

# Que devient la préretraite en cas de transfert d'entreprise ?

## Réponse courte

En application de l'article [L.127-3](#), le transfert d'entreprise emporte de plein droit la **transmission au cessionnaire** de tous les droits et obligations résultant des contrats de travail ou des relations de travail existant à la date du transfert. Les salariés en préretraite étant liés à l'entreprise par une relation de travail suspendue (préretraite-ajustement) ou partiellement active (préretraite progressive), leurs droits à l'indemnité sont couverts par ce principe de **transfert automatique**.

Toutefois, les obligations vis-à-vis du **Fonds pour l'emploi** sont plus complexes : le remboursement de l'indemnité est conditionné par la convention initiale conclue avec le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions, que le cessionnaire doit vérifier et, le cas échéant, reprendre. En cas de **cessation des affaires** du cédant (faillite, liquidation), l'article [L.585-4](#) prévoit la subrogation du Fonds pour l'emploi dans les obligations de l'employeur, garantissant le versement des indemnités même sans repreneur.

## Définition

Le **transfert d'entreprise** est défini à l'article [L.127-2](#) comme le transfert d'une entité économique qui maintient son identité, constitué d'un ensemble organisé de moyens permettant la poursuite d'une activité économique. Il résulte notamment d'une cession conventionnelle, d'une fusion, d'une succession ou d'une scission (Art. [L.127-1](#)).

Le principe de **transmission automatique des droits et obligations** (Art. [L.127-3](#)) est la pierre angulaire de la protection des salariés en cas de transfert : le cessionnaire reprend la position juridique du cédant vis-à-vis de chaque salarié. Pour les salariés en préretraite, cela couvre l'obligation de verser l'indemnité, mais la question du **remboursement par le Fonds pour l'emploi** dépend du cadre conventionnel lié à la convention de préretraite qui, elle, ne se transfère pas automatiquement de la même façon.

## Questions fréquentes

### La convention de préretraite conclue avec le ministre de l'Emploi est-elle automatiquement transférée au cessionnaire ?

Non, contrairement aux obligations contractuelles liées aux contrats de travail, la convention de préretraite conclue entre le cédant et le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions ne se transfère pas automatiquement. Le cessionnaire doit vérifier avec l'ADEM et le ministère de l'Emploi si la convention initiale peut être adaptée ou si une nouvelle convention est requise, car cette convention est le fondement du remboursement par le Fonds pour l'emploi.

### Que devient l'obligation de verser l'indemnité de préretraite lors d'un transfert d'entreprise au Luxembourg ?

En application de l'Art. L. 127-3, le transfert d'entreprise emporte de plein droit la transmission au cessionnaire de tous les droits et obligations résultant des relations de travail existant à la date du transfert, y compris l'obligation de verser les indemnités de préretraite en cours. Le cessionnaire reprend ainsi automatiquement la position juridique du cédant vis-à-vis de chaque salarié en préretraite.

### Que se passe-t-il pour les indemnités de préretraite en cas de faillite de l'employeur sans repreneur ?

L'Art. L. 585-4 prévoit que le Fonds pour l'emploi se subroge de plein droit dans les obligations de versement à la demande du salarié, en cas de cessation des affaires du cédant ou de faillite et liquidation judiciaire. Ce mécanisme garantit la continuité du versement des indemnités aux préretraités même en l'absence d'entreprise reprenante.

### Quelles obligations d'information s'imposent avant et après un transfert d'entreprise impliquant des préretraités ?

Avant le transfert, le cédant doit informer le cessionnaire de toutes les obligations liées aux préretraites et en transmettre copie à l'Inspection du travail et des mines (Art. L. 127-3 §2). Les représentants des salariés doivent être informés et consultés avant le transfert (Art. L. 127-6). Après le transfert, l'employeur cessionnaire doit informer l'ADEM du changement pour mettre à jour les dossiers et assurer la continuité des remboursements.

### Quelles vérifications préalables doit effectuer un repreneur d'entreprise concernant les préretraites en cours ?

Le cessionnaire doit intégrer dans ses due diligences un inventaire complet des salariés en préretraite (nombre, stade dans la période d'indemnisation, montant des indemnités, date probable de passage à la pension), vérifier la validité et la transférabilité de la convention préretraite avec le Fonds pour l'emploi, et contacter l'ADEM avant le transfert pour valider la continuité du remboursement.

## Conditions d'exercice

Le régime applicable lors d'un transfert dépend du type de préretraite concernée et de la nature du transfert (avec ou sans continuité d'activité de l'entreprise cédante).

Aspect	Règle applicable
<b>Transmission au cessionnaire (Art. <a href="#">L.127-3</a>)</b>	Tous les droits et obligations résultant des relations de travail existant à la date du transfert sont automatiquement transférés
<b>Préretraite-ajustement (L. 582)</b>	Relation de travail suspendue — transfert inclus dans le périmètre de <a href="#">L.127-3</a> ; le cessionnaire reprend l'obligation de verser l'indemnité
<b>Préretraite progressive (L. 584)</b>	Contrat de travail à temps partiel actif — transfert intégral de toutes les obligations du contrat de travail et de l'indemnité complémentaire
<b>Convention de préretraite avec le ministre</b>	Non transmise automatiquement — le cessionnaire doit vérifier avec l' <a href="#">ADEM</a> /ministère de l'Emploi si une nouvelle convention est requise ou si la convention initiale peut être adaptée
<b>Remboursement Fonds pour l'emploi</b>	Conditionné par la convention initiale ; en cas de doute, le cessionnaire doit contacter le Fonds pour l'emploi pour valider la continuité du remboursement
<b>Faillite/liquidation du cédant (Art. <a href="#">L.585-4</a>)</b>	Le Fonds pour l'emploi se subroge de plein droit dans les obligations de versement, à la demande du salarié
<b>Responsabilité solidaire cédant-cessionnaire</b>	Pour les obligations venues à échéance avant la date du transfert (Art. <a href="#">L.127-3</a> , al. 3)

