

La Garantie AGS

Le guide pratique de la garantie des salaires

Version 2024



Au service des entreprises en difficulté et de leurs salariés

Solidarité et engagement : des valeurs essentielles pour répondre aux défis et aux évolutions de notre société.

A l'AGS, ces valeurs sont les moteurs de notre action. Nous sommes un fonds de solidarité interentreprises, financé par une cotisation patronale, qui assure la protection des salariés en cas de défaillance de leur société.

Depuis notre création en 1974, nous nous mobilisons au quotidien pour soutenir et accompagner les entreprises en difficulté et leurs salariés.

Une histoire de solidarité et d'engagement.

Une détermination à toute épreuve pour assurer la continuité dans l'adversité.

Année après année, notre mission reste inébranlable : avancer les créances salariales des employés des entreprises en procédure collective. Véritable amortisseur social ne se limitant pas au versement des salaires, notre action vise aussi à assurer la continuité économique des entreprises en difficulté et à préserver l'emploi.

Plus qu'un mécanisme de protection, un soutien inconditionnel. Une dynamique collective déployée chaque jour au coeur des territoires avec nos parties prenantes.

Ensemble, faisons face aux défis économiques.

Ensemble, mettons en œuvre la solidarité interentreprises.

AGS. Ensemble, soutenir et agir.

Ce guide a pour vocation d'apporter un éclairage concernant la mise en œuvre des règles relatives à la garantie AGS, afin d'en assurer une mobilisation optimale au service de l'emploi et de la restructuration des entreprises.

Sommaire

Les fondements de la garantie et ses grands principes

Page 5

Les clés pour maîtriser l'application de la garantie AGS

page 13

Jusqu'où l'AGS peut être mobilisée au soutien des entreprises en difficulté et de leurs salariés

Page 23

Les points de vigilance pour aujourd'hui et demain

Page 29

Zoom sur l'AGS

Page 35

Vos contacts AGS

Page 41

1

Les fondements de la garantie et ses grands principes

- Le champ d'application
- L'articulation de la garantie AGS avec les procédures collectives





Le champ d'application

Les créances garanties

Elles doivent résulter de l'exécution du contrat de travail.

L'AGS garantit notamment :

- Les rémunérations et accessoires de salaires (primes, gratifications etc.)
- Les indemnités résultant de la rupture des contrats de travail (préavis, indemnités compensatrices de congés payés, indemnités de licenciement)
- L'intéressement et la participation
- Les mesures d'accompagnement accessoires issues des plans de sauvegarde de l'emploi (PSE)
- Les créances liées au contrat de sécurisation professionnelle (contribution de l'employeur, délai de réflexion)

 Article L.3253-6 et suivants du Code du travail

Le principe de subsidiarité

L'intervention de l'AGS ne peut être sollicitée qu'à titre subsidiaire.

Le mandataire judiciaire doit, en premier lieu, s'assurer qu'aucun autre dispositif (légal, conventionnel, assurantiel...) ne permet la prise en charge des créances dues aux salariés par l'entreprise (ex : caisse de garantie des congés payés, des intérimaires, activité partielle financée par l'Etat et l'Unédic...).

En second lieu, le recours à la garantie est subordonné à la vérification de l'absence ou de l'insuffisance des fonds disponibles dans l'entreprise, pour couvrir le montant des créances salariales impayées.

Les conditions d'application du critère de subsidiarité sont renforcées dans le cas d'une procédure de sauvegarde.

 Article L.3253-20 du Code du travail

Les plafonds de garantie

La garantie de l'AGS est limitée par la loi qui prévoit un plafond général de garantie toutes créances confondues (rémunérations de toute nature, indemnités de licenciement, indemnité compensatrice de préavis et de congés payés, intéressement et participation, dommages et intérêts, etc.) déterminé en fonction de l'ancienneté du salarié, au jour et à l'année du prononcé du jugement d'ouverture.

Les plafonds de garantie s'élèvent en 2024 aux montants suivants :

Moins de 6 mois*
Plafond 4 = 61 824 €



De 6 mois à 2 ans*
Plafond 5 = 77 280 €



Plus de 2 ans*
Plafond 6 = 92 736 €



* ancienneté du salarié, au jour et à l'année du prononcé du jugement d'ouverture.

Une étude comparative des fonds de garantie des salaires européens vient confirmer que le régime de garantie français est le système le plus protecteur des salariés dans les entreprises en difficulté.

	Plafonds	Délais de traitement	Nature des créances garanties
France	92 736 €	1 à 5 jours	Rémunérations de toute nature, indemnités de licenciement, indemnité compensatrice de préavis et de congés payés, intéressement et participation, dommages et intérêts, mesures d'accompagnements des PSE
Espagne	33 882 €	3 mois	Salaires, indemnités de licenciement, dommages et intérêts pour licenciement abusif
Belgique	30 500 €	8 à 10 mois	Salaires et congés payés, indemnité de transition, indemnité de fermeture et complément d'entreprise
Allemagne	21 150 €	3 mois	Salaires
Italie	3 599 €	2 mois	Salaires, indemnité de licenciement (hors indemnité compensatrice de préavis et de congés payés)

Le rôle du mandataire judiciaire

Le mandataire judiciaire a notamment en charge la vérification du passif salarial, de l'établissement du ou des relevés de créances salariales, sous réserve de l'application du principe de subsidiarité, et ce, sous l'autorité du juge-commissaire désigné lors du prononcé du jugement d'ouverture. En cas de clôture de la procédure collective et de fin de la mission du mandataire judiciaire, c'est en principe au greffier du tribunal de commerce que revient la charge d'établir les relevés de créances salariales.



