

# Dans quel délai l'embauche compensatrice doit-elle intervenir pour la préretraite progressive ?

## Réponse courte

L'embauche compensatrice doit intervenir dans un délai de **six mois** avant ou après l'admission du salarié à la préretraite progressive (Art. L.584-3 §2). Ce délai conditionne le droit au remboursement par le **Fonds pour l'emploi**.

Pour les **contrats d'apprentissage**, le délai est étendu jusqu'au début de l'année scolaire précédant ou suivant le départ à la préretraite (Art. L.584-3 §3). Le remboursement est **suspendu** tant que le poste libéré n'est pas pourvu par un candidat éligible (Art. L.584-7) ; il est rétabli si un remplacement intervient dans les **deux mois**.

Les responsables RH doivent **anticiper le recrutement** en contactant l'ADEM dès la décision d'admission, pour éviter toute suspension du remboursement et tout impact financier pour l'entreprise.

## Définition

Le **délai de l'embauche compensatrice** est la fenêtre temporelle au cours de laquelle l'employeur doit recruter un candidat éligible pour couvrir la fraction du poste libérée par le salarié en préretraite progressive. Ce délai, fixé à **six mois** par l'article L.584-3 §2 du Code du travail, constitue une condition de fond pour le remboursement des charges par le Fonds pour l'emploi.

Les embauches effectuées au sein d'une **entité économique et sociale** (groupe de sociétés liées) sont prises en compte dans le cadre de ce délai, offrant une flexibilité aux structures multi-entités.

## Questions fréquentes

### Existe-t-il un délai spécifique pour les contrats d'apprentissage en tant qu'embauche compensatrice ?

Oui, pour les contrats d'apprentissage, le délai est étendu jusqu'au début de l'année scolaire d'apprentissage précédant ou suivant la date de départ en préretraite, conformément à l'article L.584-3 §3. Cette règle spécifique tient compte du caractère annuel des rentrées scolaires et offre une souplesse supplémentaire par rapport au délai général de six mois applicable aux autres types de contrats.

### Les embauches au sein d'un groupe de sociétés sont-elles prises en compte dans le délai de six mois ?

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 appartenant au même groupe, sont prises en compte dans le calcul du délai de six mois. Cette disposition offre une flexibilité appréciable aux entreprises appartenant à un groupe, en leur permettant de répondre aux exigences de l'embauche compensatrice en affectant un salarié éligible à l'une des entités du groupe.

### Pendant combien de temps le salarié compensateur doit-il rester en poste pour que le remboursement soit définitivement acquis ?

Le salarié compensateur doit être maintenu dans l'entreprise pendant deux années après la fin de la période de préretraite progressive, conformément à l'article L.584-3 §5. Si ce salarié quitte l'entreprise avant ce délai, il doit être remplacé par un autre demandeur d'emploi éligible pour préserver le droit au remboursement. Le service RH doit paramétrer une alerte dans son SIRH pour surveiller cette obligation de maintien et anticiper les fins de période.

### Que se passe-t-il si aucun salarié éligible ne peut être recruté dans le délai de six mois ?

Si l'emploi libéré par la réduction du temps de travail n'est pas occupé par un candidat éligible, le remboursement du Fonds pour l'emploi est suspendu dès le jour suivant l'expiration du délai, conformément à l'article L.584-7. Le remboursement est rétabli si un remplacement par un candidat éligible intervient dans les deux mois suivant la suspension. L'anticipation du recrutement, en contactant l'ADEM suffisamment tôt, est donc indispensable.

### Quel est le délai légal pour procéder à l'embauche compensatrice en préretraite progressive ?

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 une condition de fond pour le remboursement des charges par le Fonds pour l'emploi et ne tolère aucune tolérance administrative. Une embauche intervenant au-delà de cette fenêtre ne permet pas d'obtenir le remboursement rétroactif pour la période antérieure.

