

# Un salarié éligible à la préretraite-ajustement peut-il partir plus tôt via la préretraite des postés ?

## Réponse courte

Oui. L'article [L.583-1](#), paragraphe 4, prévoit une **dérogation expresse** permettant à une entreprise éligible à la préretraite-ajustement (Art. [L.582-1](#)) d'autoriser ses salariés postés et de nuit à partir **plus tôt**. Dans ce cadre combiné, l'admission peut intervenir au plus tôt à partir du **1er janvier de la troisième année de calendrier précédant** celle au cours de laquelle les salariés remplissent les conditions d'ouverture du droit à pension.

En contrepartie, la période se situant **avant la date de départ standard** de la préretraite postés est soumise au **taux de participation financière** de l'employeur prévu à l'article [L.582-3](#), paragraphe 2 : le Fonds pour l'emploi ne rembourse pas intégralement cette période anticipée, l'employeur devant contribuer selon les règles de la préretraite-ajustement. La période standard reste, elle, remboursée intégralement (Art. [L.583-2](#)).

## Définition

La **combinaison préretraite-ajustement / préretraite postés** est un mécanisme dérogatoire permettant à une entreprise en restructuration d'utiliser simultanément les deux dispositifs pour accélérer les départs de ses salariés postés et de nuit. La dérogation est conditionnée à l'existence d'une convention de préretraite-ajustement en cours (Art. [L.582-1](#)) et implique un partage du financement entre le Fonds pour l'emploi et l'employeur pour la période anticipée.

## Questions fréquentes

### Comment calculer le coût supplémentaire pour l'entreprise lié au départ anticipé des travailleurs postés ?

Il faut mesurer l'écart entre la date de départ anticipé (1er janvier de la 3e année calendaire précédant les droits à pension) et la date de départ standard (3 ans avant l'ouverture des droits), ce qui détermine la durée de la période A à charge partielle de l'employeur. Le coût correspond à la part de l'indemnité non remboursée par le Fonds pour l'emploi, calculée selon le taux de participation de l'article [L. 582-3](#), paragraphe 2. Ce montant doit être intégré au budget global du plan de restructuration.

### Comment le financement de la préretraite est-il réparti entre le Fonds pour l'emploi et l'employeur dans le cadre de la dérogation de départ anticipé ?

La période anticipée, antérieure à la date standard de départ, est financée partiellement par l'employeur selon le taux de participation prévu à l'article [L. 582-3](#), paragraphe 2, applicable à la préretraite-ajustement. La période standard, à partir de la date normale de départ, est quant à elle remboursée intégralement par le Fonds pour l'emploi conformément à l'article [L. 583-2](#). Ce partage crée deux régimes financiers successifs qu'il convient de distinguer dans la comptabilité.

### Le taux d'indemnisation de 85 %/80 %/75 % s'applique-t-il également pendant la période anticipée couverte par la dérogation ?

Oui, le calcul de l'indemnité selon l'article [L. 585-1](#) (85 % les 12 premiers mois, 80 % les 12 suivants, 75 % ensuite) s'applique sur l'ensemble de la période d'indemnisation, y compris la période anticipée. Seule la question du financement diffère : pendant la période anticipée, l'employeur supporte une part des charges, alors que pendant la période standard, le Fonds pour l'emploi rembourse intégralement.

## Quelle condition préalable l'entreprise doit-elle remplir pour appliquer la dérogation de départ anticipé des travailleurs postés ?

L'entreprise doit disposer d'une convention de préretraite-ajustement en vigueur, conclue avec le ministre de l'Emploi conformément à l'article L. 582-1. Sans convention active couvrant la période de départ envisagée, la dérogation du paragraphe 4 ne s'applique pas et le départ anticipé n'est pas possible. Il peut être nécessaire de demander un avenant à la convention existante pour couvrir explicitement ce mécanisme combiné.

## Un salarié posté peut-il partir en préretraite plus tôt que la date standard grâce à la préretraite-ajustement ?

Oui, l'article L. 583-1, paragraphe 4, prévoit une dérogation expresse permettant à une entreprise disposant d'une convention de préretraite-ajustement en cours de faire partir ses salariés postés et de nuit avant la date standard. Dans ce cadre combiné, l'admission peut intervenir au plus tôt à partir du 1er janvier de la troisième année calendaire précédant celle où les salariés remplissent les conditions d'ouverture du droit à pension.