▶ Articles L.3253-15 et L.3253-19 du Code du travail - Articles L.625-1 et R.625-1 du Code de commerce



Ce qu'il faut retenir

L'AGS garantit les sommes dues en **exécution du contrat de travail**.

La mise en œuvre de la garantie est **indépendante des perspectives de redressement et du patrimoine de l'entreprise**

Toutefois, l'étendue de la garantie **diffère selon le type et le stade de procédure collective**.

En **sauvegarde**, la garantie de l'AGS est limitée aux seules indemnités de rupture des salariés licenciés pour motif économique pendant la période d'observation ou dans le mois suivant l'adoption d'un plan de sauvegarde.

En **redressement et liquidation judiciaires**, elle garantit les salaires, primes et indemnités de rupture dus au salarié au jour du jugement d'ouverture. Elle garantit également les indemnités de rupture des salariés dont le contrat de travail est rompu postérieurement au jugement d'ouverture, dans ses périodes de garantie, à l'initiative des organes de la procédure.

Dans le cadre **d'un redressement judiciaire suivi d'une liquidation**, l'AGS garantira en plus les sommes dues au cours de la période d'observation et au cours des 15 ou 21 jours suivant la liquidation judiciaire, dans la limite de 45 jours de salaire en montant et en durée.

Conformément au principe de subsidiarité, la garantie AGS ne peut intervenir qu'en l'absence de fonds disponibles dans l'entreprise et de tout autre dispositif légal, conventionnel ou assurantiel permettant la prise en charge des créances salariales.

Articulation de la garantie AGS avec les procédures collectives

En procédure de sauvegarde

Schéma 1 : Sauvegarde suivi d'un plan de sauvegarde

A savoir : L'AGS ne garantit pas les créances salariales antérieures au jugement d'ouverture.

La conversion en redressement ou liquidation judiciaire n'a pas les effets d'un jugement d'ouverture.

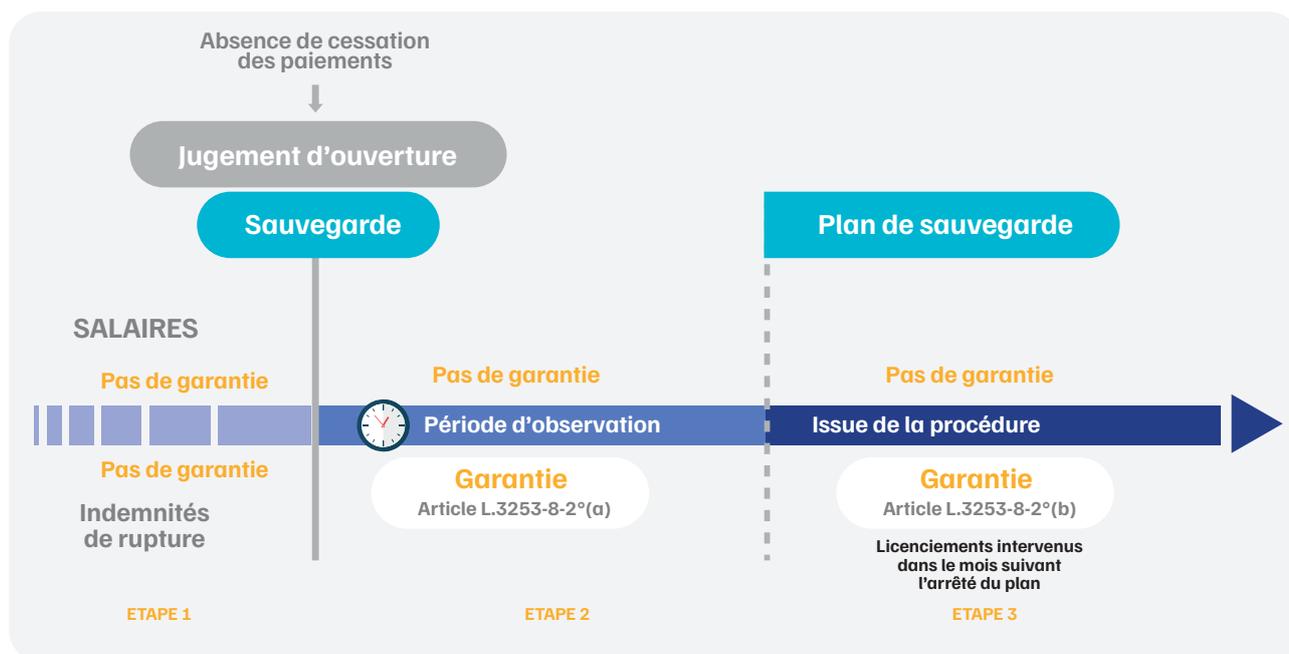


Schéma 2 : Sauvegarde convertie en redressement judiciaire suivi d'un plan de continuation

