

# Quels profils de demandeurs d'emploi ouvrent droit au remboursement du Fonds pour l'emploi ?

## Réponse courte

L'article L.584-3 définit **six catégories** de profils dont l'embauche ouvre le droit au remboursement par le Fonds pour l'emploi. La catégorie principale est le **chômeur indemnisé** ou le demandeur d'emploi inscrit depuis **au moins 3 mois** à l'ADEM — délai réductible à un mois sur avis de l'ADEM.

Sont également éligibles : le salarié dont le **CDD est transformé en CDI** après une période de chômage ; le demandeur d'emploi bénéficiant d'une **mesure en faveur de l'emploi** (Livre V) ; le salarié d'une entreprise confrontée à des **difficultés avec risque de licenciement** ; le salarié d'une entreprise ayant conclu un **plan de maintien dans l'emploi** homologué (Art. L.513-3) ; et le salarié d'une entreprise **en faillite ou liquidation judiciaire**.

L'embauche peut intervenir dans un délai de **6 mois** avant ou après l'admission à la préretraite, y compris au sein d'une entité économique et sociale.

## Définition

L'**embauche compensatrice éligible** désigne le recrutement, par l'employeur souhaitant bénéficier du remboursement du Fonds pour l'emploi, d'une ou plusieurs personnes appartenant aux catégories définies à l'article L.584-3 du Code du travail. Elle doit couvrir au moins la **fraction du poste libérée** par la réduction du temps de travail du salarié en préretraite progressive.

La liste des profils éligibles est exhaustive et définie par la loi ; l'employeur ne peut pas obtenir le remboursement en embauchant un profil ne figurant pas dans cette liste.

## Questions fréquentes

### Combien de catégories de profils ouvrent droit au remboursement du Fonds pour l'emploi dans le cadre de la préretraite progressive ?

L'article L.584-3 du Code du travail définit six catégories de profils dont l'embauche ouvre le droit au remboursement par le Fonds pour l'emploi. La liste est exhaustive et fixée par la loi ; un employeur qui embauche un candidat ne figurant dans aucune de ces catégories ne peut pas prétendre au remboursement, même si ce candidat présente par ailleurs des difficultés d'insertion. Le respect scrupuleux de ces critères est donc une condition de fond du remboursement.

### Les embauches effectuées au sein d'un groupe de sociétés peuvent-elles être prises en compte pour le remboursement du Fonds ?

Oui, l'article L.584-3 §4 prévoit que les embauches effectuées au sein d'une entité économique et sociale, c'est-à-dire dans une autre société du même groupe, sont prises en compte pour le droit au remboursement. Cette disposition offre une flexibilité aux structures multi-entités qui peuvent affecter à une filiale un salarié éligible sans nécessairement recruter une personne extérieure sur le poste libéré. L'éligibilité du profil recruté doit néanmoins toujours être vérifiée.

### Quelle est la condition d'inscription à l'ADEM pour qu'un chômeur soit éligible à l'embauche compensatrice ?

Le demandeur d'emploi doit être inscrit à l'ADEM depuis au moins trois mois et proposé par l'ADEM pour être considéré comme éligible au titre de la première catégorie de l'article L.584-3 §1. Ce délai minimal de trois mois peut être réduit à un mois sur avis de l'ADEM, ce qui élargit considérablement le vivier de candidats potentiels. L'employeur doit vérifier et documenter cette condition à la date de l'embauche.

### Quels documents l'employeur doit-il conserver pour justifier l'éligibilité du candidat embauché ?

L'employeur doit conserver l'attestation d'inscription à l'ADEM du candidat, la durée de cette inscription, tout justificatif du statut du candidat (attestation de chômage, preuve de provenance d'une entreprise en difficulté, etc.) ainsi qu'une confirmation écrite de l'éligibilité obtenue auprès de l'ADEM. Ces documents sont indispensables en cas de contrôle par l'ADEM ou le ministère de l'Emploi. L'absence de documentation peut entraîner le refus ou la récupération du remboursement.

### Un salarié provenant d'une entreprise en faillite peut-il être recruté comme salarié compensateur ?

Oui, un salarié provenant d'une entreprise en faillite ou en liquidation judiciaire constitue l'une des six catégories éligibles définies à l'article L.584-3 §1 du Code du travail. De même, les salariés provenant d'une entreprise ayant conclu un plan de maintien dans l'emploi homologué au sens de l'article L.513-3 ou d'une entreprise confrontée à des difficultés avec risque imminent de licenciement constituent des catégories éligibles distinctes. L'employeur doit disposer des justificatifs correspondants.

