

Quels documents l'employeur doit-il fournir au Fonds pour l'emploi pour la préretraite progressive ?

Réponse courte

L'employeur adresse au ministre ayant l'Emploi dans ses attributions une **requête sur formulaire-type** (art. [L.584-6 §1](#)) pour obtenir le concours du Fonds pour l'emploi. Ce dossier doit démontrer l'éligibilité de l'entreprise (CCT agréée ou convention spéciale), les conditions individuelles du salarié (57 ans, 5 ans d'ancienneté, ? 75 % du temps plein, droits à pension projetés) et la réalité de l'**embauche compensatrice** (CDI ou apprentissage, demandeur d'emploi [ADEM](#) inscrit depuis 3 mois au moins).

L'avenant au contrat signé (art. [L.584-4](#)) et les justificatifs du salarié recruté en compensation doivent y être joints. La décision est prise par le ministre sur avis de l'[ADEM](#).

Pour bénéficier de la **rétroactivité** à la date d'éligibilité, la requête doit être déposée dans un délai de **3 mois**. Passé ce délai, la prise d'effet est reportée au premier jour du mois du dépôt, entraînant une charge non remboursée pour la période antérieure.

Définition

La **requête de concours du Fonds pour l'emploi** est la demande formelle adressée par l'employeur au ministre ayant l'Emploi dans ses attributions pour obtenir le remboursement intégral des charges résultant du versement de l'indemnité de préretraite progressive — y compris la part patronale des charges sociales (art. [L.584-3 §1](#)). Cette requête, déposée sur formulaire-type, déclenche la procédure de décision individuelle par le ministre sur avis de l'[ADEM](#).

Questions fréquentes

Combien de temps les documents du dossier de préretraite progressive doivent-ils être conservés par l'employeur ?

L'ensemble des documents constitutifs du dossier de préretraite progressive doit être archivé pendant au moins 5 ans après la fin de la préretraite pour faire face à d'éventuels contrôles de l'ADEM, du ministère ou à des contestations du droit au remboursement. Cette conservation inclut le formulaire-type de requête, la convention ou CCT, l'avenant au contrat, les décomptes mensuels, le contrat d'embauche compensatrice et les accusés de réception. Un archivage insuffisant expose l'employeur à l'impossibilité de justifier la régularité de la procédure.

Dans quel délai l'embauche compensatrice doit-elle être réalisée pour être prise en compte dans le dossier de requête au Fonds ?

L'embauche compensatrice peut être réalisée dans les 6 mois précédant ou suivant l'admission du salarié en préretraite, conformément à l'article L. 584-3 paragraphe 2. Une embauche effectuée avant l'entrée officielle en préretraite peut donc être valorisée, à condition que le candidat recruté soit conforme aux profils éligibles listés à l'article L. 584-3 paragraphe 1. Cette possibilité d'anticipation permet à l'employeur de préparer le remplacement avant même la prise d'effet officielle.

Pendant combien de temps l'employeur doit-il maintenir le salarié compensatoire dans l'entreprise pour conserver le droit au remboursement du Fonds ?

Le salarié recruté en compensation doit être maintenu dans l'entreprise pendant au moins 2 ans après la fin de la période de préretraite, conformément à l'article L. 584-3 paragraphe 5. Un départ prématuré du salarié compensatoire peut entraîner la suspension du remboursement par le Fonds, sauf si un remplacement conforme est réalisé dans les 2 mois. Cette condition de maintien doit être suivie attentivement au-delà de la fin de la préretraite elle-même.

Quel est le délai à respecter pour déposer la requête au Fonds pour l'emploi et quelles sont les conséquences d'un dépassement ?

La requête doit être déposée dans les 3 mois suivant la date d'éligibilité pour que la décision ministérielle rétroagisse à cette date, selon l'article L. 584-6. Passé ce délai, la décision ne prend effet qu'au premier jour du mois du dépôt, et l'employeur supporte sans remboursement les charges de la période intermédiaire. Ce délai est souvent méconnu et constitue la source principale de perte financière dans la gestion de la préretraite progressive.

Quels sont les principaux documents que l'employeur doit soumettre au Fonds pour l'emploi pour obtenir le concours dans le cadre de la préretraite progressive ?