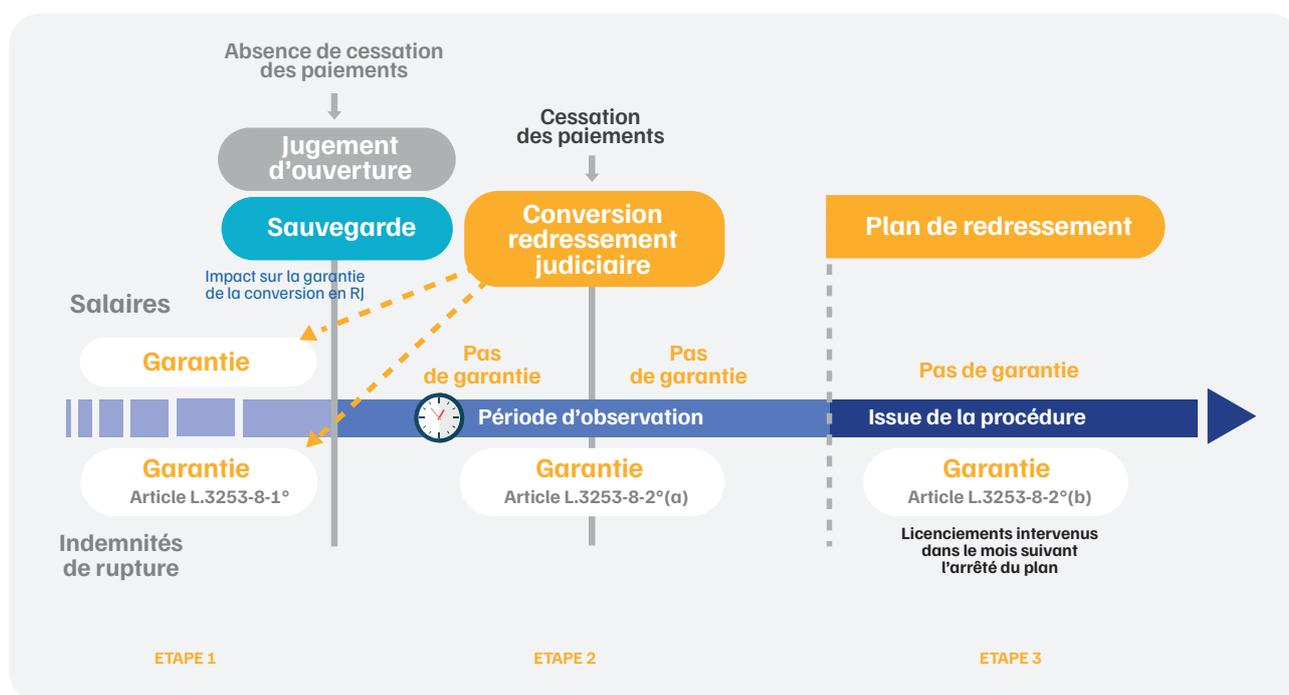
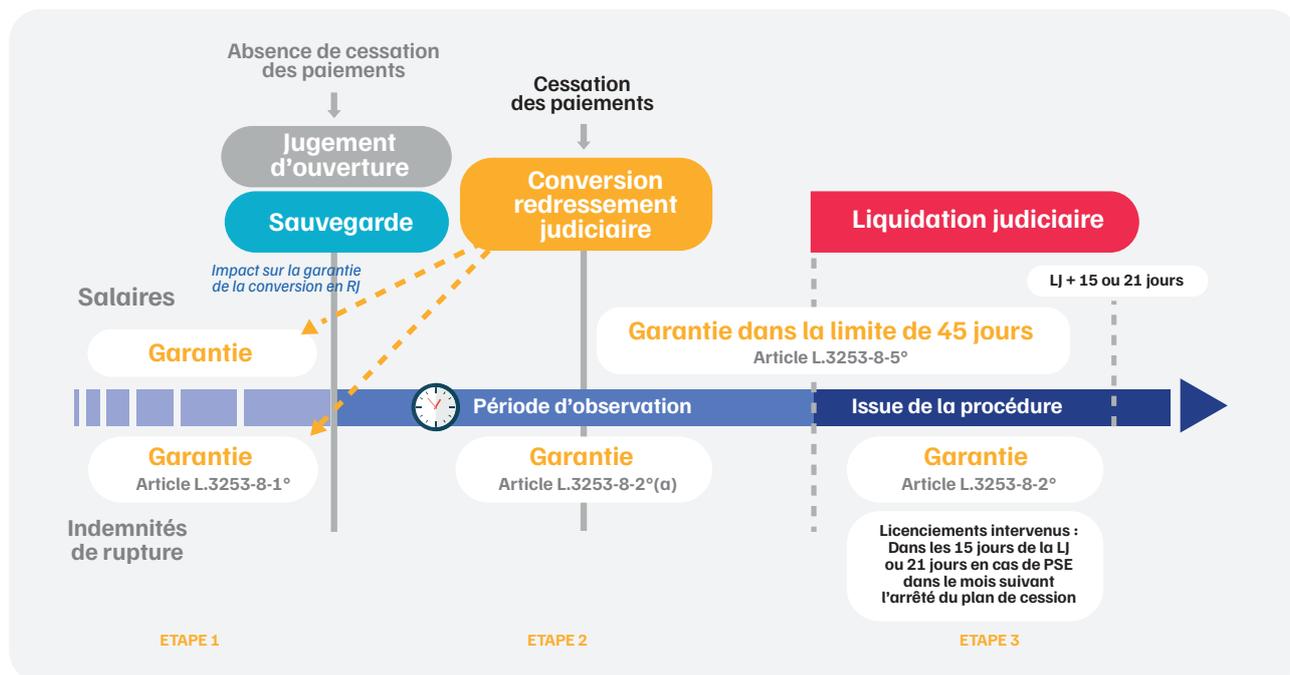


Schéma 3 : Sauvegarde convertie en redressement judiciaire suivi d'une liquidation judiciaire



En procédure de redressement judiciaire

Schéma 4 : Redressement judiciaire suivi d'un plan de continuation

A savoir : L'AGS ne garantit pas les salaires dus aux salariés pendant la période d'observation si la procédure de redressement judiciaire est suivie d'un plan de continuation.

La prise en charge ne se fera qu'en cas de conversion en liquidation judiciaire, dans une limite de 45 jours en montant et en durée.

