

# L'employeur est-il obligé de remplacer un salarié passant en préretraite progressive ?

## Réponse courte

L'employeur n'est pas **juridiquement obligé** de procéder à une embauche compensatrice pour admettre un salarié à la préretraite progressive. En revanche, l'embauche compensatrice est la **condition du remboursement par le Fonds pour l'emploi** : sans elle, l'employeur supporte seul l'intégralité des charges liées à l'indemnité.

L'article [L.584-3](#) prévoit que le Fonds rembourse les charges à condition que l'employeur justifie l'embauche d'une ou plusieurs personnes répondant aux critères légaux (chômeurs indemnisés, demandeurs d'emploi inscrits depuis au moins **3 mois** à l'[ADEM](#), CDD transformé en CDI, etc.) pour couvrir au moins la **fraction du poste libérée**.

Le remboursement est **suspendu** tant que l'emploi libéré n'est pas occupé par un candidat éligible (Art. [L.584-7](#)). Il est rétabli si le poste est pourvu dans un délai de **deux mois**. Les employeurs refusant l'embauche compensatrice peuvent maintenir le dispositif à leurs frais, mais cette option est économiquement dissuasive.

## Définition

L'**embauche compensatrice** en préretraite progressive désigne le recrutement d'un ou plusieurs salariés pour pourvoir, au moins partiellement, la fraction du poste libérée par la réduction du temps de travail du salarié admis à la préretraite. Elle conditionne le remboursement des charges par le **Fonds pour l'emploi** selon les modalités de l'article [L.584-3](#) du Code du travail.

Elle peut prendre la forme d'un contrat à durée indéterminée à temps plein ou à temps partiel, ou d'un contrat d'apprentissage. Le maintien de l'emploi compensateur après la fin de la préretraite pendant au moins deux ans est également une condition du remboursement.

## Questions fréquentes

### Dans quel délai l'embauche compensatrice doit-elle intervenir pour que le remboursement soit accordé ?

L'embauche compensatrice doit intervenir dans un délai de six mois avant ou après la date d'admission du salarié à la préretraite progressive, conformément à l'article [L.584-3 §2](#) du Code du travail. Ce délai est strict et une embauche tardive ne permet pas d'obtenir le remboursement rétroactif pour la période antérieure. Pour les contrats d'apprentissage, le délai est étendu jusqu'au début de l'année scolaire précédant ou suivant le départ.

### L'employeur est-il légalement obligé d'embaucher un remplaçant pour admettre un salarié à la préretraite progressive ?

L'employeur n'est pas juridiquement obligé de procéder à une embauche compensatrice pour que le salarié accède à la préretraite progressive. En revanche, l'embauche compensatrice est la condition indispensable pour bénéficier du remboursement par le Fonds pour l'emploi : sans elle, l'employeur supporte seul l'intégralité des charges liées à l'indemnité. Cette option est économiquement dissuasive.

### Pendant combien de temps le salarié compensateur doit-il rester dans l'entreprise après la fin de la préretraite ?

L'article L.584-3 §5 impose le maintien du salarié compensateur pendant deux années après la fin de la période de préretraite progressive. Si cette condition n'est pas respectée, l'employeur perd le droit au remboursement des sommes perçues pour la période concernée. Si le salarié compensateur quitte l'entreprise avant ce délai, il doit être remplacé par un autre demandeur d'emploi éligible pour conserver le bénéfice du remboursement.

### Que se passe-t-il si le salarié compensateur quitte l'entreprise pendant la période de préretraite ?

Si le salarié compensateur quitte l'entreprise pendant la période de préretraite progressive, le remboursement du Fonds pour l'emploi est suspendu tant que le poste n'est plus occupé par un candidat éligible selon l'article L.584-7. Un délai de grâce de deux mois est accordé à l'employeur pour pourvoir à nouveau le poste ; si un remplacement intervient dans ce délai, la suspension ne s'applique pas. L'ADEM doit être informée immédiatement du départ du compensateur.

### Quels profils de candidats permettent à l'employeur de bénéficier du remboursement du Fonds pour l'emploi ?

L'article L.584-3 §1 du Code du travail exige que le candidat embauché soit un chômeur indemnisé ou un demandeur d'emploi inscrit depuis au moins trois mois à l'ADEM, ce délai étant réductible à un mois sur avis de l'ADEM. D'autres profils sont également éligibles : salariés dont le CDD est transformé en CDI après une période de chômage, bénéficiaires de mesures pour l'emploi, salariés d'entreprises en difficulté ou en faillite. Un candidat ne remplissant pas ces critères ne permet pas d'obtenir le remboursement.

