

Un salarié en préretraite postés/nuit est-il protégé contre le licenciement ?

Réponse courte

Le salarié admis à la préretraite des travailleurs postés et de nuit bénéficie d'une **protection indirecte** contre le licenciement, qui découle de la nature même du dispositif. Pendant la période d'indemnisation, son contrat de travail est suspendu et l'indemnité de préretraite se substitue au salaire : les règles générales du licenciement (Art. [L.124-1](#) et suivants) restent techniquement applicables, mais leur exercice se heurte à des contraintes pratiques et financières majeures.

En cas de licenciement pendant la préretraite, l'employeur reste tenu au respect du préavis légal et, le cas échéant, à l'indemnité de départ (Art. [L.124-7](#)). Toutefois, le salarié qui a perçu l'indemnité de préretraite ne peut plus prétendre à l'indemnité compensatoire de préavis (Art. [L.124-6](#), alinéa 4). Par ailleurs, l'Art. [L.585-5](#) garantit la **continuité des obligations** de l'employeur en cas de cession, fusion ou transformation de l'entreprise.

Définition

La protection contre le licenciement en préretraite est une protection fonctionnelle résultant de la **suspension du contrat de travail** : le salarié n'étant plus en situation de prestation active, l'employeur ne peut invoquer ni une insuffisance professionnelle ni une faute liée à l'exécution du travail pour motiver un licenciement. Seul un **motif grave** extérieur à l'activité (faute grave, faillite, force majeure) pourrait techniquement justifier une rupture anticipée.

Le Code du travail ne prévoit pas d'interdiction expresse de licenciement pendant la préretraite des postés/nuit, contrairement à certaines protections spéciales (maternité, délégués du personnel). La protection repose donc sur la combinaison de la suspension du contrat, de l'obligation de maintien des droits (Art. [L.585-5](#)) et des règles générales du licenciement abusif (Art. [L.124-11](#)).

Questions fréquentes

Dans quel délai un salarié en préretraite peut-il contester un licenciement abusif devant le tribunal du travail ?

Le salarié dispose d'un délai de trois mois à partir de la notification du licenciement pour introduire un recours en licenciement abusif devant le tribunal du travail, conformément à l'article L. 124-11, paragraphe 2. Ce délai peut également être de un an à partir d'une réclamation écrite adressée à l'employeur. Ces délais de droit commun s'appliquent intégralement au salarié en préretraite licencié.

Le salarié en préretraite peut-il réclamer une indemnité compensatoire de préavis en cas de licenciement ?

Non, l'article L. 124-6, alinéa 4, exclut l'indemnité compensatoire de préavis pour le salarié qui a perçu l'indemnité de préretraite. En revanche, l'indemnité de départ prévue à l'article L. 124-7 reste due en cas de licenciement sans motif grave. Ces deux règles s'appliquent simultanément et doivent être prises en compte dans tout calcul de rupture du contrat d'un salarié en préretraite.

Que se passe-t-il pour les obligations de l'employeur envers les salariés en préretraite en cas de cession ou fusion de l'entreprise ?

L'article L. 585-5 garantit la continuité des obligations de l'employeur en cas de cession, fusion ou transformation de l'entreprise : ces obligations sont intégralement transférées au repreneur. Une clause contraire dans l'acte de cession serait inopposable au salarié en préretraite. L'employeur cédant doit donc informer le repreneur de l'existence des salariés en préretraite et des conditions de leur indemnisation.

Quel motif pourrait justifier un licenciement d'un salarié pendant sa période de préretraite des postés/nuit ?

Seul un motif grave extérieur à l'activité professionnelle, tel qu'une faute grave dûment établie et documentée, pourrait techniquement justifier une rupture anticipée conformément à l'article L. 124-10. Un licenciement pour insuffisance professionnelle ou pour motif économique ordinaire reste possible mais expose l'employeur à une contestation devant le tribunal du travail. Dans tous les cas, l'employeur reste tenu de respecter les règles générales du licenciement.

Un salarié admis en préretraite des travailleurs postés et de nuit bénéficie-t-il d'une protection contre le licenciement ?