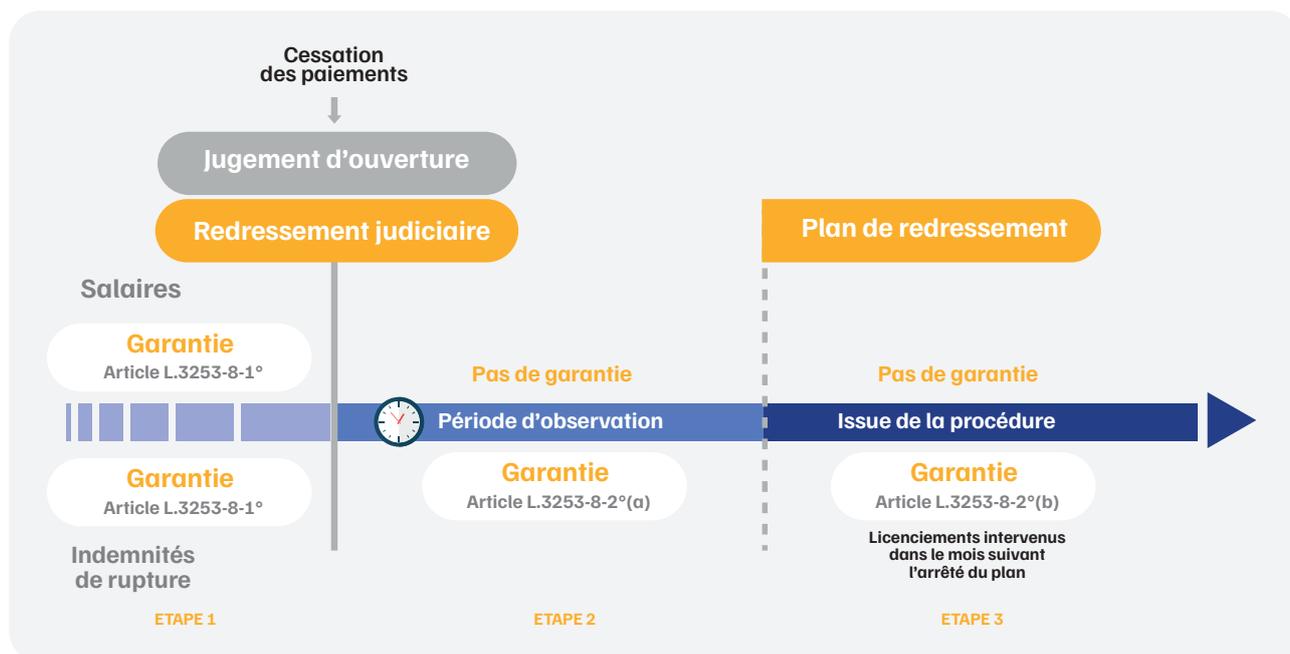
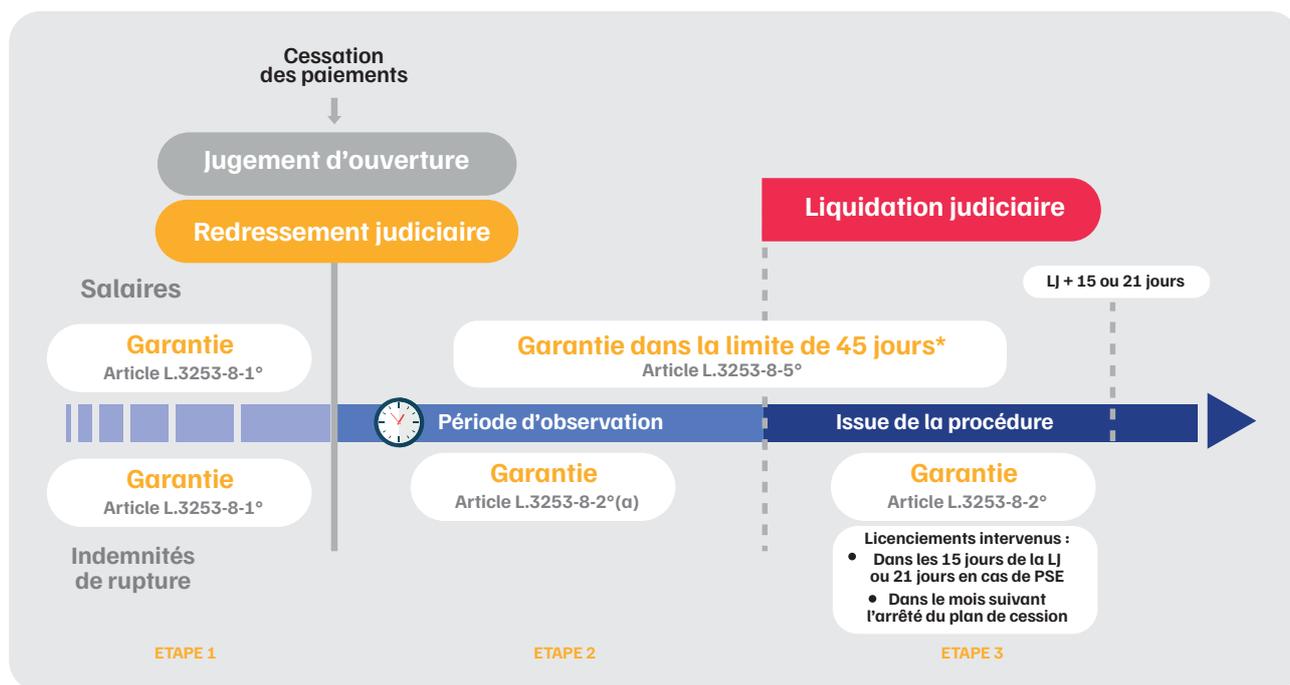


Schéma 5 : Redressement judiciaire suivi d'une liquidation judiciaire



* Plafond d'un montant maximum de 1,5 mois de salaires
(Sans dépasser 3 plafonds mensuels de sécurité sociale)

En procédure de liquidation judiciaire

Schéma 6 : Liquidation judiciaire d'office

Les bons réflexes : Pour que la garantie puisse s'appliquer, le licenciement doit intervenir dans les 15 jours suivants le jugement d'ouverture de la procédure (ou 21 jours en cas de Plan de Sauvegarde de l'Emploi).

