

# La préretraite est-elle prise en compte pour le calcul de l'indemnité de départ ?

## Réponse courte

L'indemnité de départ prévue à l'article L.124-7 repose sur l'**ancienneté de service continu** appréciée à la date d'expiration du délai de préavis. En préretraite **progressive**, le contrat de travail est maintenu à temps partiel et le salarié continue d'exercer une activité réduite : la période d'indemnisation s'intègre donc sans rupture dans l'ancienneté et **aucune période n'est exclue** du décompte.

En préretraite **ajustement** ou **postés/nuit**, le contrat de travail n'est pas résilié par l'admission à la préretraite : l'ancienneté continue de courir pendant toute la période d'indemnisation jusqu'à l'expiration du préavis. Un licenciement pendant la préretraite est rare, la cessation des droits coïncidant en pratique avec l'ouverture du droit à la pension de vieillesse ; si un licenciement est néanmoins prononcé, le **salaire de référence** retenu est celui effectivement perçu au moment du licenciement, soit le salaire partiel ou le dernier salaire avant l'entrée en préretraite selon les cas.

## Définition

L'**indemnité de départ** prévue à l'article L.124-7 est une indemnité légale due au salarié licencié dont l'ancienneté est d'au moins cinq ans. Elle est calculée en mois de salaire selon un barème progressif (1 mois à 5 ans, 2 mois à 10 ans, 3 mois à 15 ans, 6 mois à 20 ans, 9 mois à 25 ans, 12 mois à 30 ans). L'ancienneté s'apprécie à la date d'expiration du délai de préavis.

En **préretraite progressive**, le contrat de travail à temps partiel étant maintenu, l'ancienneté continue de courir pendant toute la période d'indemnisation, ce qui peut représenter jusqu'à trois ans de préretraite (Art. L.584-2, §4) s'ajoutant à la carrière antérieure pour le calcul de l'indemnité de départ. Le **salaire de référence** pour l'indemnité de départ est le salaire effectivement perçu au moment du licenciement, soit le salaire partiel à temps partiel — ce point peut être défavorable au salarié par rapport au salaire à temps plein antérieur à la préretraite.

## Questions fréquentes

### La période de préretraite est-elle prise en compte dans le calcul de l'ancienneté pour l'indemnité de départ ?

Oui, quelle que soit la forme de préretraite, la période d'indemnisation s'intègre dans le calcul de l'ancienneté de service continu, car le contrat de travail n'est pas résilié par l'admission à la préretraite. L'ancienneté s'apprécie à la date d'expiration du délai de préavis (Art. L. 124-7 §1 al. 2), incluant ainsi l'intégralité des périodes depuis l'entrée dans l'entreprise jusqu'à la fin du préavis.

### Quel est le barème progressif de l'indemnité de départ prévue à l'Art. L. 124-7 ?

L'indemnité de départ est calculée en mois de salaire selon l'ancienneté atteinte à l'expiration du préavis : 1 mois à 5 ans, 2 mois à 10 ans, 3 mois à 15 ans, 6 mois à 20 ans, 9 mois à 25 ans et 12 mois à 30 ans. Pour les entreprises de moins de 20 salariés, l'employeur peut opter pour une prolongation des délais de préavis en lieu et place de cette indemnité (Art. L. 124-7 §2).

## Quel salaire de référence est retenu pour calculer l'indemnité de départ d'un salarié licencié pendant une préretraite progressive ?

Le salaire de référence est le salaire à temps partiel effectivement perçu au moment du licenciement, par exemple 60 % d'un temps plein si le salarié travaille à 60 % de sa durée antérieure. L'indemnité de préretraite complémentaire n'est pas assimilée au salaire pour ce calcul. Ce point peut être défavorable au salarié et potentiellement source de litige si l'employeur ne l'explique pas clairement.

## Quelles démarches l'employeur doit-il coordonner avec le Fonds pour l'emploi en cas de licenciement d'un salarié en préretraite ?

