

La préretraite-ajustement implique-t-elle un arrêt total du travail ?

Réponse courte

Oui. La **préretraite-ajustement** implique un **arrêt complet** de l'activité professionnelle dès la date de prise d'effet. Contrairement à la préretraite progressive, qui maintient le salarié en activité partielle, la préretraite-ajustement est un dispositif de **cessation totale** : aucune heure de travail n'est prestée.

Le salarié perçoit une **indemnité mensuelle** calculée à 85%, 80%, puis 75% du salaire de référence (art. [L.585-1](#)). Son contrat de travail est **suspendu** — et non rompu — jusqu'à l'ouverture des droits à pension. Toute reprise d'activité chez un autre employeur est interdite et entraîne la perte de l'indemnité. La cessation totale vise à libérer les postes dans l'entreprise en restructuration, permettant le recrutement compensateur de demandeurs d'emploi.

Définition

L'**arrêt total du travail** dans le cadre de la préretraite-ajustement signifie que le salarié cesse toute prestation de travail pour son employeur à partir de la date d'entrée en préretraite. Il n'accomplit aucune heure supplémentaire, astreinte, permanence ou tâche à domicile pour le compte de l'entreprise durant toute la période d'indemnisation.

La **préretraite-ajustement** se distingue en cela de la **préretraite progressive** (art. [L.584-1](#) et suivants), dans laquelle le salarié continue à travailler à temps partiel. Dans la préretraite-ajustement, la rupture avec l'activité est immédiate et totale, même si le contrat de travail reste formellement suspendu jusqu'à l'ouverture des droits à pension.

Questions fréquentes

La préretraite-ajustement implique-t-elle un arrêt total de l'activité professionnelle ?

Oui. La préretraite-ajustement implique un arrêt complet et immédiat de toute activité professionnelle dès la date de prise d'effet. Contrairement à la préretraite progressive, aucune heure de travail n'est prestée pour l'employeur pendant toute la durée de l'indemnisation.

Le contrat de travail est-il rompu lors de l'entrée en préretraite-ajustement ?

Non. Le contrat de travail n'est pas rompu mais suspendu jusqu'à l'ouverture des droits à pension, date à laquelle il cesse de plein droit, conformément à l'article [L.585-6](#). Le salarié perçoit une indemnité mensuelle calculée à 85 %, 80 % puis 75 % du salaire de référence selon l'article [L.585-1](#).

Quelle est la différence entre la préretraite-ajustement et la préretraite progressive ?

La préretraite-ajustement implique un arrêt total et immédiat de toute activité, et s'inscrit nécessairement dans le cadre d'une restructuration. La préretraite progressive permet au salarié de continuer à travailler à temps partiel (50 % à 80 % d'un temps plein) et est un dispositif autonome non lié à une restructuration.

Quelles mesures pratiques le service RH doit-il prendre lors de l'entrée en préretraite-ajustement d'un salarié ?

Le service RH doit matérialiser clairement la date d'arrêt des prestations dans le système de paie, révoquer immédiatement les accès informatiques, badges et véhicules de service, et notifier l'ADEM sans délai. Il est également recommandé de faire signer au salarié un document attestant de sa compréhension des obligations d'absence d'activité.

Un salarié en préretraite-ajustement peut-il reprendre une activité chez un autre employeur ?

Non. Toute reprise d'activité professionnelle chez un autre employeur est interdite et entraîne la perte de l'indemnité de préretraite. Le salarié est tenu de déclarer immédiatement tout projet de reprise d'activité conformément à l'article L.585-3.

Conditions d'exercice

La préretraite-ajustement est conditionnée par l'admission individuelle du salarié dans le dispositif, après convention de l'entreprise avec le ministre. Le tableau ci-dessous compare les deux dispositifs principaux sur le plan de la continuité de l'activité.

Caractéristique	Préretraite-ajustement	Préretraite progressive
Activité du salarié	Arrêt total	Réduction partielle (50%-80% du temps plein)
Maintien du contrat	Suspendu jusqu'à la pension	Modifié (avenant temps partiel)
Indemnité	85%/80%/75% du salaire de référence	Proratisée selon la réduction
Reprise de travail autre employeur	Interdite	Interdite
Lien avec restructuration	Oui (obligatoire)	Non (dispositif autonome)

Le salarié admis à la préretraite-ajustement est tenu de **déclarer immédiatement** tout changement de situation susceptible d'influer sur ses droits (art. [L.585-3](#)), notamment toute reprise d'activité envisagée.

Modalités pratiques

Le service RH doit organiser la transition vers l'arrêt total selon une procédure formalisée garantissant la conformité légale.

Étape	Action RH	Délai
Notification au salarié	Remettre la décision d'admission et le décompte de l'indemnité	Au premier versement
Remise des documents de fin d'activité	Attestation de fin de prestation, accès badging révoqué	Date d'entrée en préretraite
Information ADEM	Notifier l'Agence pour le développement de l'emploi	Sans délai
Versement mensuel de l'indemnité	Aux dates normales de paie, sous déduction charges	Mensuel
Suivi pendant la période	Contrôle de l'absence de toute prestation de travail	Continu

Pratiques et recommandations

Le service RH doit **matérialiser clairement la date d'arrêt** des prestations de travail dans les dossiers individuels et le système de paie afin d'éviter tout risque de requalification ou de cumul illégitime. La date de prise d'effet de la préretraite-ajustement doit coïncider avec la fin effective de toute activité.

Il convient de **révoquer immédiatement** les accès informatiques, badges, véhicules de service et autres moyens mis à disposition du salarié pour l'exercice de ses fonctions, à la date d'entrée en préretraite. Cette mesure prévient tout conflit sur la nature de l'activité résiduelle.

Le service RH doit **rappeler au salarié** son obligation de déclarer tout projet de reprise d'activité et les conséquences d'une reprise non déclarée sur ses droits à l'indemnité. Un écrit signé par le salarié attestant de la compréhension de ces obligations est recommandé pour sécuriser la procédure.

Cadre juridique

Référence légale	Objet
Art. L.582-1 du Code du travail	Champ d'application de la préretraite-ajustement
Art. L.582-2 du Code du travail	Conditions d'éligibilité et durée
Art. L.585-1 du Code du travail	Calcul de l'indemnité de préretraite
Art. L.585-2 du Code du travail	Charges sociales et fiscales sur l'indemnité
Art. L.585-3 du Code du travail	Obligations déclaratives du salarié et de l'employeur
Art. L.585-6 du Code du travail	Cessation des droits à l'indemnité
Art. L.584-1 du Code du travail	Préretraite progressive (arrêt partiel, dispositif distinct)

Le contrat de travail n'est pas rompu lors de l'entrée en préretraite-ajustement : il est **suspendu** jusqu'à l'ouverture des droits à pension (art. [L.585-6](#)), date à laquelle il cesse de plein droit.

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.