A défaut de respect des délais de garantie mentionnés au L.3253-8-5° du Code du Travail, l'AGS ne garantira pas les créances salariales dues au salarié.

Le mandataire judiciaire doit donc licencier dans les délais impartis par l'article L.3253-8-5° du Code du Travail, afin que l'AGS puisse prendre en charge les créances de salaires dans une limite de 45 jours en montant et en durée.



* Plafond d'un montant maximum de 1,5 mois de salaires
(Sans dépasser 3 plafonds mensuels de sécurité sociale)

2

Les clés pour maîtriser l'application de la garantie AGS

- Le versement des cotisations
- Les primes de 13^{ème} mois
- La garantie des congés payés
- Les dommages et intérêts fixés par décision de justice
- La mission de « contrôleur »
- Le traitement des salariés protégés
- L'articulation de la garantie AGS avec l'activité partielle





Question 1

« La garantie AGS ne s'applique pas si l'employeur n'a pas cotisé »

✘ Faux : L'absence de versement par l'employeur des cotisations n'a pas d'impact sur la prise en charge des salaires.

Conformément à l'article du code du travail :

« Tout employeur de droit privé doit assurer ses salariés, y compris ceux détachés à l'étranger ou expatriés mentionnés à l'article L. 5422-13, contre le risque de non-paiement des sommes qui leur sont dues en exécution du contrat de travail, en cas de procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire ».

Il est important de rassurer tant les salariés que les chefs d'entreprise, car le droit du salarié est garanti indépendamment du respect par l'employeur de son obligation de paiement des cotisations.



Articles L3253-6 et L3253-7 du Code du travail

Question 2

« Les primes de 13^{ème} mois sont garanties par l'AG »

✔ Vrai : Les primes de 13^{ème} mois peuvent être garanties par l'AGS sous certaines conditions.

Le paiement de la prime de 13^{ème} mois est sollicité à l'ouverture de la procédure collective :

La garantie AGS ne peut intervenir **que si la prime est née**, au regard des textes, **au jour du jugement d'ouverture de la procédure** (Convention collective ou accord d'entreprise applicable, contrat de travail, usage). **Si cette condition n'est pas remplie, c'est à la société en procédure collective de supporter le coût de la prime de 13^{ème} mois et non à l'AGS.**

	Date de naissance de la prime	Garantie AGS
Cas 1	Antérieure au Jugement d'ouverture du RJ	La prime est garantie, en cas d'insuffisance de fonds.
Cas 2	Postérieure au Jugement d'ouverture du RJ et en l'absence de conversion en LJ	La prime n'est pas garantie.
Cas3	Postérieure au Jugement d'ouverture du RJ en présence d'un jugement de LJ	La prime peut être garantie dans la limite d'un plafond maximum de 1,5 mois de salaires



► Articles L.3253-8 1°, L.3253-8 5° et L3253-19 du Code du travail

Le paiement de la prime de 13^{ème} mois est sollicité à la suite de la notification de licenciement du salarié :

L'intervention de l'AGS est possible sous réserve que :

- La rupture emporte exigibilité de la prime
- La rupture soit intervenue dans les délais de garantie
- Le plafond d'indemnisation des créances de salaires ne soit pas atteint

Dans le cas contraire, l'AGS ne peut garantir cette créance.

Vigilance

Date de naissance de la prime

Elle détermine le rang de créances. La prime va bénéficier de la garantie AGS dès lors que la date de naissance intervient dans les périodes légales de garantie.

Prorata temporis :

En cas de rupture du contrat de travail, le paiement au prorata du temps de présence d'une prime n'est pas dû de droit, mais doit être expressément prévu ou relever d'un usage. Il y a lieu de vérifier si une disposition dans la convention collective ou l'accord d'entreprise, ou si un usage prévoit un versement prorata-temporis permettant à l'AGS de prendre en charge la prime de 13ème mois non exigible à la date de la rupture.

Question 3

« Les congés payés dus aux salariés sont garantis par l'AGS » »

✓ **Vrai : L'AGS peut garantir, sous certaines conditions, les congés payés dus aux salariés.**

En cas de poursuite du contrat pendant la période d'observation d'un redressement judiciaire

L'AGS garantit les congés payés acquis au jour du jugement d'ouverture au fur et à mesure de leur prise pendant la période d'observation.



▶ Article L3253-8 du Code du travail

En cas de rupture du contrat dans le cadre d'une procédure de sauvegarde, de redressement ou liquidation judiciaire

L'AGS garantit l'indemnité compensatrice de congés payés due aux salariés licenciés, si la rupture du contrat de travail est intervenue dans ses périodes de garantie.



▶ Article L3253-8 du Code du travail

En cas de cession, les congés payés peuvent être garantis par l'AGS

CAS 1 - Salariés transférés

Les Congés Payés et RTT acquis avant le transfert du contrat de travail sont garantis au moment de leur prise chez le cessionnaire.

Si le salarié transféré a acquis des congés payés au cours de la période d'observation mais ne les a pas pris chez le cédant ou le cessionnaire?