## Conditions d'exercice

L'application de la dérogation est soumise à des conditions cumulatives.

Condition	Détail	Référence
Éligibilité préretraite-ajustement	L'entreprise doit disposer d'une convention ministérielle (Art. <a href="#">L.582-1</a> )	Art. <a href="#">L.583-1</a> §4
Conditions du salarié posté	57 ans, 5 ans ancienneté, 20 ans travail posté/nuit (ou 15 ans sur 25)	Art. <a href="#">L.583-1</a> §1 et §2
Point de départ anticipé	1er janvier de la 3e année calendaire précédant l'ouverture des droits à pension	Art. <a href="#">L.583-1</a> §4
Financement période anticipée	Taux de participation employeur (Art. <a href="#">L.582-3</a> §2) — pas de remboursement intégral	Art. <a href="#">L.583-1</a> §4
Financement période standard	Remboursement intégral par le Fonds pour l'emploi (Art. <a href="#">L.583-2</a> )	Art. <a href="#">L.583-2</a>

## Modalités pratiques

La mise en œuvre de la dérogation requiert de distinguer deux périodes financièrement distinctes.

Élément	Détail
Déclencheur	Convention de préretraite-ajustement en vigueur (Art. <a href="#">L.582-1</a> )
Point de départ anticipé	1er janvier de la 3e année calendaire avant les droits à pension
Période A (avant date standard)	Financement mixte : participation employeur + Fonds pour l'emploi
Période B (à partir de la date standard)	Remboursement intégral par le Fonds pour l'emploi (Art. <a href="#">L.583-2</a> )
Calcul de l'indemnité	85 % / 80 % / 75 % selon Art. <a href="#">L.585-1</a> sur l'ensemble de la période
Procédure	Relevé au ministre, consultation délégation du personnel (Art. <a href="#">L.583-4</a> )

## Pratiques et recommandations

**Vérifier** en amont que la convention de préretraite-ajustement est bien en vigueur et couvre la période de départ envisagée, car sans convention active, la dérogation du paragraphe 4 ne s'applique pas et le départ anticipé n'est pas possible.

**Calculer** précisément la différence entre la date de départ anticipé (1er janvier de la 3e année calendaire) et la date de départ standard (3 ans avant l'ouverture des droits à pension), pour quantifier la durée de la période A soumise à participation de l'employeur et son coût financier.

**Intégrer** ce coût supplémentaire dans le budget global du plan de restructuration, en distinguant les charges remboursées par le Fonds pour l'emploi et la quote-part à la charge de l'entreprise pour la période anticipée.

**Coordonner** avec le ministère de l'Emploi pour s'assurer que la convention de préretraite-ajustement existante autorise explicitement l'application de la dérogation du paragraphe 4, et si nécessaire demander un avenant à la convention.

**Consulter** la délégation du personnel sur les conditions de mise en œuvre de ce mécanisme combiné, car la transparence vis-à-vis des représentants des salariés est essentielle pour la légitimité du processus.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Art. <u>L.582-1</u></b>	Conditions d'accès à la préretraite-ajustement — convention avec le ministre
<b>Art. <u>L.582-3</u> §2</b>	Taux de participation de l'employeur aux charges de préretraite-ajustement
<b>Art. <u>L.583-1</u> §1</b>	Conditions standard de la préretraite postés : 57 ans, 5 ans, 20 ans travail posté
<b>Art. <u>L.583-1</u> §4</b>	Dérogation : départ anticipé au 1er janvier de la 3e année calendaire précédant les droits
<b>Art. <u>L.583-2</u></b>	Remboursement intégral du Fonds pour l'emploi pour la période standard
<b>Art. <u>L.585-1</u></b>	Calcul de l'indemnité de préretraite : 85 % / 80 % / 75 %

La dérogation du paragraphe 4 crée un mécanisme hybride avec deux régimes financiers successifs : la période anticipée est à charge partielle de l'employeur, et la période standard est remboursée intégralement par le Fonds pour l'emploi. Une planification financière rigoureuse est indispensable pour maîtriser le coût total de l'opération.

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.