L'employeur doit informer immédiatement l'ADEM de l'arrêt du versement de l'indemnité de préretraite, conformément à l'Art. L. 585-3 §1. Il doit également régler les éventuels trop-perçus avec le Fonds pour l'emploi avant de procéder au paiement de l'indemnité de départ, afin d'éviter toute confusion dans les règlements finaux. La convention de préretraite doit aussi être consultée car elle peut prévoir des modalités spécifiques en cas de rupture du contrat.

## Un salarié licencié pendant sa préretraite peut-il prétendre à la fois à l'indemnité de départ et à une réparation pour licenciement abusif ?

Oui, l'indemnité de départ prévue à l'Art. L. 124-7 et la réparation pour licenciement abusif prévue à l'Art. L. 124-12 sont deux prestations distinctes et cumulables. La première est due automatiquement dès lors que le salarié justifie de l'ancienneté requise (5 ans minimum) ; la seconde est accordée par le tribunal du travail si le licenciement est reconnu abusif.

## Conditions d'exercice

Le mode de calcul de l'indemnité de départ varie selon que le licenciement intervient pendant une préretraite progressive (contrat maintenu) ou à l'issue d'une préretraite-ajustement (contrat suspendu ou terminé).

Situation	Impact sur l'ancienneté	Salaire de référence
<b>Licenciement pendant une préretraite progressive</b>	La période de préretraite progressive s'intègre dans l'ancienneté continue (contrat maintenu)	Salaire à temps partiel effectivement perçu au moment du licenciement
<b>Licenciement après une préretraite-ajustement</b>	Ancienneté inclut la période de préretraite-ajustement (contrat non résilié) — appréciation à la date d'expiration du préavis	Salaire antérieur à la préretraite, ajusté selon <a href="#">L.124-7</a> — à préciser selon les circonstances
<b>Résiliation du contrat à la fin de la préretraite pour accès à la pension</b>	En principe, pas de licenciement — l'accès à la pension met fin à la relation par consentement mutuel ou légalement ; <a href="#">L.124-7</a> ne s'applique pas dans ce cas	—
<b>Licenciement pour motif grave pendant la préretraite</b>	Même règles que pour tout salarié — ancienneté jusqu'à la date de notification du licenciement	Salaire en cours de préretraite
<b>Résiliation par le salarié pour motif grave de l'employeur</b>	<a href="#">L.124-7</a> §1, al. 1 s'applique si la résiliation est jugée fondée	Salaire en cours de préretraite
<b>Ancienneté de service continus</b>	Appréciée à la date d'expiration du préavis (Art. <a href="#">L.124-7</a> , §1, al. 2) — y compris les périodes de préretraite où le contrat est maintenu	

## Modalités pratiques

En pratique, les licenciements pendant une préretraite sont rares mais peuvent survenir en cas de faute grave, de fermeture d'entreprise ou de difficultés financières. Les calculs doivent être effectués avec soin.

Aspect	Détail
<b>Ancienneté décomptée</b>	À partir de la date d'entrée dans l'entreprise (date du contrat initial ou date reprise d'ancienneté) jusqu'à la date d'expiration du préavis — inclut la période de préretraite
<b>Salaire de référence en préretraite progressive</b>	Salaire à temps partiel effectivement versé (ex. : 60 % d'un temps plein) — l'indemnité de préretraite n'est pas assimilée au salaire pour ce calcul
<b>Salaire de référence en préretraite-ajustement</b>	Dernier salaire perçu avant l'entrée en préretraite, actualisé selon les éventuelles augmentations conventionnelles — à confirmer selon les termes du contrat et de la convention de préretraite
<b>Barème <u>L.124-7</u></b>	1 mois (5 ans) / 2 mois (10 ans) / 3 mois (15 ans) / 6 mois (20 ans) / 9 mois (25 ans) / 12 mois (30 ans)
<b>Employeur &lt; 20 salariés</b>	Option de prolonger les délais de préavis en lieu et place de l'indemnité de départ (Art. <u>L.124-7</u> , §2)
<b>Indemnité de départ vs réparation</b>	L'indemnité de départ ( <u>L.124-7</u> ) ne se confond pas avec la réparation pour licenciement abusif ( <u>L.124-12</u> ) — les deux peuvent se cumuler
<b>Trop-perçu Fonds pour l'emploi</b>	En cas de licenciement pendant la préretraite, l'employeur doit informer l' <u>ADEM</u> (Art. <u>L.585-3</u> ) et régler la situation avec le Fonds pour l'emploi

