

Un demandeur d'emploi peut-il accéder à la préretraite-ajustement ?

Réponse courte

En règle générale, la préretraite-ajustement est un dispositif réservé aux salariés occupés dans une entreprise ayant conclu une convention avec le ministre ayant l'Emploi. Un demandeur d'emploi ordinaire, c'est-à-dire sans lien avec une entreprise couverte par une telle convention, **ne peut pas** accéder à la préretraite-ajustement.

Cependant, l'Art. [L.582-2](#) §4 prévoit une **exception explicite** : le salarié qui a été licencié collectivement, ou licencié pour des motifs non inhérents à sa personne, ou dont la relation de travail a pris fin en raison d'une faillite ou liquidation judiciaire de l'employeur, peut faire valoir son droit à la préretraite-ajustement s'il remplit les **conditions d'admission** prévues à l'Art. [L.582-2](#) §1 au cours de sa période d'indemnisation chômage (Art. [L.521-11](#)). La préretraite-ajustement reste ainsi accessible à ce profil de demandeur d'emploi, sous conditions strictes.

Définition

La **préretraite-ajustement** est un mécanisme de sortie anticipée du marché du travail, organisé par l'Art. [L.582-1](#) à [L.582-3](#), permettant à des salariés de quitter leur emploi avant l'âge légal de la pension lorsque leur entreprise est en cours de restructuration, fermeture ou transformation technologique. Elle repose sur une convention conclue entre l'employeur et le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions.

L'Art. [L.582-2](#) §4 constitue une disposition dérogatoire au profit du **salarié licencié collectivement** : alors que le dispositif suppose normalement un contrat de travail actif dans une entreprise éligible, ce paragraphe maintient l'accès à la préretraite pour le travailleur qui, devenu chômeur indemnisé, atteint l'âge d'admission **pendant** sa période de chômage. Cette exception vise à ne pas priver de leurs droits les salariés que le licenciement a précédé de peu le seuil des 57 ans.

Questions fréquentes

Quel est le montant de l'indemnité de préretraite-ajustement pour un chômeur admis via l'Art. L. 582-2 §4 ?

L'indemnité versée dans ce cas est calquée sur le montant de l'indemnité de chômage complet, conformément à l'Art. L. 585-1 §2, et non sur le taux standard de 85 % du salaire brut. Le bénéficiaire ne peut donc pas prétendre au régime de droit commun, potentiellement plus favorable.

Quelle est la durée maximale de la préretraite-ajustement pour un salarié licencié collectivement ?

La période d'indemnisation en préretraite-ajustement ne peut pas dépasser 3 ans et prend fin au plus tard à 63 ans, selon l'Art. L. 582-2 §2. Le droit s'ouvre au plus tôt 3 ans avant la date à laquelle le salarié remplit les conditions d'une pension de vieillesse ou d'une pension de vieillesse anticipée.

Quelles conditions un chômeur doit-il remplir pour bénéficier de la préretraite-ajustement via l'Art. L. 582-2 §4 ?

Le salarié doit avoir été licencié collectivement (ou pour motifs non inhérents à sa personne, ou suite à faillite), son ancienne entreprise doit avoir été couverte par une convention préretraite-ajustement, il doit justifier d'au moins 5 ans d'ancienneté dans cette entreprise et avoir 57 ans accomplis. Il doit atteindre ces conditions pendant sa période d'indemnisation chômage au sens de l'Art. L. 521-11.

Qui verse l'indemnité de préretraite-ajustement si l'entreprise d'origine a cessé ses activités ?

En cas de cessation des affaires de l'employeur, le Fonds pour l'emploi verse l'indemnité directement au salarié, conformément à l'Art. L. 582-3 §3. Le ministre peut également autoriser un versement direct au salarié en cas de difficultés financières graves de l'entreprise, selon l'Art. L. 582-3 §4.

Un chômeur ordinaire peut-il invoquer la préretraite-ajustement si son ancienne entreprise n'avait pas de convention préretraite ?

Non, un demandeur d'emploi dont l'ancien employeur n'avait jamais conclu de convention préretraite-ajustement au sens de l'Art. L. 582-1 est exclu du dispositif, quelle que soit la cause de son licenciement. L'existence d'une telle convention au moment de la fin du contrat de travail est une condition sine qua non.

Un demandeur d'emploi peut-il accéder à la préretraite-ajustement au Luxembourg ?

En règle générale, la préretraite-ajustement est réservée aux salariés occupés dans une entreprise couverte par une convention avec le ministre de l'Emploi. Toutefois, l'Art. L. 582-2 §4 prévoit une exception explicite pour le salarié licencié collectivement ou pour des motifs non inhérents à sa personne, ou dont le contrat a pris fin suite à une faillite : il peut accéder à la préretraite-ajustement s'il remplit les conditions d'admission pendant sa période d'indemnisation chômage.

Conditions d'exercice

L'accès à la préretraite-ajustement pour un demandeur d'emploi est subordonné à la réunion cumulative de plusieurs conditions issues de l'Art. L.582-2 §1 et §4.

