

Qu'est-ce que la préretraite-ajustement et dans quelles circonstances peut-elle être mise en place ?

Réponse courte

La **préretraite-ajustement** permet à l'employeur de faire cesser totalement l'activité de ses salariés seniors dans un contexte de **restructuration ou de fermeture**. Le salarié ne travaille plus et perçoit une **indemnité mensuelle de 85 % de son salaire de référence**, financée par le Fonds pour l'emploi. La mise en place requiert une **convention avec le ministre de l'Emploi**, après avis du Comité de conjoncture.

Le dispositif s'applique pour éviter des licenciements liés à une **suppression d'emplois**, à des mutations technologiques ou à la fermeture définitive de l'entreprise, ainsi qu'aux curateurs de faillite et liquidateurs judiciaires. Le Fonds rembourse l'intégralité des charges, sauf si l'entreprise est en situation économique équilibrée — elle participe alors à **30 à 75 %** de l'indemnité. Les salariés éligibles doivent avoir **57 ans accomplis** et cinq ans d'ancienneté, et partir au plus tôt trois ans avant l'ouverture de leurs droits à pension.

Définition

La **préretraite-ajustement** est définie à l'article [L.582-1](#) du Code du travail comme un dispositif de cessation totale et anticipée de l'activité professionnelle, permettant à l'employeur d'ajuster la structure d'âge de son personnel dans le cadre d'une restructuration. Elle se distingue de la préretraite progressive (maintien dans l'entreprise à temps réduit) et de la préretraite des postés/nuit (conditions de travail spécifiques).

La convention conclue avec le ministre de l'Emploi, après consultation du Comité de conjoncture, définit le champ d'application, les catégories de salariés concernés et les modalités de financement. Sa durée de validité ne dépasse pas une année de calendrier, sauf en cas de plan social ou de plan de maintien dans l'emploi prévoyant explicitement ce dispositif.

Questions fréquentes

Dans quelles situations une entreprise peut-elle mettre en place la préretraite-ajustement ?

La préretraite-ajustement peut être mise en place dans trois situations définies par l'article L.582-1 §1 : la fermeture définitive de l'entreprise, la suppression d'emplois résultant d'une restructuration interne, et la transformation d'emplois consécutive à des mutations technologiques rendant certains postes obsolètes. Elle est également accessible aux curateurs de faillite et liquidateurs judiciaires. Dans tous les cas, l'objectif doit être d'éviter des licenciements en offrant une sortie anticipée aux salariés seniors.

L'entreprise en situation financière équilibrée bénéficie-t-elle d'un remboursement intégral des charges par le Fonds pour l'emploi ?

Non, une entreprise jugée en situation économique équilibrée par le Gouvernement, sur avis obligatoire du Comité de conjoncture, est tenue de participer à hauteur de 30 à 75 % de l'indemnité de préretraite versée, charges sociales patronales comprises. Le remboursement intégral par le Fonds pour l'emploi n'est accordé qu'aux entreprises ne se trouvant pas en situation économique équilibrée, conformément à l'article L.582-3. Ce taux de participation peut être inférieur à 30 % uniquement dans le cadre d'un plan de maintien dans l'emploi homologué.

Qu'est-ce que la préretraite-ajustement et en quoi se distingue-t-elle de la préretraite progressive ?

La préretraite-ajustement est un dispositif prévu aux articles L.582-1 à L.582-3 du Code du travail qui permet à l'employeur de faire cesser totalement l'activité de ses salariés seniors dans un contexte de restructuration ou de fermeture. Contrairement à la préretraite progressive où le salarié continue à travailler à temps réduit, la préretraite-ajustement implique un arrêt complet de l'activité, le salarié percevant une indemnité mensuelle de 85 % de son salaire de référence financée par le Fonds pour l'emploi. Sa mise en place requiert une convention avec le ministre de l'Emploi, après avis du Comité de conjoncture.

Quelle est la durée maximale d'une convention de préretraite-ajustement ?

La durée de validité d'une convention de préretraite-ajustement ne peut pas dépasser une année de calendrier, conformément à l'article L.582-1 §3. Une exception est prévue lorsque la convention est incluse dans un plan social ou un plan de maintien dans l'emploi prévoyant explicitement ce dispositif, auquel cas la durée peut être prolongée au-delà d'un an pour s'aligner sur celle du plan. Le remboursement du Fonds pour l'emploi est liquidé mensuellement sur décompte vérifié par l'ADEM.

Quelles conditions d'âge et d'ancienneté un salarié doit-il remplir pour bénéficier de la préretraite-ajustement ?

