

# Le Fonds pour l'emploi peut-il verser directement l'indemnité au salarié en cas de cessation d'activité ?

## Réponse courte

Oui. En cas de **cessation des affaires** de l'entreprise survenue après le départ en préretraite du salarié, le Fonds pour l'emploi peut se substituer à l'employeur et verser l'indemnité **directement au salarié**. Ce mécanisme de subrogation est prévu à l'article L.585-4 du Code du travail.

En cas de **faillite ou liquidation judiciaire**, le versement direct est de droit, sans qu'il soit nécessaire de démontrer l'impossibilité de paiement. Le salarié en préretraite progressive peut dans ce cas aussi demander l'**indemnité de chômage complet proratisée** calculée sur la perte de salaire subie (art. L.521-7 et suivants).

Le ministre peut également consentir la subrogation lorsque l'employeur fait face à des **difficultés financières graves** équivalant à un cas de force majeure économique. Cette procédure est exceptionnelle, initiée par l'employeur, et soumise à appréciation du ministre.

## Définition

La **subrogation du Fonds pour l'emploi** est le mécanisme par lequel cet organisme se substitue à l'employeur dans ses obligations de versement de l'indemnité de préretraite, à la demande du salarié ou de l'employeur selon les cas. Une fois la subrogation accordée, le Fonds verse directement l'indemnité au salarié aux conditions prévues par la loi.

La **cessation des affaires** désigne l'arrêt définitif de l'activité économique de l'entreprise, notamment en cas de fermeture volontaire, de faillite ou de liquidation judiciaire. Elle est à distinguer d'une simple restructuration ou d'une cessation partielle d'activité.

## Questions fréquentes

### Dans quelles situations le Fonds pour l'emploi peut-il se substituer à l'employeur pour verser l'indemnité ?

La substitution du Fonds pour l'emploi peut intervenir en trois situations : faillite ou liquidation judiciaire (versement direct de droit), cessation des affaires hors faillite sur demande du salarié, et difficultés financières graves équivalant à un cas de force majeure économique sur demande de l'employeur. Les modalités et le caractère automatique ou discrétionnaire varient selon la situation.

### Le Fonds pour l'emploi peut-il verser directement l'indemnité de préretraite-ajustement au salarié en cas de faillite de l'employeur ?

Oui. En cas de faillite ou de liquidation judiciaire, le versement direct par le Fonds pour l'emploi est de droit, conformément à l'article L.585-4 du Code du travail. Le salarié n'a pas à démontrer l'impossibilité de paiement par l'employeur, et le curateur ou liquidateur doit informer sans délai le Fonds des salariés concernés.

### Qu'est-ce que la subrogation du Fonds pour l'emploi dans le contexte de la préretraite-ajustement ?

La subrogation est le mécanisme par lequel le Fonds pour l'emploi se substitue à l'employeur pour verser l'indemnité de préretraite directement au salarié. Une fois la subrogation accordée, le Fonds verse l'indemnité aux conditions légales prévues, aux mêmes dates que les versements habituels.

### Que doit faire le service RH lorsqu'une procédure de cessation d'activité est engagée ?

Le service RH doit préparer une communication d'urgence à destination des salariés en préretraite précisant les démarches à effectuer auprès du Fonds pour l'emploi et les délais à respecter. Il doit également informer le curateur ou liquidateur de l'existence de salariés en préretraite afin d'activer la subrogation sans délai.

### Un salarié en préretraite progressive peut-il demander une indemnité de chômage en cas de faillite de son employeur ?

Oui. En cas de faillite ou de liquidation judiciaire, le salarié en préretraite progressive peut demander l'indemnité de chômage complet proratisée, calculée sur la perte de salaire effectivement subie, conformément aux articles L.521-7 et suivants du Code du travail.

## Conditions d'exercice

Plusieurs situations peuvent ouvrir droit au versement direct par le Fonds, selon des conditions différentes.

Situation	Mécanisme	Initiateur de la demande	Caractère
Faillite ou liquidation judiciaire	Versement direct de droit	Salarié	Automatique
Cessation des affaires (hors faillite)	Subrogation sur demande	Salarié	Sur demande
Difficultés financières graves (force majeure)	Subrogation sur demande	Employeur	Discrétionnaire

En cas de faillite ou de liquidation judiciaire, le salarié en **préretraite progressive** peut cumulativement demander l'indemnité de chômage complet proratisée selon les articles [L.521-7](#) et suivants, calculée sur la base de la perte de salaire effectivement subie.

## Modalités pratiques

Le service RH ou, selon les cas, le curateur ou liquidateur doit informer les salariés en préretraite de leurs droits dès le prononcé de la cessation des affaires.

Étape	Action	Référence
Prononcé de la faillite/liquidation	Informier immédiatement les salariés en préretraite	Art. <u>L.585-4</u> §3
Demande salarié au Fonds	Salarié adresse demande écrite au ministre	Art. <u>L.585-4</u> §1
Demande employeur (force majeure)	Employeur justifie l'impossibilité de payer	Art. <u>L.585-4</u> §2
Prise en charge par le Fonds	Versement direct aux dates normales de paie	Art. <u>L.585-2</u> §3
Option chômage proratisé (préretraite progressive)	Salarié choisit entre les deux régimes	Art. <u>L.521-7</u>

## Pratiques et recommandations

Le service RH doit **préparer une communication d'urgence** à destination des salariés en préretraite dès qu'une procédure de cessation d'activité est engagée. Cette information doit préciser les démarches à effectuer auprès du Fonds pour l'emploi et les délais à respecter afin d'éviter toute interruption du versement de l'indemnité.

En cas de **faillite**, le curateur désigné par le tribunal doit être informé sans délai de l'existence de salariés en préretraite, afin qu'il puisse activer la subrogation du Fonds pour l'emploi. Le versement direct étant de droit dans ce cas, toute omission de la part du curateur engage sa responsabilité.

Lorsque l'employeur anticipe des **difficultés financières graves** avant la cessation formelle des affaires, il doit adresser une demande motivée au ministre, accompagnée de tout justificatif attestant du caractère de force majeure économique de la situation. Cette démarche doit être engagée le plus tôt possible pour éviter des ruptures de versement.

Le service RH doit conserver une copie des documents relatifs à chaque salarié en préretraite (montant de l'indemnité, dates de début et de fin) afin de faciliter la reprise du dossier par le Fonds pour l'emploi en cas de subrogation.

## Cadre juridique

Référence légale	Objet
Art. <u>L.582-3</u> §3 du Code du travail	Versement direct en cas de cessation des affaires
Art. <u>L.582-3</u> §4 du Code du travail	Versement direct en cas de difficultés financières graves
Art. <u>L.585-4</u> §1 du Code du travail	Subrogation du Fonds — demande du salarié
Art. <u>L.585-4</u> §2 du Code du travail	Subrogation — demande de l'employeur (force majeure)
Art. <u>L.585-4</u> §3 du Code du travail	Faillite ou liquidation judiciaire — versement de droit
Art. <u>L.521-7</u> du Code du travail	Indemnité de chômage complet proratisée
Art. <u>L.585-2</u> §3 du Code du travail	Conditions et modalités de versement de l'indemnité

En cas de **faillite ou liquidation judiciaire**, le versement direct est automatique et de droit : le salarié n'a pas à démontrer l'impossibilité de paiement par l'employeur. Le curateur ou liquidateur doit néanmoins informer le Fonds pour l'emploi des salariés concernés sans délai.

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.