Condition	Contenu
Nature du licenciement	Licenciement collectif, licenciement pour motifs non inhérents à la personne, ou cessation de la relation de travail en cas de faillite / liquidation judiciaire de l'employeur
Entreprise d'origine éligible	L'entreprise doit avoir été couverte par une convention préretraite-ajustement au sens de l'Art. <u>L.582-1</u>
Ancienneté dans l'entreprise	5 ans d'occupation minimum dans cette entreprise (réduit à 1 an en cas de faillite ou liquidation judiciaire antérieure, Art. <u>L.582-2</u> §3)
Âge	57 ans accomplis au moins au moment de l'admission
Timing de l'admission	Remplir les conditions pendant la période d'indemnisation au titre du chômage complet (Art. <u>L.521-11</u>)
Conditions de pension	Le droit s'ouvre au plus tôt 3 ans avant la date à laquelle le salarié remplit les conditions d'une pension de vieillesse ou pension de vieillesse anticipée
Durée maximale	La période d'indemnisation en préretraite-ajustement ne peut dépasser 3 ans et prend fin au plus tard à 63 ans (Art. <u>L.582-2</u> §2)

Modalités pratiques

Le demandeur d'emploi éligible doit initier la démarche avant l'expiration de sa période d'indemnisation chômage, en lien avec l'employeur d'origine ou le Fonds pour l'emploi selon la situation de l'entreprise.

Étape	Action à entreprendre
Vérifier l'éligibilité de l'entreprise d'origine	Confirmer qu'une convention Art. <u>L.582-1</u> a bien été conclue avant la fin du contrat de travail
Contrôler la nature du licenciement	Obtenir le document de licenciement précisant le motif (collectif ou non inhérent à la personne)
Calculer la date d'admission	Vérifier que les 57 ans sont atteints pendant la période d'indemnisation chômage (Art. <u>L.521-11</u>)
Solliciter l'employeur ou le liquidateur	Selon la situation de l'entreprise : employeur existant, curateur, commissaire ou liquidateur introduisent la demande
Versement direct si l'entreprise a cessé	En cas de cessation des affaires, le Fonds pour l'emploi verse l'indemnité directement au salarié (Art. <u>L.582-3 §3</u>)
Vérifier le montant de l'indemnité	En cas d'application de l'Art. <u>L.582-2 §4</u> , l'indemnité est égale au montant de l'indemnité de chômage complet (Art. <u>L.585-1 §2</u>), non au taux standard de 85 %

Pratiques et recommandations

Distinguer le chômeur issu d'un licenciement collectif dans une entreprise couverte par une convention Art. L.582-1 du chômeur ordinaire : seul le premier peut invoquer l'Art. L.582-2 §4. Un demandeur d'emploi dont l'ancien employeur n'a jamais conclu de convention préretraite-ajustement est exclu du dispositif, quelle que soit la cause de son licenciement.

Anticiper la date d'admission : l'Art. L.582-2 §4 conditionne l'accès au fait de remplir les conditions d'admission pendant la période de chômage indemnisé. Si le droit à l'indemnisation chômage s'est épuisé avant les 57 ans, l'exception ne s'applique plus. Un suivi précis du calendrier est indispensable.

Vérifier le montant applicable : l'indemnité de préretraite versée dans le cadre de l'Art. L.582-2 §4 est calquée sur l'indemnité de chômage complet (Art. L.585-1 §2) et non sur le taux standard de 85 % du salaire brut. Le salarié concerné ne peut donc pas bénéficier du régime de droit commun plus favorable.

Identifier le bon interlocuteur pour la demande : lorsque l'entreprise a cessé ses activités, le Fonds pour l'emploi assume le rôle de débiteur de l'indemnité (Art. L.582-3 §3). En cas de difficultés financières graves, le ministre peut également autoriser le versement direct au salarié (Art. L.582-3 §4).

Informer les salariés concernés dès la notification du licenciement collectif que la préretraite-ajustement reste accessible s'ils atteignent 57 ans pendant le chômage : beaucoup ignorent cette exception et renoncent à leurs droits faute d'information au moment de la rupture du contrat.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.582-1	Conditions d'éligibilité de l'entreprise à la préretraite-ajustement (convention avec le ministre)
Art. L.582-2 §1	Conditions d'admission du salarié : 57 ans accomplis, 5 ans d'ancienneté, fenêtre de 3 ans avant la pension
Art. L.582-2 §3	Réduction de l'ancienneté à 1 an pour les salariés d'entreprises en faillite ou liquidation judiciaire antérieure
Art. L.582-2 §4	Exception : accès à la préretraite-ajustement pour le chômeur licencié collectivement remplissant les conditions pendant la période d'indemnisation chômage
Art. L.582-3 §3	Versement direct de l'indemnité par le Fonds pour l'emploi en cas de cessation des affaires
Art. L.585-1 §2	Montant de l'indemnité calqué sur l'indemnité de chômage complet en cas d'application de l'Art. L.582-2 §4
Art. L.521-11	Périodes d'indemnisation au titre du chômage complet (référence pour le timing de l'admission)

Seul le demandeur d'emploi issu d'un **licenciement collectif** dans une entreprise ayant conclu une convention préretraite-ajustement peut accéder à ce dispositif, à condition d'atteindre 57 ans pendant son indemnisation chômage (Art L 582-2 §4) ; l'indemnité est alors calquée sur l'indemnité chômage complet et non sur le taux standard de 85 % — tout autre demandeur d'emploi est exclu du dispositif

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.