Redressement judiciaire : vous êtes protégé, voici comment

A Servane

Servane,

Tu viens d'apprendre que ton entreprise est en redressement judiciaire. Respire. Tu n'es pas seule, et tu n'es pas sans droits.

Ce book est là pour ça : t'expliquer simplement ce qui se passe, qui sont tes interlocuteurs, ce que la loi prévoit pour toi. Ton salaire est protégé par l'AGS. Tes démarches ont des délais clairs. Rien n'est laissé au hasard.

Lis-le à ton rythme. Note tes questions. Ne signe rien sans comprendre. Et surtout, ne reste pas seule avec tes inquiétudes : parle, demande, vérifie.

Un rappel important, pour toi comme pour les autres : cet article est fourni à titre informatif et ne constitue pas un conseil juridique personnalisé. Pour ta situation particulière, consulte un avocat en droit du travail, ton organisation syndicale ou le représentant des salariés désigné.

Tu vas traverser ça. Pas seule, pas sans filet. Bonne chance !

Papa

Redressement judiciaire : ce que doit faire un salarié

Guide pratique — mis à jour octobre 2026

Quand l'annonce tombe, la première réaction est souvent la panique : « vais-je toucher mon salaire de ce mois ? », « suis-je viré demain ? », « à qui je parle maintenant ? ». Bonne nouvelle : le droit français encadre très précisément ce scénario, et le salarié y est nettement mieux protégé que les autres créanciers de l'entreprise.

Ce guide reprend les étapes concrètes, les interlocuteurs à identifier, les délais à surveiller et les pièges à éviter.

1. Comprendre ce qui se passe réellement

Le redressement judiciaire est une procédure collective ouverte lorsqu'une entreprise est en état de cessation des paiements — autrement dit, quand elle ne peut plus honorer ses dettes exigibles. Le dirigeant doit en principe demander l'ouverture de la procédure au plus tard dans les 45 jours suivant la cessation des paiements ; un créancier ou le ministère public peuvent aussi la déclencher.

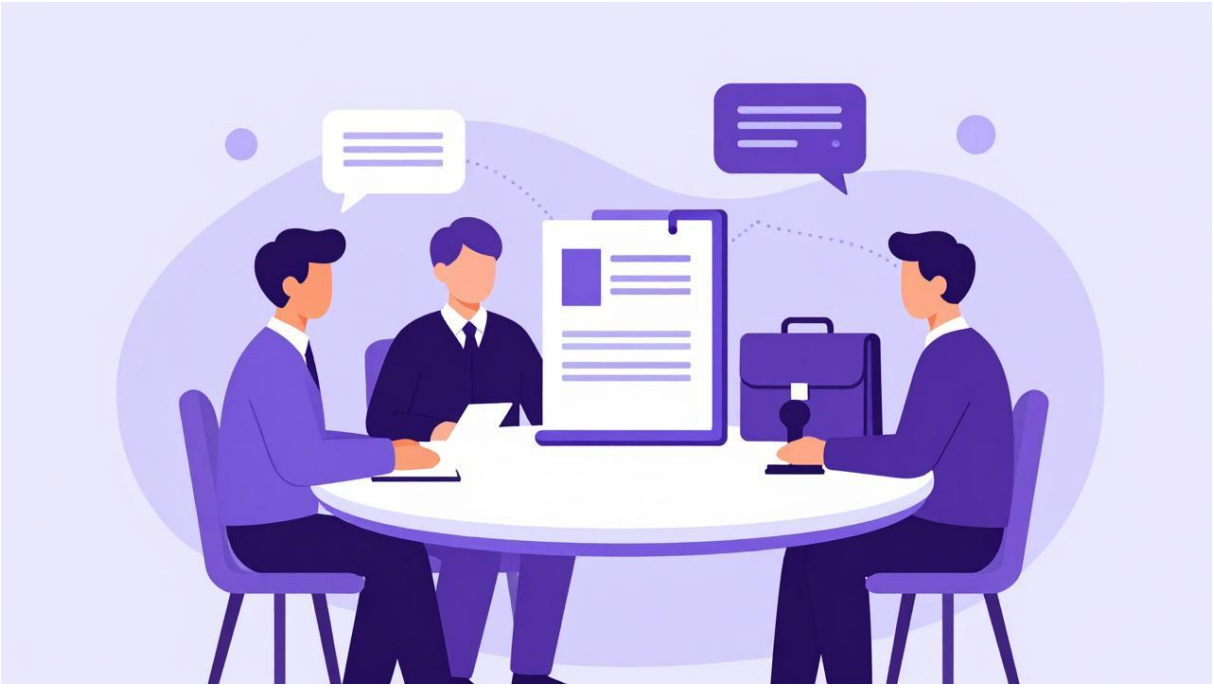
Objectif affiché : permettre la poursuite de l'activité, geler les dettes et négocier des remises et des délais de paiement dans le cadre d'un futur plan de redressement.

