

Une entreprise peut-elle combiner préretraite-ajustement et plan de maintien dans l'emploi ?

Réponse courte

Oui. L'article L.582-1, paragraphe (3) prévoit qu'en cas de **plan social ou de plan de maintien dans l'emploi**, la convention de préretraite-ajustement peut dépasser la durée maximale d'une année de calendrier. La durée de validité de la convention est alors alignée sur celle du plan, permettant une **planification pluriannuelle** des départs.

Les deux dispositifs sont complémentaires : la préretraite-ajustement libère les postes des salariés seniors, tandis que le plan de maintien organise la préservation des emplois restants par la formation et le reclassement.

Sur le plan financier, le plan de maintien dans l'emploi homologué par le ministre (art. L.513-3) permet de réduire le taux de participation de l'employeur en dessous de 30% (art. L.582-3, paragraphe (2)), constituant un avantage économique significatif dans une opération de restructuration sur plusieurs exercices.

Définition

Le **plan de maintien dans l'emploi** est un accord entre l'employeur et les représentants des salariés, homologué par le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions, destiné à préserver les emplois dans une entreprise confrontée à des difficultés économiques ou à une mutation technologique, conformément à l'article L.513-3 du Code du travail.

La **préretraite-ajustement** est un dispositif permettant à l'employeur d'organiser des départs anticipés indemnisés pour les salariés seniors, dans le cadre d'une restructuration. La combinaison des deux instruments forme un **package de restructuration** coordonné et juridiquement sécurisé.

Questions fréquentes

Dans quel ordre les deux dispositifs doivent-ils être mis en place ?

Le plan de maintien dans l'emploi doit être négocié et homologué en premier, avant la conclusion de la convention de préretraite-ajustement avec le ministre. La convention de préretraite est signée après homologation du plan et après avis du Comité de conjoncture.

Que doit faire le service RH si le plan de maintien est modifié en cours d'exécution ?

En cas de modification du plan de maintien en cours d'exécution, l'employeur doit vérifier l'impact sur la convention de préretraite-ajustement et soumettre si nécessaire un avenant au ministre pour aligner les deux documents. Cette démarche assure la cohérence juridique de l'ensemble du dispositif de restructuration.

Quel avantage financier le plan de maintien dans l'emploi homologué apporte-t-il pour la préretraite-ajustement ?

Un plan de maintien dans l'emploi homologué par le ministre permet de réduire le taux de participation de l'employeur aux charges de préretraite en dessous de 30 %, conformément à l'article L.582-3 §2. Sans plan de maintien, le taux de participation se situe entre 30 % et 75 % des charges.

Quelle condition est indispensable pour bénéficier des dérogations liées au plan de maintien dans l'emploi ?

Le plan de maintien dans l'emploi doit être homologué par le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions avant la signature de la convention de préretraite-ajustement, conformément à l'article L.513-3. De plus, le plan doit prévoir expressément l'application de la préretraite-ajustement pour que les effets dérogatoires s'activent.

Quelle est la complémentarité fonctionnelle entre la préretraite-ajustement et le plan de maintien dans l'emploi ?

La préretraite-ajustement libère les postes des salariés seniors, tandis que le plan de maintien dans l'emploi organise la préservation des emplois restants via la formation et le reclassement. La combinaison des deux dispositifs forme un package de restructuration coordonné permettant à la fois la gestion des seniors et la préservation des emplois des actifs.

Une entreprise peut-elle combiner la préretraite-ajustement avec un plan de maintien dans l'emploi ?

Oui. L'article L. 582-1, paragraphe (3) prévoit qu'en présence d'un plan de maintien dans l'emploi ou d'un plan social, la convention de préretraite-ajustement peut dépasser la durée maximale d'une année de calendrier. La durée de la convention est alors alignée sur celle du plan, permettant une planification pluriannuelle des départs.

Conditions d'exercice

La combinaison préretraite-ajustement et plan de maintien est soumise à plusieurs conditions cumulatives. Le tableau ci-dessous en récapitule les principaux effets.

Paramètre	Sans plan de maintien	Avec plan de maintien homologué
Durée de validité de la convention	Limitée à une année de calendrier	Alignée sur la durée du plan de maintien
Taux de participation employeur	Entre 30% et 75%	Peut descendre sous 30%
Flexibilité des départs	Limitée à la durée annuelle	Planification pluriannuelle possible
Condition d'homologation	Non requise	Obligatoire (art. L.513-3)

Le plan de maintien dans l'emploi doit prévoir **expressément** l'application de la préretraite-ajustement pour que les effets dérogatoires s'appliquent. Une mention insuffisante ou implicite ne suffit pas à activer les dérogations légales.

Modalités pratiques

La mise en place combinée des deux dispositifs nécessite une coordination étroite entre le service RH, le département financier et les représentants du personnel.

Étape	Action	Délai
Négociation du plan de maintien	Concertation avec la délégation du personnel	Avant homologation
Homologation du plan	Dépôt auprès du ministre (art. <u>L.513-3</u>)	Avant la convention de préretraite
Convention de préretraite-ajustement	Signature avec le ministre après avis du Comité de conjoncture	Après homologation
Planification des départs	Calendrier pluriannuel des admissions à la préretraite	Selon durée du plan
Suivi et reporting	Rapports d'avancement au ministre si requis	Périodique

Pratiques et recommandations

Le service RH doit **coordonner la rédaction** du plan de maintien dans l'emploi avec les équipes juridiques pour s'assurer que les clauses relatives à la préretraite-ajustement sont suffisamment précises pour activer les dérogations de l'article L.582-1, paragraphe (3). La clarté des engagements est essentielle pour l'homologation.

Il est fortement recommandé d'**associer la délégation du personnel** dès le début du processus. L'adhésion des représentants des salariés facilite l'homologation par le ministre et réduit le risque de contestation ultérieure par les salariés concernés.

Le service RH doit établir un **tableau de bord de suivi** des départs en préretraite-ajustement sur toute la durée du plan, avec les noms, dates d'entrée, montants d'indemnités et dates prévisionnelles de pension pour chaque salarié concerné. Ce document est indispensable pour le reporting auprès du ministre et du Fonds pour l'emploi.

En cas de **modification du plan de maintien** en cours d'exécution, l'employeur doit vérifier l'impact sur la convention de préretraite-ajustement et, si nécessaire, soumettre un avenant au ministre pour aligner les deux documents et maintenir la cohérence juridique du dispositif.

Cadre juridique

Référence légale	Objet
Art. <u>L.582-1</u> , paragraphe (3) du Code du travail	Convention dépassant un an si plan social ou de maintien
Art. <u>L.582-3</u> , paragraphe (2) du Code du travail	Taux de participation inférieur à 30% avec plan de maintien homologué
Art. <u>L.513-3</u> du Code du travail	Plan de maintien dans l'emploi — conditions et homologation
Art. <u>L.582-2</u> du Code du travail	Éligibilité individuelle des salariés à la préretraite-ajustement
Art. <u>L.585-1</u> du Code du travail	Calcul de l'indemnité de préretraite

Le plan de maintien dans l'emploi doit être **homologué** avant la signature de la convention de préretraite-ajustement pour que les dérogations s'appliquent. La combinaison des deux dispositifs permet une restructuration pluriannuelle avec une participation financière réduite de l'employeur, sous réserve du respect strict des conditions légales.

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.