Le salarié bénéficie d'une protection indirecte contre le licenciement découlant de la suspension du contrat de travail : l'employeur ne peut invoquer ni insuffisance professionnelle ni faute liée à l'exécution du travail, puisque le salarié ne fournit plus aucune prestation. Il n'existe pas d'interdiction expresse de licenciement pendant la préretraite des postés/nuit, contrairement à certaines protections spéciales comme la maternité ou le mandat de délégué du personnel.

Conditions d'exercice

Les règles applicables à la protection du salarié en préretraite postés/nuit s'organisent autour de plusieurs mécanismes cumulatifs.

Critère	Modalité
Interdiction expresse	Aucune — protection indirecte par suspension du contrat
Motif grave	Seul motif pouvant justifier une rupture anticipée (Art. L.124-10)
Indemnité compensatoire	Exclue si l'indemnité de préretraite a été perçue (Art. L.124-6 al. 4)
Indemnité de départ	Maintenue en cas de licenciement sans motif grave (Art. L.124-7)
Continuation des droits	Obligations maintenues en cas de cession/fusion (Art. L.585-5)
Faillite employeur	Fonds pour l'emploi se substitue automatiquement (Art. L.585-4 §3)
Délai de recours	3 mois à partir de la notification pour contester un licenciement abusif (Art. L.124-11 §2)

Modalités pratiques

Les mécanismes de protection pratiques diffèrent selon la cause de la rupture envisagée par l'employeur.

Situation	Conséquence
Licenciement pour insuffisance	Difficile à motiver (contrat suspendu, pas de prestation)
Licenciement pour motif grave	Possible si faute grave prouvée — préavis non applicable
Licenciement économique	Possible, mais indemnité de départ due (Art. L.124-7)
Cession ou fusion d'entreprise	Obligations de l'employeur transférées au repreneur (Art. L.585-5)
Faillite ou liquidation	Fonds pour l'emploi verse directement l'indemnité (Art. L.585-4 §3)
Cessation d'activité	Salarié peut demander la subrogation du Fonds (Art. L.585-4 §1)
Recours du salarié	Tribunal du travail, délai de 3 mois ou 1 an après réclamation écrite

Pratiques et recommandations

S'abstenir de procéder à un licenciement pendant la période de préretraite sauf en cas de motif grave dûment établi et documenté : toute rupture non fondée expose l'employeur à une action en licenciement abusif devant le tribunal du travail (Art. [L.124-11](#)) et à la perte du remboursement par le Fonds pour l'emploi.

Vérifier avant toute décision de restructuration que les obligations contractuelles liées aux salariés en préretraite sont intégralement transmises au repreneur en cas de cession ou fusion, conformément à l'Art. [L.585-5](#) ; une clause contraire dans l'acte de cession serait inopposable au salarié.

Consulter la délégation du personnel avant toute mesure affectant les salariés en préretraite : l'Art. [L.583-3](#) prévoit que la délégation reçoit copie de toute demande de préretraite, ce qui lui confère un droit d'information et de consultation sur les décisions les concernant.

Documenter soigneusement la situation du salarié dans le SIRH (date d'admission, durée prévue, montant de l'indemnité) pour éviter toute confusion entre fin normale de la préretraite et rupture anticipée du contrat, qui aurait des conséquences fiscales et sociales différentes.

Informer le salarié de ses droits en cas de difficultés de l'entreprise : en cas de cessation d'activité ou de difficultés financières graves, il peut demander au ministre que le Fonds pour l'emploi se substitue à l'employeur pour le versement de l'indemnité (Art. [L.585-4](#)).

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.124-6	Indemnité compensatoire de préavis — exclusion si indemnité de préretraite perçue
Art. L.124-7	Indemnité de départ en cas de licenciement
Art. L.124-10	Licenciement avec effet immédiat pour motif grave
Art. L.124-11	Licenciement abusif — recours devant le tribunal du travail (3 mois)
Art. L.583-1	Conditions d'admission à la préretraite des postés/nuit
Art. L.585-4	Subrogation du Fonds pour l'emploi en cas de cessation d'activité
Art. L.585-5	Maintien des obligations en cas de cession, fusion ou transformation

Le salarié en préretraite postés/nuit bénéficie d'une **protection indirecte** : la suspension du contrat rend difficile toute rupture motivée par l'activité, et en cas de faillite ou cession de l'entreprise, la continuité de l'indemnisation est garantie par la subrogation du Fonds pour l'emploi.

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.