## Modalités pratiques

Le transfert doit être anticipé suffisamment tôt pour permettre au cessionnaire d'intégrer les obligations liées aux préretraites dans ses due diligences et ses calculs financiers, et pour garantir la continuité du versement des indemnités sans interruption.

Étape	Délai / Destinataire
<b>Notification au cessionnaire (Art. L.127-3, §2)</b>	Avant la date de transfert — le cédant doit notifier tous les droits et obligations, y compris les indemnités de préretraite en cours et les conventions avec le Fonds pour l'emploi
<b>Copie à l'Inspection du travail et des mines (ITM)</b>	Obligatoire (Art. L.127-3, §2) — la notification cédant-cessionnaire doit être transmise à l' <u>ITM</u>
<b>Information des représentants des salariés</b>	Avant le transfert (Art. L.127-6) — les délégués du personnel doivent être informés et consultés sur le transfert et ses conséquences
<b>Contact avec l'<u>ADEM</u> et le Fonds pour l'emploi</b>	Avant le transfert — pour valider la transférabilité de la convention de préretraite et la continuité du remboursement
<b>Mise à jour des conventions de préretraite</b>	Le cessionnaire substitue son nom en qualité d'employeur — nécessite une démarche auprès du ministère de l'Emploi si la convention est nominative
<b>Déclaration à l'<u>ADEM</u></b>	L'employeur (cessionnaire) informe l' <u>ADEM</u> du transfert et de la reprise des obligations (Art. L.585-3)
<b>Due diligences</b>	Évaluer le passif latent lié aux préretraites en cours (indemnités restant à verser jusqu'à la pension de vieillesse) et vérifier l'existence et la validité de la convention Fonds pour l'emploi

## Pratiques et recommandations

**Intégrer** systématiquement dans les due diligences précédant toute cession d'entreprise un inventaire complet des salariés en préretraite (nombre, stade dans la période d'indemnisation, montant mensuel de l'indemnité, date probable de passage à la pension de vieillesse) : le passif latent peut représenter plusieurs années d'indemnités à financer, même si une partie est remboursée par le Fonds pour l'emploi.

**Vérifier** la validité et la transférabilité de la convention de préretraite conclue entre le cédant et le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions : cette convention étant le fondement légal du remboursement par le Fonds pour l'emploi, le cessionnaire qui ne la reprend pas risque de devoir supporter seul les indemnités, sans remboursement par le Fonds.

**Notifier** sans délai l'ADEM du changement d'employeur afin que le dossier de chaque préretraité soit mis à jour et que le remboursement par le Fonds pour l'emploi continue d'être adressé au bon destinataire : une notification tardive peut entraîner des délais dans les remboursements et des complications administratives.

**Inform**er les salariés en préretraite du transfert et du nom du nouveau débiteur de l'indemnité, conformément aux obligations générales d'information prévues à l'article L.127-6 : même si leur statut de préretraité n'est pas modifié sur le fond, ils ont le droit de savoir qui sera désormais leur employeur et le garant de leur indemnité.

**Anticiper** les cas de transfert partiel d'entreprise (cession d'une partie seulement de l'activité) : si certains préretraités sont rattachés à la partie cédée et d'autres à la partie conservée, les obligations de chaque employeur doivent être clairement délimitées, avec transfert proportionnel des conventions Fonds pour l'emploi au cessionnaire concerné.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<u>Art. L.127-1</u>	Champ d'application du transfert d'entreprise — cession, fusion, scission, succession
<u>Art. L.127-2</u>	Définition du transfert — entité économique maintenant son identité
<u>Art. L.127-3</u>	Transmission automatique au cessionnaire de tous les droits et obligations des contrats de travail existants
<u>Art. L.127-4</u>	Le transfert ne constitue pas en lui-même un motif de licenciement
<u>Art. L.127-6</u>	Obligation d'information et de consultation des représentants des salariés avant le transfert
<u>Art. L.585-3</u>	Obligation de l'employeur d'informer l' <u>ADEM</u> en cas d'arrêt du versement ou de modification de situation
<u>Art. L.585-4</u>	Subrogation du Fonds pour l'emploi en cas de cessation des affaires du cédant ou de faillite
<u>Art. L.585-7</u>	Récupération des indemnités indûment versées — responsabilité du cessionnaire pour les obligations reprises

Le transfert d'entreprise transfère automatiquement au cessionnaire l'obligation de verser l'indemnité de préretraite, mais la convention avec le Fonds pour l'emploi, fondement du remboursement, doit faire l'objet d'une démarche spécifique auprès du ministère de l'Emploi. En cas de faillite du cédant sans repreneur, le Fonds pour l'emploi se subroge de plein droit à la demande du salarié, garantissant la continuité du versement. La notification à l'ITM, à l'ADEM et aux représentants des salariés est indispensable

pour sécuriser la transition.

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.