## Conditions d'exercice

Les règles de délai pour l'embauche compensatrice sont les suivantes.

Situation	Délai applicable
<b>Embauche avant l'admission</b>	Dans les <b>6 mois précédant</b> la date d'admission à la préretraite (Art. <a href="#">L.584-3 §2</a> )
<b>Embauche après l'admission</b>	Dans les <b>6 mois suivant</b> la date d'admission à la préretraite (Art. <a href="#">L.584-3 §2</a> )
<b>Contrat d'apprentissage</b>	Jusqu'au début de l' <b>année scolaire d'apprentissage</b> précédant ou suivant le départ (Art. <a href="#">L.584-3 §3</a> )
<b>Départ du remplaçant</b>	Remboursement suspendu ; rétabli si remplacement dans les <b>2 mois</b> (Art. <a href="#">L.584-7</a> )
<b>Entité économique et sociale</b>	Embauches au sein du groupe prises en compte (Art. <a href="#">L.584-3 §4</a> )
<b>Maintien post-préretraite</b>	Maintien obligatoire du remplaçant pendant <b>2 ans</b> après la fin de la préretraite

## Modalités pratiques

La gestion du délai de l'embauche compensatrice requiert les actions suivantes.

Étape	Action RH
<b>Planification en amont</b>	Contacter l' <u>ADEM</u> dès la décision d'admission pour démarrer la recherche de candidats éligibles
<b>Définition du calendrier</b>	Identifier la date d'admission et calculer les fenêtres de 6 mois avant et après
<b>Sélection du candidat</b>	Recruter un profil éligible selon l'Art. <u>L.584-3</u> §1 dans les délais légaux
<b>Formalisation du contrat</b>	Signer le CDI ou le contrat d'apprentissage dans la fenêtre de 6 mois
<b>Déclaration</b>	Notifier l'embauche à l' <u>ADEM</u> pour le déclenchement du remboursement
<b>Surveillance du maintien</b>	Surveiller la stabilité du remplaçant pendant toute la période de préretraite et les 2 ans suivants

## Pratiques et recommandations

Il est fortement recommandé aux responsables RH de **lancer le processus de recrutement** au moins trois mois avant la date prévue d'entrée en préretraite, en sollicitant l'ADEM pour la mise à disposition de candidats éligibles. Le délai d'inscription minimum de trois mois (réductible à un mois sur avis de l'ADEM) impose une anticipation soigneuse.

Les responsables RH doivent également prévoir un **plan de continuité** en cas de départ prématuré du salarié compensateur. Si ce départ survient pendant la période de préretraite, un remplacement par un autre candidat éligible doit intervenir dans les deux mois pour éviter la suspension définitive du remboursement.

Pour les entreprises gérant plusieurs salariés en préretraite progressive simultanément, il est recommandé de maintenir un **tableau de bord centralisé** des dates d'admission, des délais d'embauche compensatrice et des dates de fin de préretraite, afin d'assurer le suivi rigoureux des obligations liées au remboursement du Fonds pour l'emploi.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Art. <u>L.584-3</u> §2</b>	Délai de <b>6 mois</b> avant ou après l'admission pour l'embauche compensatrice
<b>Art. <u>L.584-3</u> §3</b>	Extension du délai pour les contrats d'apprentissage (début d'année scolaire)
<b>Art. <u>L.584-3</u> §4</b>	Prise en compte des embauches au sein d'une entité économique et sociale
<b>Art. <u>L.584-3</u> §5</b>	Maintien du remplaçant 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 <b>2 mois</b>
<b>Art. <u>L.584-6</u></b>	Procédure de demande de concours du Fonds pour l'emploi par formulaire-type

Le délai de **6 mois** est un délai légal strict : une embauche intervenant au-delà ne permet pas de bénéficier du remboursement rétroactif pour la période antérieure. Les responsables RH ne peuvent pas compter sur une tolérance administrative pour des embauches tardives.

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.