

Combien de temps à l'avance le salarié posté doit-il introduire sa demande auprès de l'employeur ?

Réponse courte

Le salarié souhaitant bénéficier de la préretraite des travailleurs postés et de nuit doit introduire auprès de l'employeur **une demande écrite trois mois au plus tard** avant la date présumée de l'admission à la préretraite (Art. [L.583-3](#), paragraphe 1). Ce délai de trois mois est un délai légal impératif : il laisse à l'employeur le temps d'établir le relevé des salariés admissibles et de le transmettre au ministre de l'Emploi dans le délai d'un mois qui lui incombe.

La demande doit être accompagnée d'un **certificat établi par le ou les organismes compétents de la sécurité sociale** attestant la date d'ouverture des droits à une pension de vieillesse ou à une pension de vieillesse anticipée, ainsi que de tous documents permettant d'apprécier les conditions particulières d'occupation (années de travail posté ou de nuit).

L'employeur est tenu, dès réception, d'adresser **copie de la demande à la délégation du personnel** de l'entreprise d'origine du salarié (Art. [L.583-3](#), paragraphe 2), assurant ainsi l'information des représentants des salariés dès le début de la procédure.

Définition

Le **délai de préavis de demande** est l'obligation légale pour le salarié souhaitant accéder à la préretraite postés/nuit d'informer son employeur par écrit **trois mois avant** la date présumée d'admission. Ce délai permet à l'employeur de constituer le dossier administratif, d'établir le relevé des salariés admissibles et de le transmettre au ministre de l'Emploi dans le délai réglementaire d'un mois prévu à l'article [L.583-4](#).

Ce délai de trois mois n'est pas un délai de préavis de départ au sens du droit commun du contrat de travail : il vise exclusivement à organiser la procédure administrative d'admission à la préretraite.

Questions fréquentes

Le délai de trois mois de la demande du salarié est-il un préavis de départ au sens du droit commun du contrat de travail ?

Non, ce délai de trois mois n'est pas un préavis de départ au sens du droit commun. Il vise exclusivement à organiser la procédure administrative d'admission à la préretraite et à permettre à l'employeur de constituer le dossier réglementaire. Il précède et conditionne le délai d'un mois dont dispose l'employeur pour transmettre le relevé au ministre de l'Emploi.

Que doit vérifier un salarié frontalier avant d'introduire sa demande de préretraite des travailleurs postés ?

Un salarié frontalier doit anticiper que la preuve de ses droits à pension peut nécessiter des démarches auprès d'organismes étrangers tels que la CNAV (France), l'ONP (Belgique) ou la DRV (Allemagne). Ces démarches peuvent allonger significativement les délais de constitution du dossier. Il est conseillé d'entamer ces démarches au moins six mois avant la date présumée d'admission pour respecter le délai légal de trois mois.

Quel est le délai légal pour qu'un salarié posté introduise sa demande de préretraite auprès de son employeur ?

Le salarié doit adresser une demande écrite à son employeur au moins trois mois avant la date présumée d'admission à la préretraite, conformément à l'article L. 583-3, paragraphe 1. Ce délai est impératif et permet à l'employeur de constituer le dossier administratif et de transmettre le relevé des salariés admissibles au ministre de l'Emploi dans le délai d'un mois qui lui incombe.

Quelle obligation incombe à l'employeur dès réception de la demande de préretraite ?

Dès réception de la demande, l'employeur doit adresser copie de celle-ci à la délégation du personnel de l'entreprise d'origine du salarié, comme le prévoit l'article L. 583-3, paragraphe 2. Cette obligation garantit l'information des représentants des salariés dès le début de la procédure. L'employeur doit ensuite transmettre un relevé des salariés admissibles au ministre de l'Emploi dans un délai d'un mois avant l'ouverture des droits.

Quels documents le salarié doit-il joindre à sa demande de préretraite des travailleurs postés ?

La demande doit être accompagnée d'un certificat établi par l'organisme compétent de la sécurité sociale (CNAP) attestant la date d'ouverture des droits à pension ou à pension anticipée. Le salarié doit également fournir tous documents permettant d'apprécier ses conditions particulières d'occupation, notamment la preuve des années de travail posté ou de nuit.