Si le salarié n'a pas posé ses congés acquis pendant la période d'observation chez le cédant ou le cessionnaire, alors la créance n'est pas exigible, et l'AGS n'interviendra pas en garantie de cette créance.

CAS 2 - Salariés licenciés

Le paiement des congés payés **des salariés licenciés est garanti au titre des indemnités de rupture**, dès lors que la rupture est intervenue dans les délais de garantie de l'AGS.



▶ Article L3253-8 du Code du travail

Question 4

« L'AGS ne paie pas les dommages et intérêts fixés par décision de justice »

✘ Faux : En 2022, le montant total des dommages et intérêts garantis par l'AGS s'élève à près de 105M€. Cela représente presque 10% du montant total des avances versées.

L'AGS garantit « les sommes dues en exécution du contrat de travail ».

Interprétant cette disposition légale, la Chambre sociale de la Cour de Cassation estime que sont visées toutes les créances se rattachant au contrat de travail.

La conséquence est d'étendre l'intervention de l'AGS à la prise en charge de créances indemnitaires, alors que sa garantie était initialement prévue pour la prise en charge de créances présentant un caractère alimentaire.

Aujourd'hui, l'AGS est donc susceptible de garantir les dommages et intérêts pour rupture abusive des contrats de travail intervenus dans ses périodes de garantie.



► Articles L.3253-6 et Article L.3253-15 du Code du travail



À noter

Un règlement amiable doit être recherché à chaque fois que cela est possible afin d'éviter les contentieux et permettre un paiement rapide des salariés.

Question 5

« Le rôle de l'AGS se limite à sa simple qualité de créancier »

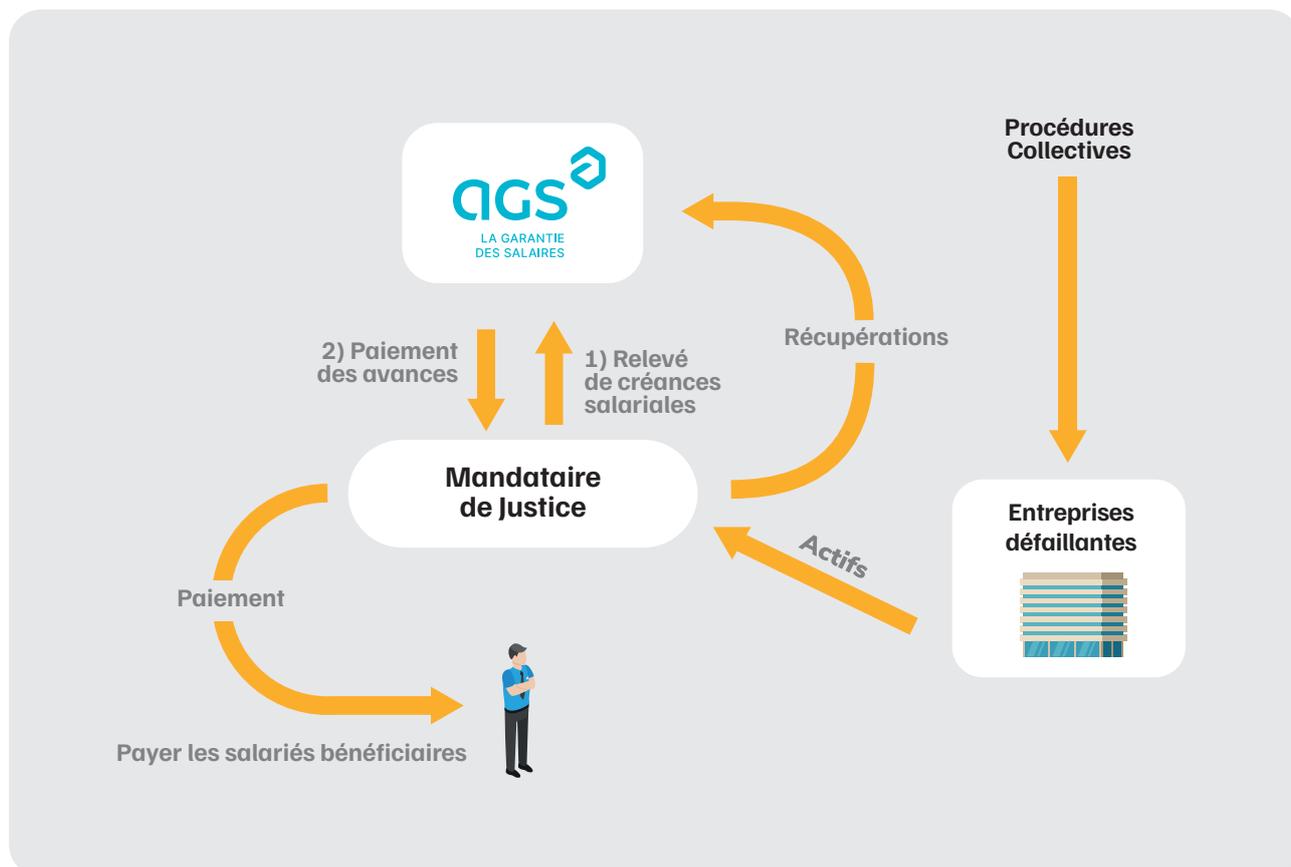
✘ Faux : L'AGS intervient également en tant que représentant de l'intérêt de l'ensemble des créanciers.

Depuis 2014, l'AGS est devenue un véritable acteur du redressement des entreprises en difficulté. Conscient de son rôle incontournable dans les procédures collectives, le législateur a prévu la nomination de droit de l'AGS en tant que « contrôleur » lorsqu'elle en fait la demande, qu'elle soit créancière ou non.

