

# Une entreprise en bonne santé financière qui se restructure peut-elle recourir à la préretraite-ajustement ?

## Réponse courte

Oui, une entreprise en **bonne santé financière** peut recourir à la préretraite-ajustement dès lors que sa restructuration entraîne une **suppression d'emplois** ou des mutations technologiques. La solidité financière n'est pas un critère d'exclusion, mais elle influe sur la **participation financière de l'employeur** aux charges.

L'article L.582-3 prévoit que le Fonds pour l'emploi rembourse en principe l'intégralité des charges. Toutefois, 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. Ce taux peut descendre en dessous de 30 % uniquement dans le cadre d'un plan de maintien dans l'emploi homologué. La santé financière est donc un facteur de coût, non un obstacle à l'accès au dispositif.

## Définition

La **situation économique et financière équilibrée** est une appréciation du Gouvernement, sur avis obligatoire du Comité de conjoncture, qui tient compte de la rentabilité de l'entreprise, de sa capacité d'autofinancement et de ses perspectives à moyen terme. Elle ne signifie pas que l'entreprise est prospère, mais qu'elle dispose des ressources suffisantes pour contribuer aux charges du dispositif.

La **participation aux charges** est la contribution financière que l'employeur est tenu de verser lorsqu'il n'est pas considéré en difficulté. Elle s'exprime en pourcentage de l'indemnité de préretraite versée, y compris la part patronale des cotisations sociales afférentes.

## Questions fréquentes

### Comment l'employeur doit-il intégrer le coût de sa participation dans sa planification budgétaire ?

L'employeur doit estimer le montant de sa participation financière avant de signer la convention, en appliquant le taux probable de 30 à 75 % à l'ensemble des indemnités de préretraite provisionnelles, charges sociales patronales comprises. Cette charge doit être provisionnée dans les comptes de l'exercice de restructuration dès la décision de recourir au dispositif. Une comparaison avec le coût des alternatives, telles que les licenciements collectifs avec indemnités supra-légales, est recommandée pour s'assurer que la préretraite-ajustement constitue bien la solution la plus avantageuse dans la situation spécifique de l'entreprise.

### Comment le taux de participation est-il fixé et peut-il être modifié en cours d'exécution ?

Le taux de participation de l'employeur est fixé par la convention elle-même lors de sa signature avec le ministre de l'Emploi, et il ne peut pas être modifié unilatéralement. Si la situation financière de l'entreprise se détériore significativement en cours d'exécution de la préretraite, l'employeur peut demander au ministre une révision du taux ou un passage en remboursement intégral, après obtention d'un nouvel avis du Comité de conjoncture. Toute révision doit faire l'objet d'un avenant soumis à la même procédure que la convention initiale.

### Quel rôle joue le Comité de conjoncture dans la décision de participation aux charges ?

Le Comité de conjoncture émet un avis obligatoire sur la situation économique et financière de l'entreprise avant que le ministre de l'Emploi ne signe la convention de préretraite-ajustement, conformément à l'article L.582-3 §1. Il analyse les bilans, les comptes de résultats et les perspectives financières de l'entreprise pour apprécier sa capacité contributive et recommander un taux de participation. L'employeur doit préparer un dossier financier complet pour objectiver sa situation et, le cas échéant, défendre une appréciation de situation non équilibrée permettant un remboursement intégral.

### Quel taux de participation aux charges l'employeur en situation économique équilibrée doit-il assumer ?

Une entreprise jugée en situation économique équilibrée par le Gouvernement est tenue de participer à hauteur de 30 à 75 % de l'indemnité de préretraite versée, y compris la part patronale des charges sociales afférentes, conformément à l'article L.582-3 §2 du Code du travail. Ce taux peut descendre en dessous de 30 % uniquement dans le cadre d'un plan de maintien dans l'emploi homologué. Le taux exact est fixé par la convention elle-même après examen du dossier par le Comité de conjoncture.

### Une entreprise financièrement solide peut-elle accéder à la préretraite-ajustement lors d'une restructuration ?

Oui, une entreprise en bonne santé financière peut accéder à la préretraite-ajustement dès lors que sa restructuration entraîne une suppression d'emplois ou des mutations technologiques, conformément à l'article L.582-1 §1 du Code du travail. La solidité financière n'est pas un critère d'exclusion du dispositif, mais elle influe directement sur la participation financière que l'employeur devra assumer pour les charges d'indemnisation. L'accès au dispositif reste donc ouvert, mais son coût varie selon la situation économique appréciée par le Comité de conjoncture.

