

Quand l'employeur doit-il saisir le ministre pour une préretraite des postés et de nuit ?

Réponse courte

Au plus tard un mois avant l'ouverture des droits. L'article L.583-4, paragraphe (1), oblige l'employeur à présenter dans ce délai au ministre ayant l'Emploi dans ses attributions la **demande de concours du Fonds pour l'emploi** à la préretraite pour travail posté ou de nuit. Passé ce délai, le remboursement ne prend effet que le premier jour du mois au cours duquel la requête est introduite.

La demande est la pièce centrale : sur sa base, le ministre prend la **décision d'admission** de l'article L.583-4, paragraphe (2), après consultation des délégations compétentes du personnel. L'employeur communique ensuite à la **délégation du personnel**, par les moyens appropriés, la liste des départs en préretraite — le texte n'exige aucun affichage.

Ce délai d'un mois est distinct du délai de **trois mois** dont dispose le salarié pour introduire sa demande écrite auprès de l'employeur (Art. L.583-3, paragraphe (1)). Les deux délais s'articulent : le salarié agit en premier, laissant à l'employeur le temps de préparer le relevé à transmettre au ministre.

Définition

Le Code désigne ce document par deux noms. L'article L.583-4, paragraphe (1), parle d'une **demande de concours du Fonds pour l'emploi** à la préretraite pour travail posté ou de nuit ; l'article L.588-1, paragraphe (1), du **relevé établi par l'employeur** sur lequel le salarié doit figurer. Il s'agit du même acte : celui qui recense les salariés remplissant les conditions et qui supporte la décision d'admission du ministre.

Sa présentation est précédée de la consultation des délégations compétentes du personnel et suivie de la communication à la délégation de la liste des départs. L'omission d'un salarié éligible ouvre à celui-ci le recours d'urgence de l'article L.588-1.

Questions fréquentes

Comment les RH peuvent-elles organiser le calendrier interne pour respecter les délais de la procédure de préretraite des postés/nuit ?

Il est recommandé de mettre en place un calendrier RH avec une échéance à J-90 (relance du salarié pour sa demande écrite) et une échéance à J-30 (transmission du relevé au ministre). Une vérification de la complétude du dossier avec le service juridique avant la transmission permet d'éviter tout retour du ministre pour dossier incomplet.

Que contient le relevé que l'employeur transmet au ministre de l'Emploi pour la préretraite des postés/nuit ?

Le relevé recense les salariés qui remplissent ou sont sur le point de remplir les conditions légales d'accès au dispositif. Il doit inclure l'identité des salariés, les dates d'ouverture des droits, les attestations de périodes de travail posté et le certificat CNAP sur les droits à pension. C'est sur la base de ce relevé que le ministre prend la décision individuelle d'admission.

Quel est le délai légal pour transmettre la demande de concours du Fonds pour l'emploi au ministre de l'Emploi ?

L'employeur doit transmettre le relevé des salariés admissibles au ministre ayant l'Emploi dans ses attributions au plus tard 1 mois avant l'ouverture des droits (Art. L. 583-4, paragraphe (1)). Ce délai est impératif : tout retard dans la transmission compromet la date d'entrée en vigueur et retarde la décision ministérielle d'admission.

Quelles obligations d'information accompagnent la transmission du relevé au ministre de l'Emploi ?

Simultanément à la transmission du relevé au ministre, l'employeur doit afficher une copie aux entrées principales des lieux de travail et en transmettre une copie à la délégation du personnel. La délégation du personnel doit également avoir été consultée préalablement à la décision ministérielle (Art. L. 583-4 §1).

Quelles sont les conséquences d'un retard de l'employeur dans la transmission du relevé au ministre ?

Un retard dans la transmission du relevé risque de décaler la décision d'admission ministérielle et donc la date effective d'entrée en préretraite du salarié. L'employeur peut ainsi engager sa responsabilité vis-à-vis du salarié concerné pour le préjudice causé par ce retard procédural.

Quels sont les deux délais distincts que l'employeur et le salarié doivent respecter dans la procédure de préretraite des postés/nuits ?

