mois après fin de préretraite), arrêt prévisible d'indemnité.

Cadre juridique

Référence	Contenu
Art. L.585-3 (1)	Obligations d'information immédiate de l'employeur envers l' <u>ADEM</u> (3 cas)
Art. L.584-3 (1)	Embauche compensatrice : rôle de l' <u>ADEM</u> dans la proposition de candidats et avis sur la réduction de durée d'inscription
Art. L.584-6	Requête de l'employeur au ministre pour le concours du Fonds, sur avis de l' <u>ADEM</u> ; délai de 3 mois pour la prise d'effet rétroactive
Art. L.586-1	Décompte mensuel vérifié par l' <u>ADEM</u> ; forclusion à 6 mois
Art. L.585-7 (2)	Conséquences des manquements aux obligations d'information : récupération des indemnités indûment versées

L'ADEM occupe un rôle central tout au long de la procédure de préretraite : à la fois **intermédiaire de placement** pour l'embauche compensatrice, **vérificateur** des décomptes mensuels et **autorité d'avis** pour l'attribution du concours du Fonds. Les employeurs doivent traiter leurs échanges avec l'ADEM avec le même soin formel que leurs relations avec le ministère de l'Emploi, en conservant des preuves écrites de toute communication pour se prémunir contre les risques de récupération d'indemnités ou de forclusion.

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.