## Conditions d'exercice

Les conditions relatives à l'embauche compensatrice et au remboursement du Fonds pour l'emploi sont les suivantes.

Condition	Contenu
Obligation légale	Pas d'obligation pour le salarié d'obtenir la préretraite — obligatoire pour bénéficier du <b>remboursement du Fonds</b>
Profils éligibles	Chômeurs indemnisés ou demandeurs d'emploi inscrits <b>depuis 3 mois</b> à l' <u>ADEM</u> (Art. <u>L.584-3 §1</u> )
Délai	Embauche possible dans les <b>6 mois</b> précédant ou suivant l'admission à la préretraite
Quotité compensée	Au moins la fraction du poste <b>libérée</b> par la réduction du temps de travail
Maintien post-préretraite	Le remplaçant doit rester <b>2 ans</b> après la fin de la préretraite, sinon remplacé par un autre demandeur d'emploi
Suspension du remboursement	Suspendu si l'emploi libéré n'est pas occupé (Art. <u>L.584-7</u> ) — rétabli si pourvu dans les <b>2 mois</b>

## Modalités pratiques

La gestion de l'embauche compensatrice suit les étapes suivantes.

Étape	Action RH
<b>Décision stratégique</b>	Déterminer si l'entreprise souhaite bénéficier du remboursement du Fonds (implique l'embauche compensatrice)
<b>Contact <u>ADEM</u></b>	Prendre contact avec l'Agence pour le développement de l'emploi pour obtenir des candidats éligibles
<b>Recrutement</b>	Sélectionner et embaucher un candidat répondant aux critères légaux dans les délais prévus
<b>Formalisation du contrat</b>	Conclure un CDI (temps plein ou partiel) ou un contrat d'apprentissage
<b>Déclaration</b>	Justifier l'embauche auprès de l' <u>ADEM</u> pour déclencher le remboursement du Fonds
<b>Suivi du maintien</b>	Assurer le maintien du salarié compensateur pendant 2 ans après la fin de la préretraite

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux responsables RH d'**anticiper la recherche de candidats** éligibles à l'embauche compensatrice dès la décision d'entrée en préretraite, en contactant l'ADEM suffisamment tôt pour disposer d'un vivier de profils. Le délai de six mois avant ou après l'admission offre une flexibilité appréciable.

Les responsables RH doivent vérifier que le **profil recruté** correspond bien aux critères de l'article L.584-3 : un candidat qui ne remplit pas les conditions (durée d'inscription insuffisante, absence d'une période préalable de chômage, etc.) ne permettra pas de bénéficier du remboursement. Une vérification préalable auprès de l'ADEM est fortement conseillée.

Il convient également de prévoir dans les **procédures internes** un mécanisme de surveillance du maintien du salarié compensateur pendant les deux ans suivant la fin de la préretraite, afin de ne pas perdre le droit au remboursement en cas de départ prématuré du remplaçant.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Art. <u>L.584-3</u></b> <b>§1</b>	Profils éligibles à l'embauche compensatrice — chômeurs, demandeurs d'emploi inscrits depuis 3 mois
<b>Art. <u>L.584-3</u></b> <b>§2</b>	Délai de 6 mois pour l'embauche compensatrice avant ou après l'admission
<b>Art. <u>L.584-3</u></b> <b>§5</b>	Maintien du salarié compensateur pendant <b>2 ans</b> après la fin de la préretraite
<b>Art. <u>L.584-7</u></b>	Suspension du remboursement si l'emploi libéré n'est pas occupé — rétablissement dans les 2 mois
<b>Art. <u>L.584-6</u></b>	Procédure de demande de concours du Fonds pour l'emploi par l'employeur

L'employeur qui renonce au remboursement du Fonds pour l'emploi peut théoriquement admettre un salarié à la préretraite progressive sans embauche compensatrice, mais il prend alors à sa charge l'intégralité des charges liées à l'indemnité. Cette option est économiquement peu viable et dénature l'esprit du dispositif, qui vise à faciliter l'accès à l'emploi des demandeurs d'emploi.

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.