## Conditions d'exercice

L'accès à la préretraite-ajustement pour une entreprise financièrement solide obéit aux mêmes conditions générales que pour toute entreprise, avec une contrainte financière spécifique.

Aspect	Règle	Base légale
<b>Éligibilité</b>	Ouverte à toute entreprise en restructuration, quelle que soit sa santé financière	Art. <u>L.582-1</u> §1
<b>Avis Comité de conjoncture</b>	Obligatoire pour apprécier la situation économique et financière	Art. <u>L.582-3</u> §1 al. 2
<b>Taux de participation standard</b>	Entre 30 % et 75 % si situation économique équilibrée	Art. <u>L.582-3</u> §2
<b>Taux réduit (&lt; 30 %)</b>	Uniquement dans le cadre d'un plan de maintien dans l'emploi homologué	Art. <u>L.582-3</u> §2 al. 2
<b>Remboursement intégral</b>	Uniquement si l'entreprise n'est pas en situation économique équilibrée	Art. <u>L.582-3</u> §1

La participation de l'employeur porte sur l'indemnité de préretraite **y compris la part patronale des charges sociales afférentes**, ce qui représente un coût total supérieur au seul pourcentage appliqué au montant de l'indemnité.

## Modalités pratiques

L'employeur en bonne santé financière doit intégrer la participation aux charges dès la phase de planification de sa restructuration.

Étape	Action	Point d'attention
<b>Évaluation du coût</b>	Estimer le montant de la participation selon le taux probable (30-75 %)	À faire avant de signer la convention
<b>Présentation au Comité</b>	Dossier économique et financier complet	Le Comité apprécie la capacité contributive
<b>Négociation du taux</b>	Discuter le taux avec le ministre sur la base du dossier présenté	Aucun taux n'est automatique
<b>Intégration budgétaire</b>	Provisionner la charge dans les comptes de l'exercice de restructuration	Obligation comptable
<b>Paiement mensuel</b>	Verser l'indemnité et la part de participation, le Fonds rembourse le solde	Selon décompte mensuel <a href="#">ADEM</a>

Si la situation financière se détériore significativement en cours de préretraite, l'employeur peut demander au ministre une révision du taux de participation ou un passage en remboursement intégral, après nouvel avis du Comité de conjoncture.

## Pratiques et recommandations

**Anticiper l'avis du Comité de conjoncture** est indispensable : cet organe analyse les données financières de l'entreprise et émet un avis contraignant sur sa situation économique. L'employeur doit préparer un dossier financier solide (bilans, comptes de résultats, plan de trésorerie) pour objectiver sa situation et, le cas échéant, défendre une appréciation de "situation non équilibrée" qui permettrait un remboursement intégral.

**Comparer le coût réel** de la préretraite-ajustement avec participation (30-75 %) avec celui des alternatives : licenciements collectifs avec indemnités majorées, préretraite progressive sans obligation de participation, ou départs négociés. Pour une entreprise en bonne santé, la préretraite-ajustement reste souvent avantageuse socialement et réputationnellement, même avec une participation.

**Formaliser la convention** en précisant le taux de participation retenu dès la signature : ce taux est fixé par la convention elle-même et ne peut être modifié unilatéralement. Toute évolution doit faire l'objet d'un avenant soumis à la même procédure que la convention initiale.

**Consulter la délégation du personnel** sur les modalités financières du dispositif : informer les représentants des salariés sur la participation de l'entreprise renforce la crédibilité de la démarche et peut faciliter l'adhésion des salariés éligibles.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.582-1</u> §1	Conditions d'accès à la préretraite-ajustement (restructuration, suppression d'emplois)
Art. <u>L.582-1</u> §3	Convention avec le ministre après avis du Comité de conjoncture
Art. <u>L.582-3</u> §1	Remboursement intégral par le Fonds pour l'emploi en principe
Art. <u>L.582-3</u> §1 al. 2	Participation obligatoire si situation économique équilibrée
Art. <u>L.582-3</u> §2	Taux de participation entre 30 % et 75 % ; exception plan de maintien

Une entreprise en bonne santé financière peut accéder à la préretraite-ajustement mais doit financer 30 à 75 % des charges d'indemnisation. Ce coût doit être anticipé dès la planification de la restructuration pour éviter toute surprise budgétaire en cours d'exécution.

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.