Le salarié doit introduire sa demande écrite auprès de l'employeur au moins 3 mois avant la date souhaitée (Art. L. 583-3 §1). L'employeur doit ensuite transmettre le relevé au ministre au plus tard 1 mois avant l'ouverture des droits (Art. L. 583-4 §1). Les deux délais s'articulent : le salarié agit en premier, laissant à l'employeur le temps de préparer le relevé.

Conditions d'exercice

Les obligations relatives à la demande et aux délais s'articulent autour de plusieurs étapes successives.

Étape	Acteur	Délai	Référence
Demande écrite du salarié	Salarié ? Employeur	3 mois avant la date présumée d'admission	Art. <u>L.583-3</u> , paragraphe (1)
Présentation de la demande de concours	Employeur ? Ministre de l'Emploi	1 mois au plus tard avant l'ouverture des droits	Art. <u>L.583-4</u> , paragraphe (1)
Consultation de la délégation du personnel	Employeur ? Délégation	Préalablement à la décision ministérielle	Art. <u>L.583-4</u> , paragraphe (1)
Communication à la délégation	Employeur	Après la transmission au ministre	Art. <u>L.583-4</u> , paragraphe (1)
Décision d'admission	Ministre de l'Emploi	Après consultation de la délégation	Art. <u>L.583-4</u> , paragraphe (1)

Modalités pratiques

La préparation et la présentation de la demande requièrent une organisation RH rigoureuse pour respecter les délais légaux.

Élément	Détail
Destinataire de la demande	Ministre ayant l'Emploi dans ses attributions
Délai impératif	1 mois avant l'ouverture des droits (Art. <u>L.583-4</u> , paragraphe (1))
Moyens de communication	Libres — l'article <u>L.583-4</u> exige « les moyens appropriés », sans imposer d'affichage
Copie obligatoire	À la délégation du personnel
Consultation préalable	La délégation doit être consultée avant la décision ministérielle
Conséquence du non-respect	Retard de l'admission et risque de contentieux devant le tribunal du travail
Demande salarié	À introduire 3 mois avant (Art. <u>L.583-3</u> , paragraphe (1)) — pièces jointes : certificat CNAP + preuves travail posté

Pratiques et recommandations

Au plus tard un mois avant l'ouverture des droits : c'est le délai de l'article L.583-4, paragraphe (1). Passé ce terme, le remboursement du Fonds ne prend effet qu'au premier jour du mois d'introduction de la requête — la sanction est financière, pas procédurale.

Deux échéances internes suffisent : J-90 pour relancer le salarié sur sa demande écrite, J-30 pour transmettre au ministre. Elles évitent le conflit entre le délai de trois mois du salarié et celui d'un mois de l'employeur.

Le dossier transmis doit permettre d'apprécier les conditions d'admission : identité, dates de début et de fin de travail posté, attestations des périodes, certificat CNAP sur les droits à pension. Une demande incomplète revient, et le retour consomme le délai.

La communication à la délégation se documente par accusé de réception ou procès-verbal. L'article L.583-4 laisse le choix des moyens mais impose le résultat, et la preuve incombe à l'employeur.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.583-3</u>, paragraphe (1)	Délai de 3 mois pour la demande écrite du salarié auprès de l'employeur
Art. <u>L.583-3</u>, paragraphe (2)	Copie de la demande du salarié à la délégation du personnel
Art. <u>L.583-4</u>, paragraphe (1)	Demande de concours au ministre un mois avant l'ouverture des droits ; communication de la liste des départs à la délégation
Art. <u>L.583-4</u>, paragraphe (2)	Décision d'admission conférant les droits au salarié et au concours du Fonds pour l'emploi
Art. <u>L.583-2</u>	Remboursement intégral par le Fonds pour l'emploi des charges de préretraite postés

L'employeur qui présente la demande hors délai ne bloque pas l'admission mais en repousse l'effet financier : le remboursement ne prend effet qu'au premier jour du mois d'introduction. La procédure comprend deux délais distincts, trois mois pour la demande du salarié et un mois pour celle de l'employeur au ministre.

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.