

Quel est le délai pour soumettre le relevé des salariés admissibles à la préretraite postés/nuit ?

Réponse courte

L'employeur est tenu de présenter le **relevé des salariés** admissibles à la préretraite postés/nuit au ministre ayant l'Emploi dans ses attributions **au plus tard un mois avant l'ouverture des droits** (Art. [L.583-4 §1](#)). Ce délai est impératif : tout retard compromet la date d'entrée en vigueur et retarde la décision ministérielle d'admission.

Le relevé est la pièce centrale : sur sa base, le ministre prend la **décision individuelle d'admission** après consultation de la délégation du personnel. L'employeur doit également afficher une copie aux entrées principales des lieux de travail et en transmettre copie à la **délégation du personnel**.

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 §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 **relevé des salariés admissibles** est un document officiel établi par l'employeur recensant les salariés qui remplissent ou sont sur le point de remplir les conditions légales d'accès à la préretraite des travailleurs postés et de nuit. Il constitue le support de la **décision d'admission** prise par le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions en vertu de l'article [L.583-4](#).

Ce relevé déclenche à la fois la procédure de consultation de la délégation du personnel et la procédure de publication interne, garantissant ainsi la transparence vis-à-vis des représentants des salariés et de l'ensemble du personnel concerné.

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 le relevé des salariés admissibles à la préretraite postés/nuit 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 §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/nuit ?

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 au relevé 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. L.583-3 §1
Transmission du relevé au ministre	Employeur ? Ministre de l'Emploi	1 mois au plus tard avant l'ouverture des droits	Art. L.583-4 §1
Consultation de la délégation du personnel	Employeur ? Délégation	Préalablement à la décision ministérielle	Art. L.583-4 §1
Affichage et copie à la délégation	Employeur	Simultanément à la transmission au ministre	Art. L.583-4 §1
Décision d'admission	Ministre de l'Emploi	Après consultation de la délégation	Art. L.583-4 §1

Modalités pratiques

La préparation et la transmission du relevé requièrent une organisation RH rigoureuse pour respecter les délais légaux.

Élément	Détail
Destinataire du relevé	Ministre ayant l'Emploi dans ses attributions
Délai impératif	1 mois avant l'ouverture des droits (Art. <u>L.583-4</u> §1)
Affichage obligatoire	Aux entrées principales des lieux de travail
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> §1) — pièces jointes : certificat CNAP + preuves travail posté

Pratiques et recommandations

Anticiper la gestion du relevé en identifiant dès l'année N-2 les salariés susceptibles de remplir les conditions d'accès à la préretraite postés/nuit dans les 24 mois à venir, en croisant les données SIRH (âge, ancienneté, historique de travail posté) avec les relevés de carrière CNAP.

Mettre en place un calendrier RH interne prévoyant une échéance à J-90 (relance du salarié pour sa demande écrite) et une échéance à J-30 (transmission du relevé au ministre), de façon à respecter les deux délais légaux sans conflit.

Vérifier systématiquement que le relevé transmis au ministre contient l'ensemble des informations permettant d'apprécier les conditions d'admission : identité du salarié, dates de début et fin de travail posté, attestations de périodes de travail posté et certificat CNAP sur les droits à pension.

Documenter l'affichage du relevé et la transmission à la délégation du personnel par un accusé de réception ou un procès-verbal, afin de pouvoir justifier du respect des obligations de publicité interne en cas de litige devant le tribunal du travail.

Coordonner avec le service juridique la vérification de la complétude du dossier avant la transmission, car une demande incomplète peut entraîner un retour du ministre et un décalage de la date d'admission.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.583-3</u> §1	Délai de 3 mois pour la demande écrite du salarié auprès de l'employeur
Art. <u>L.583-3</u> §2	Copie de la demande du salarié à la délégation du personnel
Art. <u>L.583-4</u> §1	Délai d'1 mois pour la transmission du relevé au ministre ; affichage et copie à la délégation
Art. <u>L.583-4</u> §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 ne transmet pas le relevé dans le délai légal d'un mois avant l'ouverture des droits risque de retarder la décision d'admission et d'engager sa responsabilité vis-à-vis du salarié concerné. La procédure comprend deux délais distincts : trois mois pour la demande du salarié et un mois pour le relevé 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.