Le salarié doit avoir 57 ans accomplis et justifier de cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise pour être éligible à la préretraite-ajustement, conformément à l'article L.582-2 du Code du travail. Il ne peut bénéficier du dispositif qu'à condition de partir au plus tôt trois ans avant l'ouverture de ses droits à pension de vieillesse. Ces conditions sont cumulatives et doivent être vérifiées individuellement pour chaque salarié concerné par la restructuration.

Conditions d'exercice

La mise en place de la préretraite-ajustement suppose la réunion de conditions cumulatives tenant à la situation de l'entreprise et à la procédure à suivre.

Condition	Critère	Base légale
Situation déclenchante	Fermeture, restructuration entraînant suppression d'emplois, mutations technologiques	Art. L.582-1 §1
Opérateurs spéciaux	Curateurs de faillite, commissaires de gestion contrôlée, liquidateurs	Art. L.582-1 §1 al. 2
Convention obligatoire	Conclue avec le ministre de l'Emploi, après avis Comité de conjoncture	Art. L.582-1 §3
Durée de la convention	Maximale d'une année civile (sauf plan social ou maintien dans l'emploi)	Art. L.582-1 §3
Champ d'application	Peut être limité à une ou plusieurs unités d'une entité économique et sociale	Art. L.582-1 §4

Une entreprise engagée dans un processus de restructuration sur une longue période peut également être autorisée à procéder à des **embauches nouvelles compensatrices** pour ajuster sa structure d'âge, dans les conditions prévues par l'article [L.582-1 §2](#).

Modalités pratiques

La procédure de mise en place suit une chronologie précise qui doit être respectée pour garantir la validité de la convention et l'éligibilité au concours du Fonds pour l'emploi.

Étape	Contenu	Acteur
Diagnostic	Identifier les emplois supprimés et les salariés potentiellement éligibles	Employeur + DRH
Consultation délégation	Information et consultation obligatoire de la délégation du personnel	Employeur
Dossier ministre	Constitution du dossier justificatif : nature de la restructuration, liste des postes supprimés	Employeur
Avis Comité de conjoncture	Le Comité se prononce sur la situation économique et la nécessité du dispositif	Comité de conjoncture
Signature de la convention	Convention annuelle signée avec le ministre de l'Emploi	Ministre + Employeur
Relevé des salariés	Liste des salariés admissibles, transmise au ministre avant l'ouverture des droits	Employeur (Art. L.582-1)

Le remboursement du Fonds pour l'emploi est liquidé mensuellement sur décompte établi par l'employeur et vérifié par l'ADEM, à présenter sous peine de forclusion dans les six mois suivant la fin du mois concerné.

Pratiques et recommandations

Anticiper le dépôt du dossier est indispensable, car les délais d'instruction par le Comité de conjoncture et le ministre de l'Emploi peuvent être de plusieurs semaines. Il est recommandé d'engager les démarches au moins **trois à quatre mois avant la date souhaitée** d'admission à la préretraite des premiers salariés.

Distinguer clairement la préretraite-ajustement d'un licenciement collectif dans la communication interne et externe : ce dispositif est une mesure sociale de sortie volontaire, non une procédure disciplinaire. Il convient de valoriser cet aspect auprès des salariés éligibles pour obtenir leur adhésion et éviter les contentieux individuels.

Vérifier la situation économique de l'entreprise avant d'engager la procédure : si l'entreprise est considérée en situation économique équilibrée par le Gouvernement, elle devra participer aux charges à hauteur de 30 à 75 %. Cette participation doit être intégrée dès l'origine dans les prévisions budgétaires de la restructuration.

Documenter rigoureusement le lien entre la suppression des emplois et la restructuration ou les mutations technologiques : le Comité de conjoncture et le ministre examinent la réalité et la nécessité économique du recours à ce dispositif. Un dossier insuffisamment motivé peut entraîner un refus ou une limitation du champ de la convention.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.582-1</u>	Conditions de mise en place et convention avec le ministre de l'Emploi
Art. <u>L.582-2</u>	Conditions d'éligibilité des salariés (âge, ancienneté, droits à pension)
Art. <u>L.582-3</u>	Remboursement par le Fonds pour l'emploi et participation de l'employeur
Art. <u>L.585-1</u>	Montant de l'indemnité de préretraite (85 % du salaire de référence)
Art. <u>L.586-1</u>	Liquidation mensuelle du concours du Fonds pour l'emploi

La préretraite-ajustement n'est pas un droit du salarié mais une faculté accordée à l'employeur sous condition de convention avec le ministre. Elle n'est pas concernée par l'extension progressive de la durée de cotisation introduite par la réforme des pensions de 2026, ce qui en fait un dispositif de sortie anticipée plus accessible que la pension anticipée pour les salariés ne justifiant pas encore de 480 mois de cotisation.

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.