

Les augmentations collectives de salaire s'appliquent-elles en préretraite progressive ?

Réponse courte

Les augmentations collectives de salaire ont un impact **différencié** en préretraite progressive selon leur moment d'intervention. Si une augmentation prend effet moins de **trois mois avant** l'entrée en préretraite, elle est intégrée dans le salaire de référence servant à calculer l'indemnité, à condition que le salarié soit encore présent (Art. [L.585-1 §3](#)).

Pour les augmentations intervenant **après l'entrée en préretraite**, elles s'appliquent au salaire des heures travaillées mais ne modifient pas automatiquement l'indemnité déjà calculée. Une révision du salaire de référence n'est possible que sur décision du ministre de l'Emploi. Les adaptations barémiques (biennales, promotions, recalculs conventionnels) sont considérées comme des augmentations au sens de l'Art. [L.585-1](#).

Il est essentiel de **documenter chaque augmentation** collective pour en déterminer l'incidence sur les deux composantes de la rémunération : le salaire des heures travaillées et l'**indemnité de préretraite**.

Définition

Une **augmentation collective de salaire** est une revalorisation applicable à l'ensemble des salariés d'une entreprise ou d'un groupe de salariés, résultant d'une convention collective, d'un accord d'entreprise ou d'une décision unilatérale de l'employeur. Elle se distingue de l'indexation automatique (adaptation à l'indice du coût de la vie) et des augmentations individuelles liées à la performance.

En préretraite progressive, le salarié perçoit deux composantes : son **salaire pour les heures travaillées** (soumis aux augmentations collectives normales) et l'**indemnité de préretraite** calculée selon le salaire de référence initial et les taux de l'article [L.585-1](#).

Questions fréquentes

Comment l'indexation de l'indemnité de préretraite est-elle gérée par rapport aux augmentations collectives ?

L'indexation de l'indemnité sur l'évolution de l'indice du coût de la vie est régie séparément par l'article L.585-1 paragraphe 6. Elle est donc distincte des augmentations collectives et s'applique automatiquement à l'indemnité de préretraite, indépendamment de l'évolution des salaires dans l'entreprise.

Comment les responsables RH doivent-ils documenter l'impact des augmentations collectives sur la rémunération d'un salarié en préretraite progressive ?

Il est recommandé de tenir un tableau de bord par salarié distinguant l'impact de chaque augmentation collective sur le salaire des heures travaillées et sur l'indemnité de préretraite. Cette traçabilité est indispensable en cas de contrôle par l'ADEM et permet de s'assurer que les conventions collectives éventuellement plus favorables sont correctement appliquées.

Comment une augmentation collective intervenant pendant la préretraite progressive affecte-t-elle la rémunération du salarié ?

L'augmentation s'applique normalement au salaire correspondant aux heures effectivement travaillées. En revanche, l'indemnité de préretraite, calculée sur le salaire de référence initial, ne bénéficie pas automatiquement de cette revalorisation. Une révision du salaire de référence n'est possible que sur décision du ministre de l'Emploi.

Les adaptations barémiques telles que les progressions biennales sont-elles assimilées à des augmentations collectives ?

Oui. L'article L.585-1 alinéa final considère les adaptations barémiques, biennales, promotions et recalculs conventionnels comme des augmentations collectives au sens de la loi. Elles suivent donc le même régime que les augmentations issues d'un accord d'entreprise ou d'une convention collective.

Les augmentations collectives de salaire s'appliquent-elles à l'indemnité de préretraite progressive ?

L'application dépend du moment d'intervention. Une augmentation prenant effet moins de trois mois avant l'entrée en préretraite est intégrée dans le salaire de référence si le salarié est encore présent, conformément à l'article L.585-1 paragraphe 3. Une augmentation intervenant après l'entrée en préretraite s'applique au salaire des heures travaillées mais ne modifie pas automatiquement l'indemnité déjà calculée.

Pourquoi est-il important d'anticiper les augmentations collectives proches de la date d'entrée en préretraite ?

Une augmentation collective prenant effet dans les trois mois précédant l'entrée en préretraite doit être intégrée dans le salaire de référence si le salarié est encore présent lors de sa prise d'effet. Cette règle peut significativement améliorer le montant de l'indemnité, ce qui justifie une coordination entre le service RH et la direction lors du calendrier des augmentations.

Conditions d'exercice

L'application des augmentations collectives en préretraite progressive suit des règles distinctes selon leur moment d'intervention.

Situation	Règle applicable
Augmentation < 3 mois avant entrée en préretraite	Intégrée dans le salaire de référence si le salarié est encore présent au moment de la prise d'effet (Art. L.585-1 §3)
Augmentation pendant la préretraite	S'applique au salaire des heures travaillées ; impact sur l'indemnité uniquement sur décision ministérielle
Adaptation barémique (biennale, promotion)	Considérée comme augmentation au sens de l'Art. L.585-1 al. final
Indexation automatique	L'indemnité est indexée séparément selon l'Art. L.585-1 §6 (indice du coût de la vie)

Modalités pratiques

La gestion des augmentations collectives pour les salariés en préretraite progressive requiert les actions suivantes.

Étape	Action RH
Identification de l'augmentation	Déterminer si l'augmentation est collective, barémique ou individuelle et sa date de prise d'effet
Vérification de la période	Contrôler si l'augmentation précède ou suit la date d'entrée en préretraite
Mise à jour du salaire horaire	Appliquer l'augmentation au salaire des heures prestées conformément aux règles conventionnelles
Révision de l'indemnité	Vérifier si une révision du salaire de référence est possible via demande au ministre de l'Emploi
Documentation	Conserver trace de chaque augmentation et de son impact sur les deux composantes de la rémunération
Communication au salarié	Informar le salarié par écrit de l'impact de chaque augmentation collective sur son bulletin de paie

Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux responsables RH de **suivre un tableau de bord** des augmentations collectives applicables à chaque salarié en préretraite progressive, distinguant leur impact sur le salaire des heures travaillées et leur incidence éventuelle sur l'indemnité de préretraite. Cette traçabilité est indispensable en cas de contrôle de l'ADEM ou de litige devant le tribunal du travail.

Pour les salariés dont l'entrée en préretraite est imminente, il convient d'**anticiper le calendrier** des augmentations collectives prévues : une augmentation de salaire prenant effet dans les trois mois précédant l'entrée en préretraite doit être intégrée dans le salaire de référence, ce qui peut significativement améliorer le montant de l'indemnité.

Les responsables RH doivent également vérifier que les **conventions collectives applicables** ne prévoient pas de dispositions spécifiques sur le traitement des augmentations collectives pour les salariés en préretraite progressive, notamment en matière de maintien de la rémunération à un niveau garanti.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.585-1</u> §3	Intégration dans le salaire de référence des augmentations < 3 mois avant l'entrée en préretraite
Art. <u>L.585-1</u> §5	Éléments inclus dans le salaire de référence (primes courantes, 13e mois...)
Art. <u>L.585-1</u> §6	Indexation de l'indemnité sur l'évolution de l'indice du coût de la vie
Art. <u>L.585-1</u> al. final	Définition des augmentations barémiques (biennales, promotions, recalculs, CCT)
Art. <u>L.584-4</u>	Avenant écrit fixant les conditions d'exécution du contrat en préretraite progressive

L'indemnité de préretraite ne bénéficie pas automatiquement des augmentations collectives intervenant après l'entrée en préretraite. Seule la composante salariale pour les heures travaillées suit les règles de droit commun. Les responsables RH doivent distinguer rigoureusement ces deux flux dans le système de paie.

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.