## Pratiques et recommandations

**Calculer** l'ancienneté en tenant compte de l'intégralité des périodes depuis l'entrée dans l'entreprise, y compris la période de préretraite : le contrat de travail n'étant pas résilié par l'admission à la préretraite (ni en ajustement, ni en progressive), l'ancienneté court sans interruption jusqu'à la date d'expiration du délai de préavis.

**Identifier** le bon salaire de référence avant de chiffrer l'indemnité de départ : en préretraite progressive, le salarié perçoit un salaire partiel à temps partiel, qui constitue la base de calcul en cas de licenciement pendant cette période ; si ce salaire est inférieur au salaire à temps plein antérieur, l'indemnité sera mathématiquement moins élevée, ce qui peut susciter un litige devant le tribunal du travail si le salarié conteste la base utilisée.

**Vérifier**, avant tout licenciement d'un salarié en préretraite progressive, la compatibilité du motif avec les dispositions légales protégeant les salariés : un licenciement économique pendant la préretraite progressive peut déclencher une indemnité de départ, mais aussi une obligation de reclassement interne, dont l'appréciation est complexe pour un salarié à temps partiel en fin de carrière.

**Coordonner** la gestion de l'indemnité de départ avec la clôture du dossier Fonds pour l'emploi : l'employeur doit informer immédiatement l'ADEM de l'arrêt du versement de l'indemnité de préretraite (Art. L.585-3, §1) et régler les éventuels trop-perçus avant de procéder au paiement de l'indemnité de départ, pour éviter toute confusion dans les règlements finaux.

**Examiner**, dans le cadre d'une préretraite-ajustement, si la convention de préretraite conclue avec le ministère de l'Emploi prévoit des dispositions spécifiques sur le traitement d'un licenciement intervenant pendant la période d'indemnisation : certaines conventions peuvent prévoir des modalités particulières de rupture qui s'appliquent en lieu et place ou en complément du régime légal de L.124-7.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.124-7</u>	Indemnité de départ — barème progressif en mois de salaire selon l'ancienneté, appréciée à la date d'expiration du préavis
Art. <u>L.124-3</u>	Délais de préavis lors du licenciement — base de calcul de la date d'expiration du préavis
Art. <u>L.124-12</u>	Réparation pour licenciement abusif — distincte de l'indemnité de départ et cumulable
Art. <u>L.582-2</u>	Préretraite-ajustement — contrat de travail maintenu pendant la période d'indemnisation
Art. <u>L.584-2</u>	Préretraite progressive — maintien du contrat à temps partiel
Art. <u>L.585-3</u> , §1	Obligation de l'employeur d'informer l' <u>ADEM</u> en cas d'arrêt du versement de l'indemnité
Art. <u>L.585-6</u>	Cessation de plein droit de l'indemnité — y compris à la date d'ouverture du droit à la pension

La période de préretraite, quelle que soit sa forme, s'intègre dans le calcul de l'ancienneté de service continu, le contrat de travail n'étant pas résilié par l'admission à la préretraite. Le salaire de référence retenu est celui effectivement perçu à la date du licenciement — soit le salaire partiel en préretraite progressive, soit le dernier salaire avant l'entrée en préretraite-ajustement — ce qui implique une analyse cas par cas. Les licenciements pendant la préretraite doivent être coordonnés avec la clôture du dossier Fonds pour l'emploi auprès de l'ADEM.

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.