Concrètement, deux temps se succèdent :

Phase	Ce qui se passe
Période d'observation	Diagnostic de la situation, poursuite de l'activité, évaluation des mesures possibles
Plan de redressement	Le tribunal arrête les modalités de continuation, de cession ou de réorganisation

L'ouverture de la procédure a un effet immédiat sur les créanciers : interdiction pour l'entreprise de payer les créances antérieures au jugement, suspension des poursuites individuelles, arrêt du cours des intérêts. Les créanciers classiques doivent alors déclarer leurs créances. Vous, salarié, êtes dans une situation à part — nous y venons.

2. Identifier vos trois interlocuteurs



Le représentant des salariés

Dès le début de la procédure, le tribunal invite l'employeur à désigner ou faire élire un représentant des salariés. Sa mission centrale : vérifier le relevé des créances salariales établi par le mandataire judiciaire. En l'absence de CSE, il exerce également les missions des membres du comité social et économique.

C'est votre relais collectif. Si vous ne savez pas qui il est, demandez-le au mandataire ou au greffe du tribunal.

Le mandataire (ou l'administrateur) judiciaire

C'est votre interlocuteur officiel pendant toute la procédure. C'est lui qui :

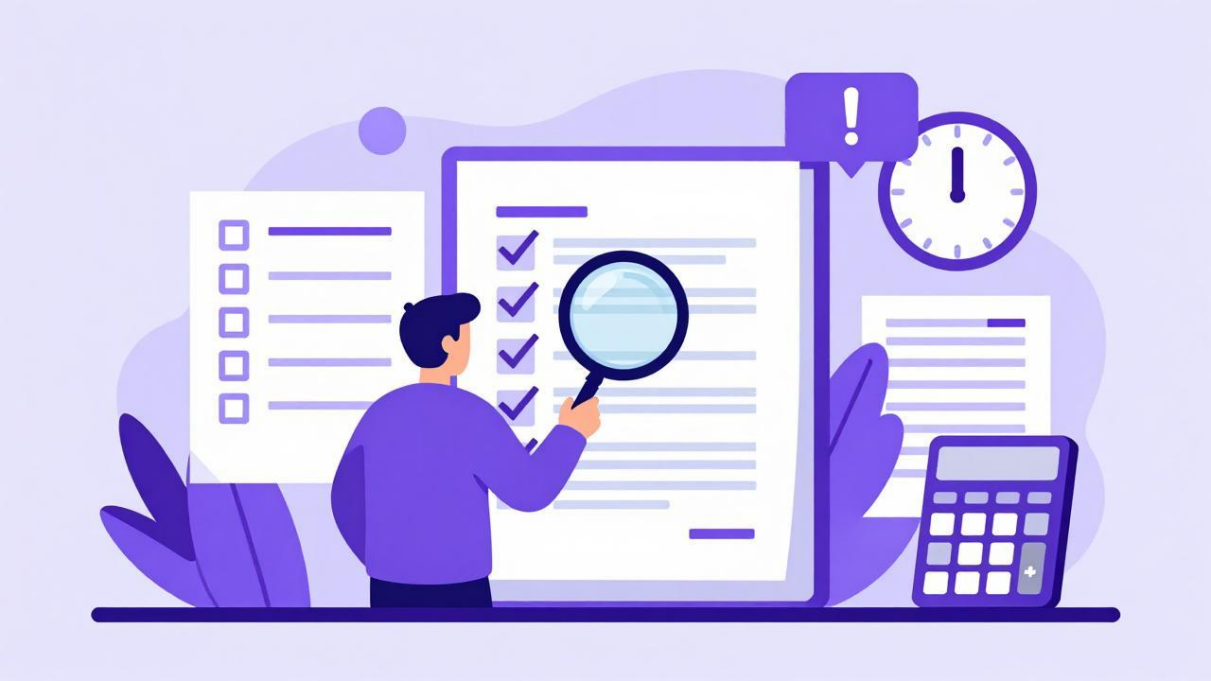
- établit le relevé des sommes impayées qui vous concernent ;
- peut solliciter l'intervention de l'AGS si l'entreprise n'a pas de fonds disponibles ;
- vous règle les sommes dues lorsque l'AGS a versé les fonds.

