

# Que se passe-t-il si l'entreprise cesse son activité pendant qu'un salarié est en préretraite postés/nuit ?

## Réponse courte

La cessation d'activité de l'employeur n'entraîne pas la perte de l'indemnité de préretraite. L'article [L.585-4](#) organise un mécanisme de **subrogation du Fonds pour l'emploi** dans les obligations de l'employeur, assurant la **continuité des droits** jusqu'à l'ouverture des droits à pension. Dans tous les cas, l'indemnité continue d'être versée selon les mêmes modalités (Art. [L.585-1](#)).

En cas de **faillite ou liquidation judiciaire**, le versement direct par le Fonds est de **droit** et automatique (Art. [L.585-4 §3](#)), sans aucune démarche requise. En cas de cessation ordinaire des affaires, le salarié peut demander la subrogation (Art. [L.585-4 §1](#)). En cas de difficultés financières graves équivalant à un **cas de force majeure économique**, l'employeur peut lui-même demander au ministre de l'Emploi la subrogation du Fonds dans ses obligations (Art. [L.585-4 §2](#)).

## Définition

La **subrogation du Fonds pour l'emploi** est le mécanisme par lequel ce fonds public se substitue à l'employeur défaillant dans l'obligation de verser l'indemnité de préretraite au salarié. Cette subrogation garantit la continuité des droits acquis lors de la décision d'admission ministérielle, indépendamment de la survie financière de l'entreprise. Elle traduit le caractère d'ordre public de la préretraite et la solidarité nationale en faveur des salariés en situation de pénibilité.

## Questions fréquentes

### Le montant de l'indemnité de préretraite change-t-il après la subrogation du Fonds pour l'emploi ?

Non, le montant reste identique après la subrogation : il continue d'être calculé selon l'article L. 585-1 (85 %, 80 % puis 75 % du salaire de référence), aux mêmes échéances que précédemment. Les cotisations sociales continuent également de courir pendant la période couverte par le Fonds, conformément à l'article L. 585-2, préservant ainsi les droits à la couverture maladie et les droits à pension du salarié.

### Qu'est-ce que la subrogation du Fonds pour l'emploi dans le cadre de la préretraite des travailleurs postés et de nuit ?

La subrogation est le mécanisme par lequel le Fonds pour l'emploi se substitue à l'employeur défaillant dans l'obligation de verser l'indemnité de préretraite. Elle garantit la continuité des droits acquis lors de la décision d'admission ministérielle, indépendamment de la survie financière de l'entreprise. L'indemnité continue d'être versée selon les mêmes règles de montant et de périodicité.

### Quelle démarche un salarié doit-il entreprendre si son employeur connaît de graves difficultés financières avant toute faillite formelle ?

Dans ce cas, l'employeur peut saisir le ministre de l'Emploi en application de l'article L. 585-4, paragraphe 2, pour demander la subrogation du Fonds pour l'emploi en invoquant des difficultés financières particulièrement graves assimilables à un cas de force majeure économique. Le salarié doit être informé rapidement de cette démarche et peut contacter l'ADEM pour suivre le dossier. Il est préférable d'agir avant toute interruption effective des versements.

## Quelles sont les trois situations pouvant déclencher le versement direct de l'indemnité par le Fonds pour l'emploi ?

La subrogation s'applique dans trois situations distinctes : en cas de cessation ordinaire des affaires, sur demande du salarié (article L. 585-4 §1) ; en cas de difficultés financières graves équivalant à un cas de force majeure économique, sur demande de l'employeur au ministre de l'Emploi (article L. 585-4 §2) ; en cas de faillite ou liquidation judiciaire, automatiquement et de droit, sans aucune démarche requise (article L. 585-4 §3).