En cette qualité, l'AGS est investie d'une mission générale d'assistance du mandataire judiciaire dans ses fonctions et du juge-commissaire dans sa mission de surveillance de l'administration de l'entreprise. Elle a ainsi connaissance de tous les documents transmis aux organes de la procédure collective. Elle est convoquée par le Tribunal pour donner son avis sur les différents stades de la procédure collective.



► Articles L.621-10 et L.621-11 du Code de commerce



Question 6

« *Le traitement pour les salariés protégés est différent* » »

✘ Faux : Pour la prise en charge des rémunérations, le traitement est identique pour les salariés protégés à celui des non protégés.

La garantie légale de l'AGS est la même pour tous les salariés, qu'ils bénéficient d'une protection particulière ou non (plafonds, périodes, créances garanties...). L'allongement de la procédure de licenciement n'a pas pour conséquence d'augmenter les montants ou d'étendre les périodes garantissables.

✔ Vrai : Pour la prise en charge des indemnités de rupture, la prise en charge par l'AGS est fonction de la date de l'intention de licencier.

En raison d'une procédure de licenciement allongée (licenciement soumis à autorisation administrative, période d'interdiction absolue de licenciement) l'AGS couvre les indemnités de rupture des salariés protégés si le mandataire judiciaire a manifesté, dans les délais de garantie de l'AGS, l'intention de les licencier.

Cette intention de licencier correspond à la demande d'autorisation de licenciement faite auprès des DREETS (Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités) par l'administrateur judiciaire ou le mandataire judiciaire, pour les salariés bénéficiant d'une protection au titre de leur mandat social. Pour les salariées protégées durant leur congé maternité, le mandataire judiciaire ou l'administrateur manifeste son intention de licencier par un courrier dédié adressé à l'AGS.



► Article L.3253-9 du Code du travail

Question 7

« L'AGS garantit le paiement des salariés en activité partielle »

- ✓ **Vrai : La garantie AGS intervient en cas d'activité partielle, mais uniquement pour le reste à charge employeur, ou pour la prise en charge d'heures travaillées.**

Quel que soit le dispositif d'activité partielle, la garantie légale de l'AGS ne couvre pas les sommes dues aux salariés qui ont vocation à être compensées par l'allocation d'activité partielle versée à l'entreprise par l'Etat et l'Unédic. L'AGS couvre en revanche le montant dû au salarié par l'employeur, qui ne serait pas compensé par l'allocation d'activité partielle, c'est-à-dire ce qui reste à sa charge.

Comment mobiliser la Garantie AGS en cas d'activité partielle ?

En cas de procédure collective, la garantie AGS **est mobilisable pour payer l'indemnité d'activité partielle due par l'entreprise aux salariés et non compensée par l'allocation d'activité partielle versée par l'Etat et l'Unédic.**

Cette quote-part ayant la nature de salaire, est donc garantissable si elle est due, au regard des dispositions de l'article L.3253-8 du code du travail :

- **antérieurement au jugement d'ouverture,**
- **en période d'observation en cas de conversion en liquidation judiciaire,** dans les 15 ou 21 jours suivant ce jugement, durant le maintien provisoire de l'activité, ainsi que dans les 15 ou 21 jours suivant ce maintien (dans la limite d'un plafond d'un mois et demi de salaire en montant et en durée).



▶ Article L.3253-8 du Code du travail

3

Jusqu'où l'AGS peut être mobilisée au soutien des entreprises en difficulté et de leurs salariés

- Acteur de la restructuration sociale
- Favorise l'élaboration de plan de continuation
- Optimise les délais de traitement des créances salariales





Question 1

« L'AGS est un acteur
de la restructuration sociale »

- ✓ **Vrai : La garantie AGS peut prendre en charge le coût des licenciements économiques en cas d'insuffisance de fonds, ainsi que des mesures accessoires d'accompagnements aux mesures principales de reclassement prévues dans le cadre d'un PSE.**

Accompagner la restructuration sociale

En cas d'insuffisance de fonds : L'AGS peut garantir le financement d'une restructuration sociale en sauvegarde ou redressement judiciaire par la mise à disposition, dans les meilleurs délais, des fonds nécessaires au paiement des sommes dues aux salariés au titre de la rupture de leur contrat de travail pour motif économique.



► Article L.3253-20 du code du travail

Garantir des mesures accessoires d'accompagnement

Depuis 2017, l'AGS a pris en charge des mesures accessoires d'accompagnement dans près de 200 PSE

Depuis la Loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, **l'AGS garantit les mesures accessoires d'accompagnement concourant au retour à l'emploi des salariés licenciés et à leur réinsertion sur le marché du travail**, résultant d'un plan de sauvegarde de l'emploi déterminé par un accord collectif majoritaire ou par un document élaboré par l'employeur, dès lors qu'il a été validé ou homologué par les Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS).

Ces mesures sont **accessoires** aux **mesures principales de reclassement prévues dans le cadre du PSE et doivent être bien distinguées**. Elles ont été définies par la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) et la Direction générale du travail (DGT) du Ministère du travail. La mesure accessoire d'accompagnement susceptible d'être prise en charge par l'AGS doit être destinée à favoriser le retour à l'emploi et non pas à indemniser le salarié de son licenciement pour motif économique. L'AGS pourra intervenir notamment pour des **frais annexes à la formation** ou à la validation des acquis d'expérience ou de reconversion (hébergement, transport, restauration etc.), des frais annexes liés à la **mobilité géographique** (reconnaissance de poste, déménagement etc.) ou à la **création d'entreprise**.



