

# Un salarié licencié collectivement peut-il tout de même accéder à la préretraite des postés/nuit ?

## Réponse courte

Oui, sous certaines conditions. L'article L.583-1, §2 réduit la **condition d'ancienneté** de cinq ans à **une seule année** chez l'employeur pour les salariés provenant d'une entreprise en faillite ou en liquidation judiciaire. Cette dérogation leur permet d'accéder au dispositif même après un changement récent d'employeur.

Pour les licenciements collectifs hors faillite ou liquidation, l'ancienneté de **cinq ans** reste obligatoire. Si le salarié la satisfait et remplit les autres conditions — âge, durée de travail posté, critère nocturne — le licenciement collectif ne fait pas obstacle à l'admission.

Les entreprises éligibles à la **préretraite-ajustement** peuvent, par convention avec le ministre, admettre leurs salariés postés encore plus tôt via la combinaison des deux dispositifs (Art. L.583-1, §4), sous réserve des modalités de participation financière applicables.

## Définition

La **dérogation à l'ancienneté** pour les salariés issus d'entreprises en faillite ou en liquidation judiciaire est la règle prévue à l'article L.583-1, §2, qui réduit de cinq ans à un an la durée d'occupation minimale requise chez l'employeur actuel pour accéder à la préretraite des travailleurs postés et de nuit.

Cette dérogation vise à protéger les salariés dont la carrière posté a été interrompue involontairement par la disparition de leur employeur précédent, en leur permettant d'accéder au dispositif même si leur ancienneté chez le nouvel employeur est courte.

## Questions fréquentes

### Comment combiner la préretraite des postés/nuit avec la préretraite-ajustement lors d'un licenciement collectif ?

En cas de restructuration avec plan social, les articles L. 583-1 §4 et L. 582-1 permettent de combiner les deux dispositifs pour les salariés remplissant les deux séries de conditions. Cette combinaison permet un départ encore plus anticipé, avec application du taux de participation financière de l'employeur prévu par l'article L. 582-3(2) pour la période anticipée.

### La dérogation à l'ancienneté d'un an s'applique-t-elle à toute forme de restructuration ?

Non, la dérogation ne s'applique qu'aux salariés provenant d'une faillite ou d'une liquidation judiciaire prononcée par une juridiction compétente. Une simple restructuration, cessation d'activité volontaire ou plan social sans procédure judiciaire ne suffit pas, et la condition d'ancienneté de 5 ans reste alors exigée.

### Quelle dérogation à la condition d'ancienneté existe pour les salariés issus d'une entreprise en faillite ?

L'article L. 583-1 §2 réduit la condition d'ancienneté chez l'employeur actuel de 5 ans à 1 an pour les salariés provenant d'une entreprise en faillite ou en liquidation judiciaire. Cette dérogation leur permet d'accéder au dispositif même après un changement récent d'employeur imposé par la disparition de leur ancien employeur.

## Quelles démarches les RH doivent-elles effectuer lors d'un licenciement collectif pour identifier les éligibles à la préretraite des postés/nuit ?

Il est recommandé d'identifier parmi les salariés concernés ceux qui satisfont aux conditions de la préretraite des postés/nuit afin de les informer de cette option avant la fin du contrat. Il faut vérifier l'âge, la durée de travail posté, le critère nocturne, et recueillir le jugement de faillite ou l'ordonnance de liquidation si la dérogation d'ancienneté à 1 an est applicable.

### Un salarié licencié collectivement peut-il accéder à la préretraite des travailleurs postés et de nuit ?

Oui, si le salarié remplit les conditions légales (âge, durée de travail posté, critère nocturne), un licenciement collectif ne fait pas obstacle à son admission. La condition d'ancienneté de 5 ans chez l'employeur actuel reste exigée, sauf si le salarié provient d'une entreprise en faillite ou en liquidation judiciaire.

## Conditions d'exercice

L'article [L.583-1](#) distingue plusieurs situations selon le contexte de licenciement.