Le juge-commissaire

Il valide le relevé des créances salariales. Ce document, une fois visé, est opposable aux salariés et fixe vos droits à l'égard de l'AGS.

3. Vos créances salariales : une dispense de déclaration

Point crucial, et souvent mal compris : les salariés sont dispensés par la loi de déclarer leurs créances. Contrairement aux fournisseurs et autres partenaires commerciaux, vous n'encourez pas le risque de forclusion pour ne pas avoir déclaré spontanément vos salaires impayés. Cette dispense est une mesure de protection, justifiée par le caractère alimentaire de la créance.



Ce sont le mandataire ou le liquidateur qui vérifient et inscrivent vos créances sur le relevé des créances résultant du contrat de travail.

Ce que doit contenir ce relevé

- votre identité (numéro NNI) ;
- la nature de votre contrat de travail ;
- la date d'entrée dans l'entreprise ;
- l'emploi occupé et votre qualification ;
- l'exercice ou non d'un mandat social ;
- la date de rupture du contrat de travail ;
- les sommes déjà versées ;
- celles qui restent à payer.

Le relevé est présenté au représentant des salariés pour vérification, puis au juge-commissaire pour visa, avant d'être transmis au CGEA (Centre de gestion et d'étude AGS).

Vérifiez-le ligne par ligne

C'est l'étape que beaucoup de salariés négligent. Relisez attentivement : ancienneté, qualification, heures supplémentaires, congés payés acquis, primes, indemnités. Une erreur ou une omission sur ce document se répercute directement sur ce que vous percevrez.

Si une créance est omise du relevé, le salarié peut saisir le conseil de prud'hommes dans un délai de deux mois à compter de la publicité du relevé — à peine de forclusion. Ce délai ne court pas si le mandataire ne vous a pas informé de son existence et de son point de départ (position constante de la Cour de cassation).

4. La garantie AGS : le filet de sécurité

L'AGS (Association pour la gestion du régime de garantie des créances des salariés) est financée par une cotisation patronale obligatoire de 0,25 % des salaires servant de base au calcul des cotisations d'assurance chômage, dans la limite de 4 plafonds mensuels de la Sécurité sociale (16 020 € en 2026).

Qui est couvert ?

Toute personne titulaire d'un contrat de travail de droit privé : CDI, CDD, apprentissage, professionnalisation.

Que couvre l'AGS ?