## Conditions d'exercice

Les six catégories de profils ouvrant droit au remboursement du Fonds sont les suivantes.

| Catégorie                                 | Conditions   |
|---|--|
| 1. Chômeur indemnisé / demandeur d'emploi | Inscrit depuis <b>3 mois minimum</b> à l' <u>ADEM</u> et proposé par l' <u>ADEM</u> (réductible à <b>1 mois</b> sur avis <u>ADEM</u> )   |
| 2. Salarié en CDD transformé en CDI       | CDD précédé d'une période de chômage ou d'inscription <u>ADEM</u> ; transformation dans les délais légaux (Art. <u>L.584-3</u> §2 et §3) |
| 3. Bénéficiaire d'une mesure emploi       | Demandeur d'emploi bénéficiant d'une mesure du Titre II (chap. III et IV) ou du Titre IV (chap. III) du Livre V                          |
| 4. Salarié d'entreprise en difficulté     | Provenant d'une entreprise confrontée à des difficultés avec risque imminent de licenciement   |
| 5. Salarié d'un plan de maintien          | Provenant d'une entreprise ayant conclu un plan de maintien dans l'emploi homologué (Art. <u>L.513-3</u> )                               |
| 6. Salarié d'entreprise en faillite       | Provenant d'une entreprise en faillite ou en liquidation judiciaire  |

## Modalités pratiques

La vérification de l'éligibilité du profil recruté suit les étapes suivantes.

| Étape                                 | Action RH  |
|---------------------------------------|--|
| <b>Identification de la catégorie</b> | Déterminer à quelle catégorie de l'Art. <u>L.584-3</u> §1 le candidat appartient                           |
| <b>Vérification <u>ADEM</u></b>       | Demander à l' <u>ADEM</u> une confirmation de l'éligibilité du candidat proposé                            |
| <b>Documentation</b>                  | Conserver les preuves : attestation d'inscription <u>ADEM</u> , durée de l'inscription, statut du candidat |
| <b>Formalisation du contrat</b>       | Conclure un CDI (temps plein, temps partiel) ou contrat d'apprentissage dans les délais légaux             |
| <b>Déclaration au Fonds</b>           | Adresser au ministre de l'Emploi la requête de remboursement en justifiant l'embauche éligible             |
| <b>Suivi du maintien</b>              | Assurer le maintien du salarié compensateur pendant <b>2 ans</b> après la fin de la préretraite            |

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux responsables RH de **travailler en étroite collaboration avec l'ADEM** dès la décision d'entrée en préretraite progressive, afin d'identifier en amont les candidats éligibles. L'ADEM peut réduire le délai d'inscription de trois à un mois, ce qui élargit considérablement le vivier de candidats potentiels.

Pour les entreprises appartenant à un groupe ou à une entité économique et sociale, les responsables RH doivent exploiter la possibilité de recruter au sein de l'**entité économique et sociale** (Art. L.584-3 §4), permettant ainsi de répondre aux besoins d'une filiale tout en satisfaisant aux conditions de remboursement du Fonds.

La **documentation** de chaque embauche compensatrice est essentielle : en cas de contrôle de l'ADEM ou du ministère de l'Emploi, l'employeur doit pouvoir justifier le respect des conditions légales à la date de l'embauche. Il est conseillé de conserver une copie des attestations d'inscription ADEM et des justificatifs du statut du candidat.

## Cadre juridique

| Référence                       | Objet  |
|---------------------------------|--|
| Art. <a href="#">L.584-3 §1</a> | Liste exhaustive des six catégories de profils éligibles à l'embauche compensatrice              |
| Art. <a href="#">L.584-3 §2</a> | Délai de 6 mois avant ou après l'admission pour l'embauche compensatrice                         |
| Art. <a href="#">L.584-3 §4</a> | Prise en compte des embauches au sein d'une entité économique et sociale                         |
| Art. <a href="#">L.584-3 §5</a> | Maintien obligatoire du salarié compensateur pendant <b>2 ans</b> après la fin de la préretraite |
| Art. <a href="#">L.513-3</a>    | Plan de maintien dans l'emploi homologué (catégorie 5 de l'Art. <a href="#">L.584-3</a> )        |
| Art. <a href="#">L.584-7</a>    | Suspension du remboursement si le profil recruté ne remplit plus les conditions légales          |

La liste des profils éligibles est **exhaustive** : un employeur qui embauche un candidat ne correspondant à aucune des six catégories de l'article [L.584-3](#) ne peut pas prétendre au remboursement du Fonds, même si le salarié recruté présente par ailleurs des difficultés d'insertion professionnelle.

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.