L'employeur doit constituer un dossier comprenant le formulaire-type de requête prévu à l'article L. 584-6, la convention collective agréée ou la convention spéciale démontrant l'éligibilité de l'entreprise, l'avenant au contrat de travail signé formalisant la réduction du temps de travail, les justificatifs d'identité et d'ancienneté du salarié, le relevé de carrière CNAP, ainsi que le contrat d'embauche compensatrice et le justificatif d'inscription ADEM. La complétude du dossier conditionne le délai de traitement par le ministre et l'obtention de la rétroactivité.

Conditions d'exercice

Le dossier de requête doit permettre de vérifier l'ensemble des conditions légales ouvrant droit au concours du Fonds pour l'emploi.

Document	Objet	Base légale
Formulaire-type de requête	Support officiel de la demande de concours	Art. L.584-6 §1
CCT agréée ou convention spéciale	Éligibilité de l'entreprise	Art. L.584-1
Avenant au contrat de travail signé	Formalisation de la réduction du temps de travail (40-60 %)	Art. L.584-4
Justificatifs d'identité et d'ancienneté	Conditions individuelles du salarié (57 ans, 5 ans)	Art. L.584-2
Relevé de carrière CNAP	Vérification des droits à pension projetés	Art. L.584-2 §1
Contrat d'embauche compensatrice	CDI ou apprentissage du salarié recruté en remplacement	Art. L.584-3 §1
Justificatif ADEM	Inscription du candidat depuis 3 mois (ou 1 mois sur avis ADEM)	Art. L.584-3 §1

Modalités pratiques

La constitution du dossier de requête suit un processus précis, dont le respect conditionne le remboursement rétroactif par le Fonds pour l'emploi.

Étape	Action	Délai
1. Obtenir le formulaire-type	Contacter le ministère du Travail ou consulter le site gouvernemental	Dès la décision d'admission
2. Rassembler les pièces	CCT/convention spéciale, avenant, relevé CNAP, contrat compensatoire, justificatif <u>ADEM</u>	Avant le dépôt
3. Déposer la requête	Adresser le dossier complet au ministre ayant l'Emploi dans ses attributions	Dans les 3 mois après la date d'éligibilité
4. Suivi de la décision	Attendre la décision individuelle prise sur avis <u>ADEM</u>	Quelques semaines après dépôt
5. Conservation des preuves	Maintenir dans l'entreprise le salarié compensatoire pendant 2 ans après la fin de la préretraite	Art. <u>L.584-3</u> §5

Pratiques et recommandations

Obtenir le formulaire-type en amont dès la décision d'admettre un salarié à la préretraite progressive : ce document structure l'ensemble du dossier et permet d'identifier rapidement les pièces manquantes. Le formulaire est délivré par les services du ministère ayant l'Emploi dans ses attributions.

Rassembler le contrat d'embauche compensatrice avant le dépôt de la requête. L'article L.584-3 §2 permet de prendre en compte les embauches effectuées dans les 6 mois **précédant** l'admission : une embauche réalisée avant l'entrée officielle en préretraite peut donc être valorisée, à condition d'être conforme aux profils éligibles listés à l'article L.584-3 §1.

Surveiller la condition de maintien du salarié compensatoire : le droit au remboursement par le Fonds est conditionné par le maintien dans l'entreprise, pendant au moins **2 ans après la fin de la période de préretraite**, du salarié recruté en compensation (art. L.584-3 §5). Un départ prématuré peut entraîner la suspension du remboursement, sauf remplacement conforme dans les 2 mois.

Archiver tous les documents constitutifs du dossier pendant au moins 5 ans après la fin de la préretraite, pour faire face à d'éventuels contrôles ou contestations du droit au remboursement.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.584-6</u>	Requête sur formulaire-type — décision individuelle du ministre sur avis <u>ADEM</u>
Art. <u>L.584-3 §1</u>	Profils éligibles pour l'embauche compensatrice ouvrant droit au remboursement
Art. <u>L.584-3 §2</u>	Délai de 6 mois (avant ou après) pour l'embauche compensatrice
Art. <u>L.584-3 §5</u>	Maintien du salarié compensatoire pendant 2 ans après la fin de la préretraite
Art. <u>L.584-4</u>	Avenant au contrat formalisant la réduction du temps de travail

L'employeur qui dépose sa requête après le délai de **3 mois** perd le bénéfice de la rétroactivité : la décision ne prend effet qu'au premier jour du mois du dépôt, générant une charge non remboursée pour la période intermédiaire. La qualité et la complétude du dossier au moment du dépôt sont déterminantes pour éviter des demandes de pièces complémentaires qui retarderaient la décision.

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.