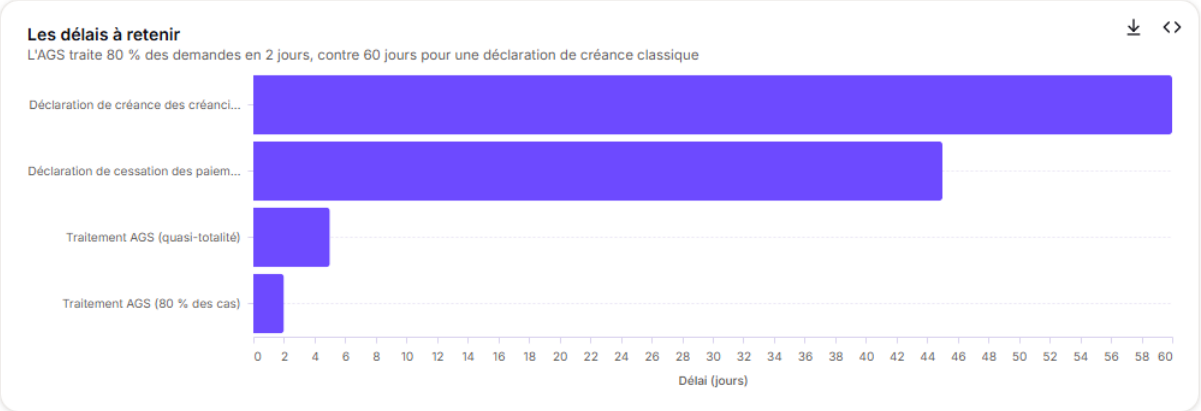
- les sommes dues à l'ouverture de la procédure de redressement ou de liquidation judiciaire ;
- les contributions patronales au titre du contrat de sécurisation professionnelle (CSP) ;
- les indemnités de licenciement, de préavis et de congés payés en cas de licenciement intervenu dans certains créneaux : pendant la période d'observation, dans le mois suivant l'adoption du plan, dans les 15 jours suivant la liquidation (21 jours si un PSE est élaboré), ou pendant la poursuite provisoire de l'activité ;
- les mesures d'accompagnement issues d'un plan de sauvegarde de l'emploi validé ou homologué.

Comment ça se déclenche ?

L'AGS n'intervient que si l'entreprise n'a pas de fonds disponibles. C'est le mandataire ou l'administrateur judiciaire qui sollicite son intervention en établissant le relevé des créances impayées.

Deux choses à retenir absolument :

1. Aucun règlement n'a lieu directement entre l'AGS et vous. L'AGS verse les fonds au mandataire, qui vous les reverse.
2. Les délais sont courts : environ 80 % des demandes sont traitées sous 2 jours, et la quasi-totalité sous 5 jours à compter de la réception du relevé de créances.



Note : en cas de liquidation judiciaire, les rémunérations dues pendant la période d'observation et certains créneaux postérieurs sont couvertes dans la limite de 1,5 mois de salaire.

5. Et si vous êtes licencié ?

La procédure de licenciement économique ne suit pas les mêmes règles selon le moment :

Moment	Régime applicable
Pendant la période d'observation	Licenciement possible après autorisation de l'autorité administrative
Pendant le plan de redressement	Procédure de licenciement économique classique, avec obligation de plan de reclassement

