

Un salarié admis à la préretraite-ajustement peut-il aussi toucher des indemnités de licenciement ?

Réponse courte

L'admission à la préretraite-ajustement implique une **suspension du contrat de travail** et non une rupture : le salarié n'est donc pas licencié au sens strict et ne peut pas prétendre simultanément à une **indemnité de départ** au titre de l'article L.124-7.

En revanche, lorsque le salarié a fait l'objet d'un **licenciement collectif préalable** puis accède à la préretraite en cours de chômage (Art. L.582-2(4)), l'indemnité de départ a été versée lors de la rupture du contrat, avant l'entrée en préretraite. Les deux mécanismes sont alors séquentiels et non simultanés.

Le Code du travail ne pose pas d'**interdiction de principe** de voir coexister les deux types d'indemnisation, mais leur articulation doit être expressément négociée et clarifiée dans le plan social ou la convention de préretraite conclue avec le Ministre.

Définition

L'**indemnité de préretraite-ajustement** est une prestation mensuelle de remplacement de revenu versée pendant la période précédant l'ouverture des droits à pension. Elle n'est pas liée à une rupture du contrat de travail : elle correspond au maintien d'un revenu (85 % ? 80 % ? 75 % du salaire de référence) pendant la suspension d'activité.

L'**indemnité de licenciement** (ou indemnité de départ, Art. L.124-7) est une compensation unique versée en cas de rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur pour des motifs non inhérents à la personne du salarié. Elle est calculée en fonction de l'ancienneté et ne peut être inférieure aux minima légaux.

Questions fréquentes

Dans quel scénario un salarié peut-il bénéficier à la fois d'une indemnité de licenciement et de la préretraite-ajustement ?

Ce cumul est possible de manière séquentielle : si le salarié a d'abord été licencié collectivement et a perçu une indemnité de départ, il peut ensuite accéder à la préretraite-ajustement en cours de période de chômage dès qu'il remplit les conditions d'admission, conformément à l'article L.582-2(4). Les deux versements sont alors distincts dans le temps.

La préretraite-ajustement génère-t-elle des cotisations pension, contrairement à l'indemnité de licenciement ?

Oui. L'indemnité de préretraite-ajustement génère des cotisations pension continues conformément à l'article L.585-2, ce qui améliore potentiellement le montant de la future pension de vieillesse du salarié. L'indemnité de licenciement, en revanche, ne génère pas de cotisations pension.

Quel est le traitement fiscal respectif de l'indemnité de préretraite et de l'indemnité de licenciement ?

L'indemnité de préretraite-ajustement est imposée comme un salaire ordinaire. L'indemnité de licenciement bénéficie en revanche de régimes fiscaux spécifiques selon son montant, distincts de l'imposition salariale classique.

Un plan social peut-il prévoir des indemnités de licenciement conventionnelles cumulables avec la préretraite-ajustement ?

Oui. Les dispositions plus favorables d'un plan social peuvent prévoir des indemnités supplémentaires au-delà des minima légaux, cumulables avec la préretraite-ajustement. Cependant, certains plans sociaux prévoient que l'admission à la préretraite se substitue à une indemnité conventionnelle plus favorable : les termes de chaque plan social doivent être examinés attentivement.

Un salarié admis à la préretraite-ajustement peut-il simultanément percevoir une indemnité de licenciement ?

Non, pas simultanément. L'admission à la préretraite-ajustement implique une suspension du contrat de travail et non une rupture : le salarié n'est pas licencié au sens strict et ne peut donc pas prétendre à une indemnité de départ au titre de l'article L.124-7 en même temps que son indemnité de préretraite.

Conditions d'exercice

Le tableau suivant résume les conditions de cumul selon les situations.

Situation	Indemnité de préretraite	Indemnité de licenciement	Cumul possible ?
Préretraite sans rupture du contrat	Oui — versée mensuellement	Non — pas de rupture de contrat	Non applicable
Licenciement collectif puis préretraite en cours de chômage (Art. L.582-2(4))	Oui — dès remplissement des conditions	Oui — versée lors du licenciement	Oui — séquentiellement
Plan social prévoyant rupture + préretraite	Selon les termes de la convention	Selon les termes du plan social	Oui — si expressément prévu

Modalités pratiques

L'articulation pratique entre préretraite-ajustement et indemnités de licenciement doit être traitée au moment de la négociation du plan social ou de la convention avec le Ministre.

Élément	Détail
Moment du versement	L'indemnité de licenciement est versée à la fin du préavis ; la préretraite commence le mois suivant l'admission
Cumul simultané	Interdit : le salarié ne peut percevoir à la fois l'indemnité de préretraite et exercer une activité rémunérée au-delà de la moitié du SSM (Art. L.585-6(5))
Cotisations pension	L'indemnité de préretraite génère des cotisations pension continues (Art. L.585-2) ; l'indemnité de licenciement n'en génère pas
Plan social	Les dispositions plus favorables du plan social peuvent prévoir des indemnités supplémentaires au-delà des minima légaux, cumulables avec la préretraite
Fiscalité	L'indemnité de préretraite est imposée comme un salaire ; l'indemnité de licenciement bénéficie de régimes fiscaux spécifiques selon son montant

Pratiques et recommandations

Anticiper la question dans le plan social : lors de la négociation, il est recommandé de préciser expressément si les indemnités de licenciement conventionnelles (au-delà des minima légaux) sont cumulables avec l'accès à la préretraite-ajustement.

Vérifier la séquence temporelle : si le salarié est d'abord licencié et perçoit une indemnité de départ, puis accède à la préretraite en cours d'indemnisation chômage (Art. [L.582-2\(4\)](#)), les deux versements sont distincts dans le temps et non simultanés — le cumul est donc possible dans ce schéma.

Consulter la délégation du personnel et, le cas échéant, le comité de conjoncture pour vérifier que le plan social ou la convention de préretraite encadrent clairement l'articulation des deux mécanismes.

Informers les salariés que la préretraite-ajustement, contrairement à une simple indemnité de licenciement, génère des cotisations pension continues qui améliorent potentiellement le montant de leur future pension de vieillesse.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.582-1	Champ d'application de la préretraite-ajustement
Art. L.582-2(4)	Accès à la préretraite en cours d'indemnisation chômage après licenciement collectif
Art. L.582-3	Financement par le Fonds pour l'emploi
Art. L.124-7	Indemnité de départ — montants légaux selon ancienneté
Art. L.585-2	Régime fiscal et social de l'indemnité de préretraite
Art. L.585-6(5)	Cessation de l'indemnité si reprise d'activité dépassant la moitié du SSM

L'absence d'interdiction légale explicite de cumul entre indemnité de départ et préretraite-ajustement laisse une marge de négociation dans le cadre du plan social. Toutefois, certains plans sociaux prévoient expressément que l'admission à la préretraite-ajustement se substitue à une indemnité conventionnelle de licenciement plus favorable : dans ce cas, la clause contractuelle prévaut sur le principe général. Il convient d'examiner attentivement les termes de chaque plan social ou accord collectif avant de conclure quant aux droits effectifs du salarié.

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.