Situation	Condition d'ancienneté	Autres conditions inchangées
<b>Cas général (licenciement hors faillite)</b>	5 ans chez l'employeur actuel	Âge ? 57 ans, 20 ans posté (ou 15/25), critère 20 % nuit
<b>Provenance d'une entreprise en faillite</b>	<b>1 an</b> chez l'employeur actuel	Identiques
<b>Provenance d'une entreprise en liquidation judiciaire</b>	<b>1 an</b> chez l'employeur actuel	Identiques
<b>Combinaison avec préretraite-ajustement (§4)</b>	Selon convention (Art. <a href="#">L.582-1</a> )	Participation employeur possible

La réduction d'ancienneté à un an s'applique uniquement aux salariés **en provenance** d'une entreprise en faillite ou liquidation, et non à ceux toujours en poste dans une entreprise en restructuration n'ayant pas encore fait l'objet d'une procédure judiciaire.

## Modalités pratiques

Le traitement du dossier d'un salarié licencié collectivement nécessite les vérifications suivantes.

Vérification	Document requis	Impact
<b>Motif du licenciement</b>	Lettre de licenciement, plan social	Détermine l'ancienneté applicable
<b>Statut de l'employeur précédent</b>	Jugement de faillite ou ordonnance de liquidation	Ouvre la dérogation à 1 an si applicable
<b>Ancienneté chez l'employeur actuel</b>	Contrat de travail, attestations d'emploi	Vérification du seuil (1 ou 5 ans)
<b>Durée de travail posté</b>	Bulletins de salaire, plannings de l'employeur précédent	Comptabilisation des années postées
<b>Demande au ministre de l'Emploi</b>	Relevé des salariés éligibles (Art. <u>L.583-4</u> )	Décision d'admission individuelle

## Pratiques et recommandations

Lors d'un licenciement collectif, il est recommandé aux RH d'**identifier parmi les salariés concernés** ceux qui satisfont aux conditions de la préretraite des postés/nuit, afin de les informer de cette option avant la fin du contrat. Cette démarche proactive valorise l'accompagnement RH et réduit les recours contentieux.

**Vérifier systématiquement** l'origine des salariés embauchés suite à une faillite ou liquidation permet d'anticiper les dossiers bénéficiant de la réduction d'ancienneté à un an. La collecte des justificatifs (jugement de faillite, attestations de l'ancien employeur) doit être organisée dès l'embauche.

En cas de restructuration avec plan social, les RH doivent évaluer l'opportunité de **combinaison la préretraite-ajustement et la préretraite des postés** pour les salariés remplissant les deux séries de conditions. Cette combinaison permet un départ encore plus anticipé et optimise les coûts RH liés à la réduction d'effectifs.

Il convient de **documenter le dossier complet** du salarié licencié collectivement : lettre de licenciement, statut juridique de l'ancienne entreprise, historique de travail posté, et ancienneté chez le nouvel employeur, avant de soumettre le relevé au ministre de l'Emploi.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Art. <u>L.583-1</u>, §1</b>	Conditions générales : âge 57 ans, ancienneté 5 ans, 20 ans posté
<b>Art. <u>L.583-1</u>, §2</b>	Dérogation : ancienneté réduite à 1 an pour provenance faillite/liquidation
<b>Art. <u>L.583-1</u>, §4</b>	Combinaison avec préretraite-ajustement, départ anticipé autorisé par convention
<b>Art. <u>L.582-1</u></b>	Conditions d'éligibilité à la préretraite-ajustement
<b>Art. <u>L.583-4</u></b>	Décision d'admission par le ministre de l'Emploi sur relevé de l'employeur

La dérogation à l'ancienneté ne s'applique qu'aux salariés provenant d'une **faillite ou liquidation judiciaire** prononcée par une juridiction compétente — une simple restructuration ou cessation d'activité volontaire ne suffit pas, et l'ancienneté de cinq ans reste alors exigée

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.