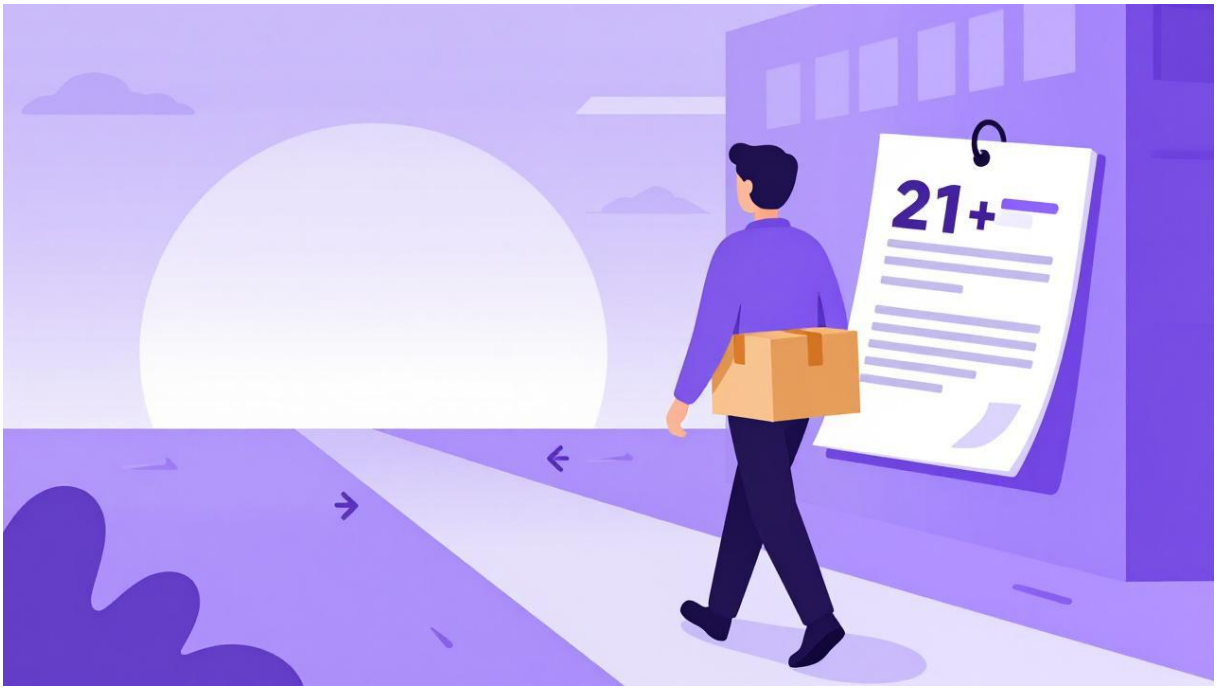
Le CSP : ne le refusez pas à la légère

En cas de licenciement économique, l'employeur doit vous proposer le Contrat de sécurisation professionnelle (CSP) dans deux situations :

- l'entreprise compte moins de 1 000 salariés, tous établissements confondus ;
- l'entreprise est en redressement ou en liquidation judiciaire, quel que soit l'effectif.

Vous recevez individuellement un dossier d'information (lors de l'entretien préalable, lors de la dernière réunion des représentants du personnel, ou le lendemain de la notification de la décision administrative validant le PSE).

Vous disposez alors d'un délai de réflexion de 21 jours. En cas d'acceptation, le contrat est réputé rompu d'un commun accord, sans préavis, à l'issue de ce délai.



Si vous avez au moins un an d'ancienneté, l'indemnité de préavis n'est pas versée directement : elle est versée à France Travail, dans la limite de 3 mois de salaire brut, pour financer votre accompagnement. L'éventuel excédent vous revient directement.

Le CSP est un dispositif d'accompagnement renforcé vers l'emploi. Avant de refuser, comparez sérieusement les deux scénarios avec un conseiller.

6. Checklist pratique

À faire immédiatement

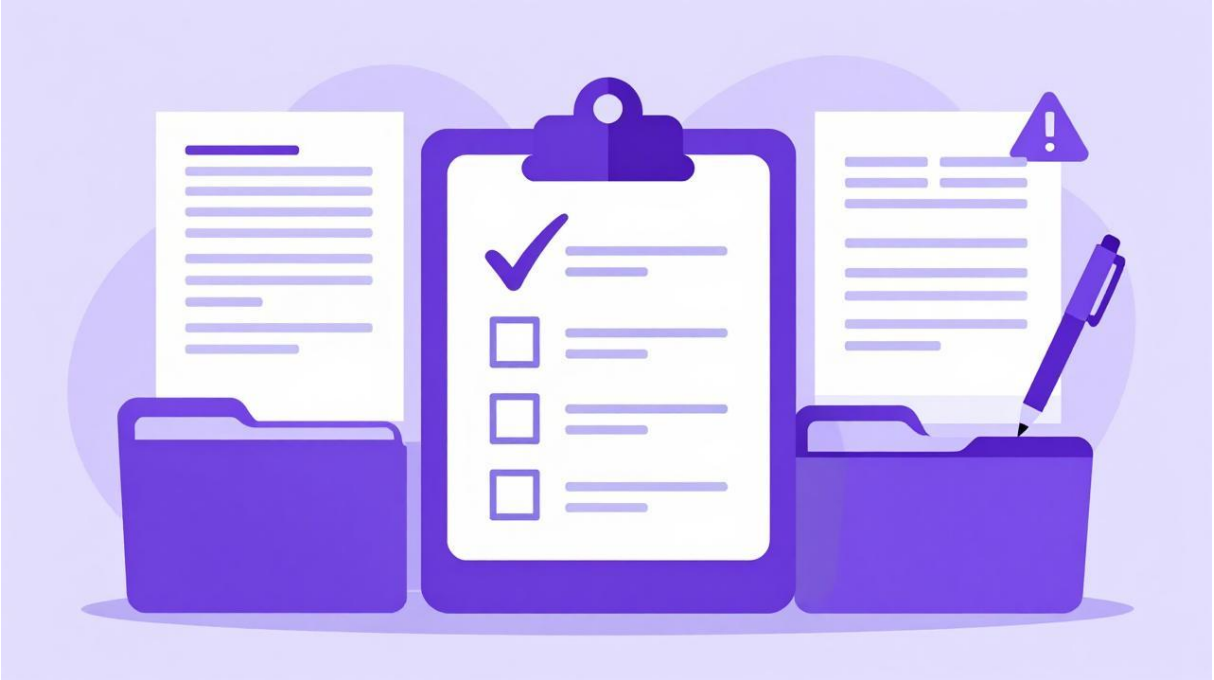
[ ] Identifier le représentant des salariés et le mandataire judiciaire
[ ] Conserver tous les bulletins de paie, le contrat, les avenants, les courriers de l'employeur
[ ] Rassembler les preuves des sommes dues : heures supplémentaires, primes, notes de frais, congés non pris
[ ] Demander copie du relevé des créances salariales qui vous concerne
[ ] Vérifier ce relevé ligne par ligne, et signaler toute erreur par écrit
[ ] Se rapprocher d'un syndicat ou d'un avocat en droit du travail si un point est flou

