

# Que se passe-t-il si le salarié embauché en compensation quitte l'entreprise avant la fin de la période légale ?

## Réponse courte

Lorsque le salarié embauché en compensation quitte l'entreprise prématurément, le **remboursement du Fonds pour l'emploi est suspendu** tant que l'emploi libéré n'est plus occupé par une personne remplissant les conditions légales. Un **délai de grâce de deux mois** est prévu : si l'employeur pourvoit à nouveau le poste dans ce délai avec un salarié éligible au sens de l'article L.584-3, la suspension ne s'applique pas.

L'article L.584-3 §5 impose en outre le **maintien du compensateur pendant deux années après la fin de la préretraite**. Si cette condition n'est pas respectée, les concours perçus sont **obligatoirement récupérés** par le Fonds. L'employeur doit aussi **informer immédiatement l'ADEM** du départ du compensateur (Art. L.585-3), sous peine de récupération rétroactive. Un remplacement au sein d'une entité économique et sociale est admis, et une dispense ministérielle est possible en cas de difficultés graves.

## Définition

L'**embauche compensatrice** est l'obligation faite à l'employeur, dans le cadre de la préretraite progressive, de recruter un ou plusieurs demandeurs d'emploi ou salariés éligibles afin de pourvoir, au moins partiellement, à la fraction du poste libérée par la réduction du temps de travail du salarié en préretraite. Cette embauche conditionne le droit de l'employeur au concours du Fonds pour l'emploi.

La **période légale de maintien** désigne la durée minimale de deux années pendant laquelle le salarié compensateur doit rester dans l'entreprise après la fin de la période de préretraite du salarié bénéficiaire. Cette condition s'applique à la fois au salarié compensateur directement recruté et, à défaut, à tout autre demandeur d'emploi répondant aux conditions légales d'éligibilité embauché par la suite.

## Questions fréquentes

### Existe-t-il une possibilité d'être dispensé de l'obligation de remplacement du salarié compensateur ?

Oui, en cas de difficultés conjoncturelles graves, l'employeur peut demander une dispense temporaire ou définitive de l'obligation de rééquilibrage au ministre de l'Emploi, après avis du Comité de conjoncture, conformément à l'article L.584-3 §6. Cette dispense est accordée au cas par cas et ne peut être invoquée qu'en présence de circonstances économiques réellement exceptionnelles. Elle doit faire l'objet d'une demande formelle et motivée adressée au ministre.

### Que risque l'employeur si le salarié compensateur n'est pas maintenu pendant les deux années suivant la fin de la préretraite ?

Si le salarié compensateur n'est pas maintenu en poste pendant deux années après la fin de la période de préretraite, conformément à l'article L.584-3 §5, les concours perçus sont obligatoirement récupérés par le Fonds pour l'emploi. Cette récupération est prononcée par décision motivée du ministre ayant l'Emploi dans ses attributions, après audition de l'employeur. Elle s'applique sans qu'il soit nécessaire d'établir une fraude : le seul non-respect de la durée de maintien suffit.

### Quelles démarches l'employeur doit-il entreprendre immédiatement après le départ du salarié compensateur ?

L'employeur doit déclarer le départ immédiatement à l'ADEM par notification écrite, conformément à l'article L.585-3 §1, puis contacter l'ADEM sans délai pour obtenir une liste de candidats éligibles en remplacement. Le nouveau compensateur éligible doit être embauché avant l'expiration du délai de deux mois pour éviter la suspension du remboursement. La transmission du nouveau dossier au ministre de l'Emploi doit intervenir sous trois mois à compter de la nouvelle embauche.

### Quelles sont les conséquences immédiates du départ prématuré du salarié compensateur pendant la préretraite progressive ?

Lorsque le salarié embauché en compensation quitte l'entreprise prématurément, le remboursement du Fonds pour l'emploi est suspendu tant que l'emploi libéré n'est plus occupé par une personne remplissant les conditions légales de l'article L.584-3. L'employeur dispose d'un délai de grâce de deux mois pour pourvoir à nouveau le poste avec un candidat éligible, auquel cas la suspension ne s'applique pas. Si aucun remplacement n'intervient dans ce délai, la suspension prend effet dès le lendemain du départ du compensateur.

### Un remplacement au sein du groupe de sociétés est-il possible en cas de départ du salarié compensateur ?

Oui, la condition de rééquilibrage peut être satisfaite par un remplacement effectué au sein d'une entité économique et sociale, ce qui permet à l'employeur d'affecter à un poste de l'entreprise ou du groupe un salarié éligible, sans nécessairement recruter une personne extérieure sur le même poste. Cette souplesse est prévue par l'article L.584-3 et facilite le respect des obligations dans les groupes multi-entités. Le profil du remplaçant doit néanmoins satisfaire aux critères légaux d'éligibilité.

## Conditions d'exercice

La suspension du remboursement et la récupération des concours obéissent à des règles précises qu'il convient de distinguer selon le moment où survient le départ du salarié compensateur.

Situation	Conséquence	Base légale
Départ pendant la préretraite, poste repourvu dans les 2 mois	Pas de suspension du remboursement	Art. <u>L.584-7</u> al. 2
Départ pendant la préretraite, poste non repourvu dans les 2 mois	Suspension du remboursement jusqu'au remplacement	Art. <u>L.584-7</u> al. 1
Non-maintien post-préretraite (< 2 ans après fin de préretraite)	Récupération obligatoire des concours perçus	Art. <u>L.585-7</u> §4 + <u>L.584-3</u> §5
Remplacement du compensateur par un autre salarié éligible	Maintien du droit au concours	Art. <u>L.584-3</u> §5 al. 2

La suspension du remboursement prend effet dès le jour suivant le départ du salarié compensateur si aucun remplacement n'intervient dans le délai de deux mois. La récupération des sommes indûment perçues est prononcée par décision motivée du ministre ayant l'Emploi dans ses attributions, après audition de l'employeur.

## Modalités pratiques

L'employeur confronté au départ prématuré de son salarié compensateur doit agir rapidement selon un calendrier précis pour minimiser les conséquences financières.

Action	Délai	Destinataire	Document
<b>Déclaration du départ</b>	Immédiatement	<u>ADEM</u>	Notification écrite (Art. <u>L.585-3</u> )
<b>Recherche d'un nouveau compensateur</b>	Sous 2 mois	<u>ADEM</u> (proposition de candidats)	Demande de candidatures
<b>Embauche du remplaçant éligible</b>	Avant expiration du délai de 2 mois	Employeur	Contrat CDI, CDD? CDI ou apprentissage
<b>Transmission du nouveau dossier</b>	Sous 3 mois à compter de l'embauche	Ministre de l'Emploi	Requête formulaire-type (Art. <u>L.584-6</u> )

La condition de rééquilibrage peut être satisfaite par un remplacement effectué au sein d'une **entité économique et sociale**, ce qui permet à l'employeur d'affecter à d'autres postes de l'entreprise (ou du groupe) un salarié éligible, sans nécessairement recruter une personne extérieure sur le même poste. En cas de difficultés conjoncturelles graves, l'employeur peut demander une dispense temporaire ou définitive au ministre, après avis du Comité de conjoncture (Art. L.584-3 §6).

## Pratiques et recommandations

**Anticiper le risque de départ** dès la mise en place de la préretraite progressive est la meilleure protection pour l'employeur. Il est conseillé de **préférer les embauches compensatrices en contrat à durée indéterminée** dès l'origine, de vérifier la solidité de l'engagement du salarié compensateur et d'éviter les situations précaires susceptibles d'engendrer un départ anticipé (contrats courts, postes inadaptés, mauvaise intégration).

**Surveiller l'échéance des deux années post-préretraite** est une obligation RH à inscrire dans les outils de gestion. L'employeur doit paramétrer une alerte dans son SIRH pour anticiper la fin de la période de maintien obligatoire et s'assurer que le salarié compensateur (ou son remplaçant) est bien maintenu en poste. Une vérification documentée à mi-parcours est recommandée.

**En cas de départ inévitable**, l'employeur doit contacter l'ADEM sans délai pour obtenir une liste de candidats éligibles. Le recours aux catégories de salariés visées à l'article L.584-3 — chômeurs indemnisés, demandeurs d'emploi inscrits depuis trois mois, salariés en plan de maintien, salariés provenant d'entreprises en faillite — offre des possibilités larges de remplacement. Une demande de dispense peut également être envisagée si la situation économique de l'entreprise le justifie.

**Documenter chaque étape** de la relation avec le salarié compensateur est indispensable : contrat, avenant éventuel, absences, fin de relation et motifs. Cette documentation permettra de justifier la bonne foi de l'employeur en cas de contrôle ou de récupération par le Fonds.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <a href="#">L.584-3 §1</a>	Conditions d'éligibilité des salariés compensateurs
Art. <a href="#">L.584-3 §5</a>	Obligation de maintien dans l'entreprise 2 ans après la fin de la préretraite
Art. <a href="#">L.584-3 §6</a>	Possibilité de dispense temporaire ou définitive de la condition de rééquilibrage
Art. <a href="#">L.584-7</a>	Suspension du remboursement et délai de grâce de deux mois
Art. <a href="#">L.585-3 §1</a>	Obligation d'information immédiate de l' <a href="#">ADEM</a> en cas de cessation de l'emploi compensateur
Art. <a href="#">L.585-7 §4</a>	Récupération obligatoire des concours en cas de non-respect de l'obligation de maintien
Art. <a href="#">L.586-1</a>	Liquidation du concours du Fonds pour l'emploi sur décompte mensuel vérifié par l' <a href="#">ADEM</a>

La récupération obligatoire des concours s'applique sans qu'il soit nécessaire d'établir une fraude : le seul non-respect de la durée de maintien de deux ans suffit. L'employeur peut éviter cette sanction en justifiant du maintien d'un autre salarié éligible, ou en obtenant une dispense ministérielle après avis du Comité de conjoncture.

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.