Image not found or type unknown

# Embauche pendant un plan de sauvegarde judiciaire

Par **Simone Cloclo**, le **26/10/2016** à **18:32**

Bonjour,

Etant retenue pour une embauche dans une entreprise, j'ai appris non pas par le dirigeant mais en me rendant sur societe.com que son entreprise faisait l'objet d'un plan de sauvegarde depuis 6 mois.

Quels sont les risques si j'accepte ce CDI?
Je crains de ne pas être rémunérée ni défrayée de mes frais de déplacement. Le CDI est-il si certain dans cette procédure collective?

Merci.

Par **DRH 75**, le **03/11/2016** à **11:52**

Bonjour,
Je vois que vous n'avez pas eu de réponse, je me permets donc de vous indiquer ce que je sais dans ce domaine bien qu'il ne soit pas celui sur lequel j'interviens habituellement.
Un plan de sauvegarde est une mesure décidée par le tribunal de commerce pour aider une entreprise à s'en sortir sans "tomber" dans le redressement judiciaire et à fortiori dans la liquidation judiciaire. Si le tribunal a accepté un plan de sauvegarde, c'est qu'il a jugé crédible que l'entreprise parvienne avec l'aide apporté (étalement des dettes, pour l'essentiel) à rétablir sa situation. Bien sûr, rien n'est cependant assuré ; mais une entreprise qui n'est pas en plan de sauvegarde peut aussi "plonger" très vite...
Une entreprise en plan de sauvegarde peut parfaitement signer un CDI. Le chef d'entreprise est seulement tenu de respecter ses engagements vis à vis du tribunal de commerce ; pour le reste, il reste le maître de la gestion de son entreprise.
Concernant le paiement du salaire, il est garanti par l'AGS. Les salaires sont toujours payés, même lorsqu'une entreprise est liquidée parce qu'elle n'a plus les moyens de payer. Pour une entreprise en liquidation judiciaire, le problème pour le paiement des salaires est le retard du paiement.
Une entreprise en plan de sauvegarde doit absolument respecter ses échéances, sinon le plan ne peut être maintenu.
Bien sûr, si vous avez la possibilité d'être embauché en CDI par une autre entreprise dont vous savez qu'elle est florissante, préférez la ! Sinon, si vous êtes sans emploi, votre risque

n'est pas considérable et qu'avez vous à perdre ?
Bien cordialement.

Par **Jack62**, le **13/12/2020** à **11:52**

Bonjour DRH 75, je me permet de vous écrire suite a votre réponse par rapport a cette situation car j'y suis egalement, je travaille depuis Janvier en interim jusqu'à février et depuis en CDD jusqu'au 31 décembre, j'ai eu un entretien ce vendredi avec mon patron me disant qu'il ne pouvait pas embaucher a cause du plan de sauvergarde de l'entreprise dû aux confinements mais, sans arrêt d'activité, avec aussi un regain d'activité et qu'il ne pouvait que proposer un ou plusieurs CDD apres la fin de mon contrat avec soi-disant promesse d'embauche s'il n'y a pas de nouveau confinement apres le 6 janvier qui reprolongerait soi-disant le plan de sauvegarde, du coup voyant votre reponse je pense qu'il me roule dans la farine, auriez vous svp un article de loi ou quelque chose dans le genre qui pourrait m'aider a faciliter mon embauche après la fin de mon contrat svp ? Bien cordialement

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés