

Un salarié justifiant de 15 ans de travail posté dans les 25 dernières années est-il éligible ?

Réponse courte

Oui. L'article [L.583-1](#), §2 prévoit une voie dérogatoire : le salarié justifiant de **quinze années** de travail posté par équipes successives avec poste de nuit obligatoire, ou en poste fixe de nuit, prestées dans les **vingt-cinq dernières années** précédant le départ, peut prétendre à l'admission. Cette dérogation vise les salariés dont la carrière postée, bien que plus courte, est récente et concentrée.

Les autres conditions restent identiques à la voie principale : **âge minimum de 57 ans, ancienneté de cinq ans** chez l'employeur (réduite à un an en cas de faillite ou liquidation), et **critère de 20 %** d'heures nocturnes par mois revendiqué.

Le salarié éligible via cette voie bénéficie des mêmes droits : indemnité de préretraite (Art. [L.585-1](#)), durée maximale de trois ans, prise en charge intégrale par le Fonds pour l'emploi (Art. [L.583-2](#)).

Définition

La **voie dérogatoire de quinze ans** est la condition alternative d'accès à la préretraite des travailleurs postés et de nuit, prévue à l'article [L.583-1](#), §2, permettant à un salarié de justifier d'une durée de travail posté inférieure à la règle générale de vingt ans, à condition que ces années se concentrent dans une **fenêtre temporelle de vingt-cinq ans** immédiatement antérieure au départ.

Elle reflète la logique de pénibilité du dispositif : une exposition prolongée et récente au travail nocturne justifie le départ anticipé, même si la carrière globale n'atteint pas les vingt ans requis par la voie principale.

Questions fréquentes

Comment la fenêtre de 25 ans est-elle déterminée pour la voie dérogatoire ?

La fenêtre de 25 ans se calcule à partir de la date présumée de départ en préretraite, et non de la date de la demande. Il faut donc remonter 25 années en arrière depuis la date envisagée de début de préretraite pour identifier la période de référence dans laquelle les 15 années doivent avoir été accomplies.

Les périodes de travail de jour chez le même employeur peuvent-elles être comptabilisées dans la voie dérogatoire des 15 ans ?

Non, seules les périodes de travail posté satisfaisant le critère de 20 % d'heures nocturnes mensuelles entre 22h et 6h sont comptabilisées. Les phases de travail de jour doivent être exclues du décompte, même si elles ont été effectuées chez le même employeur.

Pourquoi est-il important d'informer les salariés de l'existence de la voie dérogatoire des 15 ans ?

Certains salariés se croient inéligibles parce qu'ils n'atteignent pas les 20 années requises par la règle générale. Une analyse préalable de la carrière peut révéler l'éligibilité via la voie dérogatoire. Manquer cette information prive le salarié d'un droit légal auquel il peut légitimement prétendre.

Quels droits le salarié admis via la voie dérogatoire des 15 ans obtient-il ?

Les droits sont identiques à ceux de la voie principale : indemnité de préretraite calculée selon l'article L. 585-1, durée maximale d'indemnisation de trois ans, et prise en charge intégrale par le Fonds pour l'emploi (Art. L. 583-2). La voie d'accès n'affecte ni le montant de l'indemnité ni les modalités de versement.

Un salarié justifiant de 15 ans de travail posté dans les 25 dernières années peut-il accéder à la préretraite des postés/nuit ?

Oui, l'article L. 583-1 §2 prévoit cette voie dérogatoire : 15 années de travail posté par équipes successives avec poste de nuit obligatoire, ou en poste fixe de nuit, prestées dans les 25 dernières années précédant le départ ouvrent droit à l'admission. Les autres conditions (57 ans, 5 ans d'ancienneté, critère de 20 % d'heures nocturnes) restent identiques à la voie principale.

Conditions d'exercice

Le tableau suivant compare les deux voies d'accès et les conditions requises pour la voie dérogatoire.

Condition	Voie principale (§1)	Voie dérogatoire (§2)
Durée de travail posté	20 ans (toute la carrière)	15 ans dans les 25 dernières années
Période de référence	Ensemble de la carrière	25 dernières années avant le départ
Organisation du travail	Équipes successives + nuit obligatoire	Équipes successives + nuit, ou nuit fixe
Âge minimum	57 ans	57 ans
Ancienneté chez l'employeur	5 ans (1 an si faillite/liquidation)	5 ans (1 an si faillite/liquidation)
Seuil horaire nocturne	? 20 % des heures mensuelles (22h–6h)	? 20 % des heures mensuelles (22h–6h)
Durée d'indemnisation	Max. 3 ans, jusqu'à 63 ans (65 sans pension anticipée)	Identique

Modalités pratiques

La vérification de l'éligibilité via la voie dérogatoire implique les vérifications suivantes.

Point de vérification	Modalité	Document requis
Identification de la fenêtre	Calculer la période 25 ans en remontant depuis la date de départ souhaitée	Calcul RH
Décompte des 15 ans	Comptabiliser les mois de travail posté satisfaisant le critère 20 % dans la fenêtre	Bulletins de salaire, plannings
Qualification de chaque année	S'assurer du respect du seuil horaire nocturne mois par mois	Relevés d'heures
Vérification des autres conditions	Âge ? 57 ans, ancienneté ? 5 ans, droits pension	Documents d'identité, <u>CCSS</u>
Dépôt de la demande	Demande écrite à l'employeur 3 mois avant la date souhaitée	Art. <u>L.583-3</u>

Pratiques et recommandations

Identifier systématiquement pour les salariés en équipes successives lesquels se trouvent dans la fenêtre des vingt-cinq ans est une bonne pratique RH. Un salarié ayant commencé sa carrière tardivement en travail posté peut satisfaire la condition dérogatoire sans atteindre les vingt ans globaux.

Il convient de **calculer précisément la fenêtre de vingt-cinq ans** : celle-ci se détermine à partir de la date présumée de départ en préretraite, et non de la date de la demande. Une légère différence de calendrier peut inclure ou exclure des mois déterminants. Les RH doivent documenter ce calcul dans le dossier.

Informé le salarié de l'existence de cette voie dérogatoire est essentiel, car certains salariés se croient inéligibles n'ayant pas les vingt ans requis par la règle générale. Une analyse préalable de la carrière permet de détecter l'éligibilité et d'optimiser la date de départ en fonction des années déjà acquises dans la fenêtre.

Pour les salariés ayant alterné travail posté et travail de jour, il faut **comptabiliser uniquement les périodes postées** satisfaisant le critère nocturne, en excluant les phases de travail de jour, même chez le même employeur.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.583-1, §2	Voie dérogatoire : 15 ans dans les 25 dernières années
Art. L.583-1, §1	Voie principale : 20 ans, conditions générales d'accès
Art. L.583-1, §1, al. 2	Critère de qualification nocturne : ? 20 % des heures mensuelles entre 22h et 6h
Art. L.583-2	Remboursement intégral par le Fonds pour l'emploi
Art. L.583-3	Procédure de demande et documents justificatifs
Art. L.585-1	Modalités de calcul de l'indemnité de préretraite

La voie dérogatoire de quinze ans est un **droit légal** : l'employeur ne peut pas refuser l'admission d'un salarié satisfaisant toutes les conditions légales, et la décision finale appartient au ministre de l'Emploi sur la base du relevé transmis par l'employeur.

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.