En cas de licenciement

[ ] Vérifier que l'attestation employeur destinée à France Travail vous a été remise
[ ] S'inscrire à France Travail sans attendre
[ ] Étudier le dossier CSP pendant le délai de réflexion de 21 jours
[ ] Surveiller le versement effectif des sommes par le mandataire

Points de vigilance

- Ne signez jamais un document que vous ne comprenez pas, surtout un solde de tout compte ou une transaction.
- Ne confondez pas la dispense de déclaration de créance (qui vous protège) avec l'absence totale de démarches : c'est vous qui devez vérifier le relevé.
- Le délai de 2 mois pour saisir le conseil de prud'hommes en cas d'omission d'une créance est un délai de forclusion : passé ce cap, la créance omise devient très difficile à récupérer.



7. En résumé

Le salarié d'une entreprise en redressement judiciaire bénéficie de deux protections majeures : une dispense de déclaration de créance, qui écarte le risque de forclusion, et la garantie AGS, qui assure le paiement des salaires, préavis et indemnités même si l'employeur est à sec. Votre rôle actif se concentre sur trois choses : identifier les bons interlocuteurs, vérifier le relevé des créances salariales, et respecter les délais — notamment celui de deux mois en cas d'omission.

Sources

- Service Public Entreprendre — **Redressement judiciaire d'une société** (vérifié le 01/01/2025)
- Service Public — **Licenciement économique dans une entreprise en redressement judiciaire** (vérifié le 14/10/2026)
- Service Public Entreprendre — **Régime de garantie des salaires (AGS)** (vérifié le 01/01/2026)
- Service Public Entreprendre — **Déclarer ses créances envers un partenaire commercial en procédure collective**
- AGS — **Mes démarches et étapes clés, Bénéficier de la garantie, Je suis salarié**
- France Travail — Le dépôt de bilan ou liquidation judiciaire, Le Contrat de Sécurisation Professionnelle (CSP)
- CFDT — Employeur insolvable
- Assemblée nationale — **Question n° 3479**, réponse publiée le 02/04/2019 (dispense de déclaration des créances salariales)
- **Cour de cassation, 7 juillet 2004, n° 02-41.496** (point de départ du délai de forclusion)
- Ministère du Travail — La garantie en cas de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire

Cet article est fourni à titre informatif et ne constitue pas un conseil juridique personnalisé. Pour votre situation particulière, consultez un avocat en droit du travail, votre organisation syndicale ou le représentant des salariés désigné.