## Un salarié en préretraite postés/nuit perd-il son indemnité si son employeur fait faillite ?

Non, la cessation d'activité de l'employeur n'entraîne pas la perte de l'indemnité de préretraite. En cas de faillite ou de liquidation judiciaire, l'article L. 585-4, paragraphe 3, prévoit que le Fonds pour l'emploi verse directement l'indemnité au salarié de manière automatique, sans qu'aucune démarche particulière ne soit requise. La continuité des droits est ainsi garantie jusqu'à l'ouverture des droits à pension.

## Conditions d'exercice

Trois situations distinctes activent la subrogation selon des modalités différentes.

Situation	Qui demande	Accord requis	Référence
Cessation ordinaire des affaires	Le salarié	Sur demande — pas de droit automatique	Art. <a href="#">L.585-4 §1</a>
Difficultés financières graves (force majeure)	L'employeur	Décision du ministre de l'Emploi	Art. <a href="#">L.585-4 §2</a>
Faillite ou liquidation judiciaire	De droit	Automatique — aucune demande requise	Art. <a href="#">L.585-4 §3</a>

## Modalités pratiques

La procédure varie selon la nature de la cessation d'activité ou des difficultés de l'employeur.

Élément	Détail
Faillite / liquidation judiciaire	Versement direct par le Fonds — de droit, automatique (Art. <a href="#">L.585-4 §3</a> )
Cessation ordinaire	Salarié introduit une demande auprès du Fonds pour l'emploi
Difficultés graves	Employeur saisit le ministre de l'Emploi — appréciation souveraine
Montant versé	Même indemnité qu'avant (85 %/80 %/75 %) — Art. <a href="#">L.585-1</a>
Durée	Jusqu'à l'ouverture des droits à pension (Art. <a href="#">L.585-6</a> )
Démarche préventive	Salarié informé dès ouverture de procédure collective : contacter l' <a href="#">ADEM</a>

## Pratiques et recommandations

**Surveiller** les signaux précoces de difficultés financières de l'employeur (retards de paiement de l'indemnité, procédure de concordat, redressement judiciaire) afin d'anticiper la demande de subrogation avant la cessation effective des versements.

**Inform** immédiatement le salarié en préretraite dès l'ouverture d'une procédure collective ou d'une liquidation judiciaire : en cas de faillite, le versement direct par le Fonds est de droit et la démarche à suivre est d'en informer l'ADEM.

**Identifier** le liquidateur judiciaire ou le curateur comme interlocuteur pour la transmission des informations nécessaires au Fonds pour l'emploi (montant de l'indemnité, échéancier), garantissant la continuité des versements sans rupture.

**Documenter** la situation de cessation d'activité par tous moyens (jugement de faillite, procès-verbal de liquidation, décision de dissolution) pour étayer la demande de subrogation auprès du Fonds pour l'emploi.

**Rappeler** au salarié que sa couverture sociale (maladie, pension) continue de courir pendant la période couverte par le Fonds pour l'emploi, les cotisations étant maintenues sur l'indemnité versée conformément à l'article L.585-2.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.585-4 §1</u>	Subrogation du Fonds sur demande du salarié en cas de cessation des affaires
Art. <u>L.585-4 §2</u>	Subrogation sur demande de l'employeur en cas de difficultés graves (force majeure économique)
Art. <u>L.585-4 §3</u>	Versement direct de droit en cas de faillite ou liquidation judiciaire
Art. <u>L.583-1</u>	Conditions d'éligibilité et de calcul de l'indemnité postés/nuit
Art. <u>L.585-1</u>	Montant de l'indemnité : 85 % / 80 % / 75 %
Art. <u>L.585-2</u>	Maintien des cotisations sociales pendant la préretraite
Art. <u>L.585-6</u>	Cessation automatique à l'ouverture des droits à pension

En cas de faillite ou liquidation judiciaire, le versement par le Fonds pour l'emploi est automatique et de droit, sans démarche particulière. Pour les autres situations de cessation d'activité, une demande formelle est nécessaire, et la décision du ministre de l'Emploi peut être requise selon la gravité des difficultés.

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.