Sous quelle forme la demande de préretraite doit-elle être soumise, et quelle précaution pratique est recommandée ?

La loi impose uniquement la forme écrite pour la demande, sans prescrire d'autre formalité particulière. Il est toutefois recommandé d'utiliser une lettre recommandée avec accusé de réception afin d'établir avec certitude la date d'introduction et de sécuriser le respect du délai légal de trois mois. Cela permet également de prévenir tout litige sur l'articulation des délais entre salarié et employeur.

Conditions d'exercice

La procédure se déroule en plusieurs étapes dont les délais s'enchaînent.

Étape	Acteur	Délai	Référence
Demande écrite du salarié	Salarié ? Employeur	3 mois avant la date présumée d'admission	Art. <u>L.583-3</u> §1
Pièces jointes obligatoires	Salarié	Avec la demande	Art. <u>L.583-3</u> §1
Copie à la délégation du personnel	Employeur ? Délégation	Dès réception de la demande	Art. <u>L.583-3</u> §2
Transmission du relevé au ministre	Employeur ? Ministre	1 mois avant l'ouverture des droits	Art. <u>L.583-4</u> §1
Décision d'admission	Ministre de l'Emploi	Après consultation délégation	Art. <u>L.583-4</u> §1

Modalités pratiques

La gestion du délai de trois mois demande une coordination préalable entre le salarié et le service RH.

Élément	Détail
Forme de la demande	Écrit obligatoire (recommandé avec AR pour preuve de date)
Délai légal	3 mois avant la date présumée d'admission (Art. <u>L.583-3</u> §1)
Pièce 1 obligatoire	Certificat CNAP ou organisme compétent — droits à pension
Pièce 2 obligatoire	Documents prouvant les années de travail posté/nuit (Art. <u>L.583-3</u> §1)
Copie délégation	Obligatoire pour l'employeur dès réception (Art. <u>L.583-3</u> §2)
Articulation avec relevé	Le délai de 3 mois du salarié précède le délai d'1 mois de l'employeur

Pratiques et recommandations

Inform les salariés postés éligibles au moins six mois avant leur date présumée d'admission pour leur permettre de rassembler les justificatifs (certificat CNAP, attestations de travail posté) avant d'introduire leur demande dans les délais.

Formaliser la demande par lettre recommandée avec accusé de réception, même si la loi n'impose pas de forme particulière autre que l'écrit, afin d'établir avec certitude la date d'introduction et de sécuriser l'articulation des délais.

Préparer en parallèle le dossier de l'employeur dès réception de la demande du salarié : identification des pièces complémentaires à réclamer, contact avec le ministère de l'Emploi pour clarifier le format du relevé, et consultation de la délégation du personnel dans les délais requis.

Vérifier que le certificat CNAP joint à la demande est récent et mentionne bien la date d'ouverture des droits à pension ou à pension anticipée, car un certificat périmé ou incomplet peut entraîner un retour de dossier par le ministre et décaler la date d'admission.

Anticiper pour les salariés frontaliers que la preuve des droits à pension peut nécessiter des démarches auprès des organismes étrangers (CNAV, ONP, DRV), ce qui allonge les délais de constitution du dossier.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.583-3</u> §1	Délai de 3 mois pour la demande écrite du salarié ; pièces jointes obligatoires
Art. <u>L.583-3</u> §2	Obligation de copie de la demande à la délégation du personnel
Art. <u>L.583-4</u> §1	Délai d'1 mois pour le relevé de l'employeur au ministre ; affichage
Art. <u>L.583-4</u> §2	Décision d'admission conférant droits au salarié et concours du Fonds pour l'emploi
Art. <u>L.583-1</u>	Conditions d'éligibilité : 57 ans, 5 ans ancienneté, 20 ans travail posté/nuit

Le délai de trois mois pour la demande du salarié et le délai d'un mois pour le relevé de l'employeur sont deux obligations distinctes qui s'enchaînent : le respect du premier conditionne la faisabilité du second. Un salarié qui introduit sa demande tardivement peut compromettre le calendrier d'admission et reporter son départ en préretraite.

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.