► Article L.3253-8 4° du code du travail et Instruction DGEFP/DGT n°2013/13 du 19 juillet 2013

Question 2

« L'AGS contribue au rebond des entreprises en accordant des facilités de paiement pour le remboursement des créances hors plan »

✓ **Vrai : L'AGS peut consentir des échéanciers en fonction de la situation financière des entreprises afin de faciliter l'adoption de plan de continuation.**

Principe

En cas de redressement judiciaire aboutissant à l'arrêt d'un plan de redressement, l'AGS en qualité de créancier peut exiger le remboursement immédiat de ces créances hors plan (L.622-17 et Super privilégiée) devenues exigibles à la date d'arrêtée du plan.

Tolérance

Toutefois l'AGS, peut, dans certains cas et sur demande motivée, consentir à un accord de règlement échelonné des sommes à rembourser, en fonction de la spécificité du dossier.



► Article L.626-20 du Code de commerce



À noter

L'acceptation de la demande d'échelonnement est conditionnée à la bonne tenue de la poursuite d'activité et à une trésorerie suffisante, qui doivent être démontrées par la transmission d'éléments comptables.

Dès la demande de facilité de paiement, l'entreprise débitrice doit verser un acompte de 10% du montant global de la créance afin de démontrer la fiabilité de sa demande.

Question 3

 **L'AGS traite rapidement
les relevés de créances salariales »**

 **Vrai : L'AGS a mis en place un Processus Avances en 2020 pour assurer un traitement des demandes rapide pour tous.**

En principe, l'AGS doit verser ou contester les sommes figurant sur un relevé (remplissant les conditions de l'article L.625-1 du code de commerce) dans un délai légal de 5 ou 8 jours selon la nature des créances salariales.

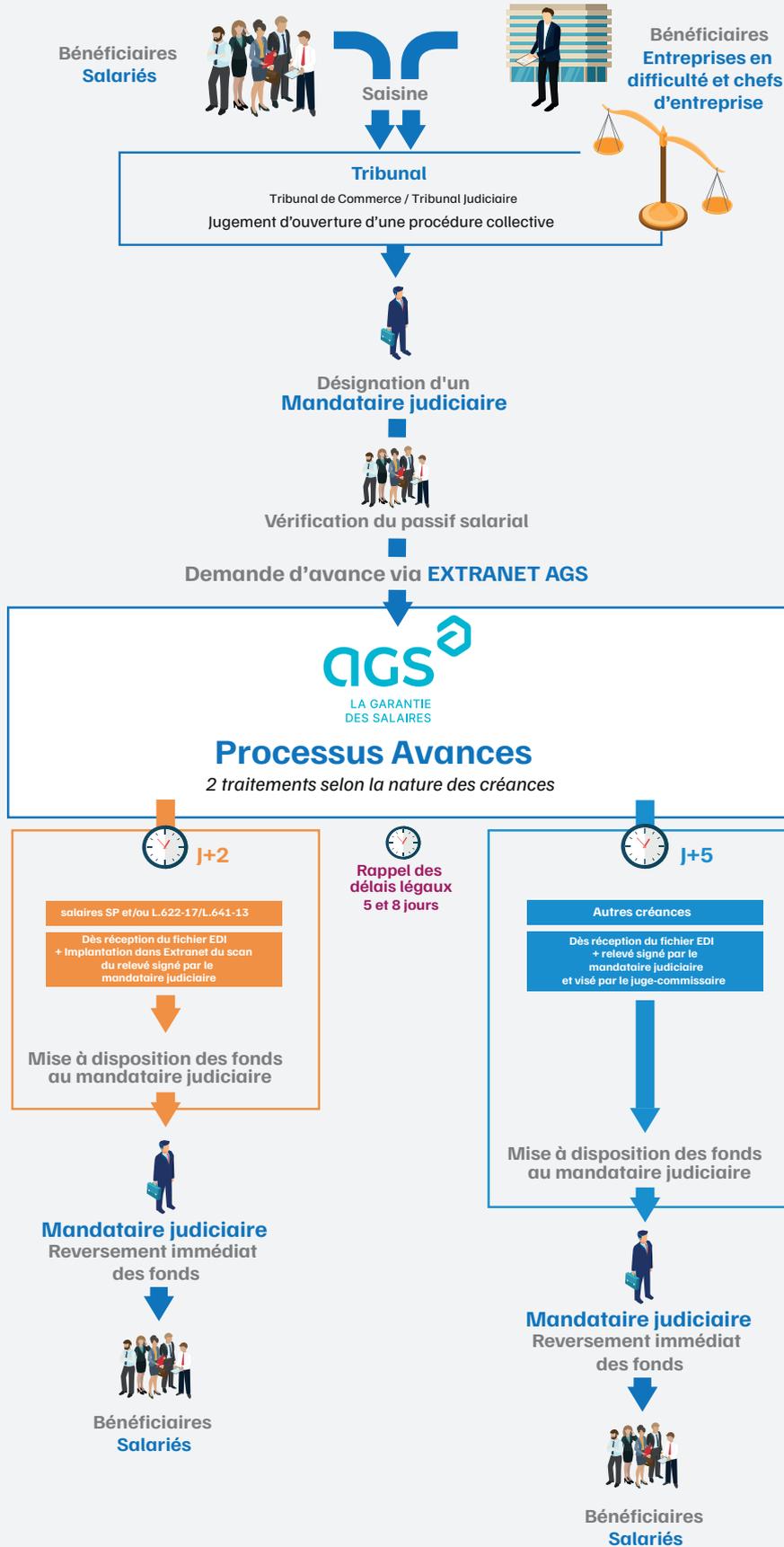
Cependant, dans un contexte d'harmonisation de nos pratiques et de fluidité des transmissions des pièces justificatives par l'ensemble des Etudes, l'AGS a mis en place un Processus Avances permettant d'assurer, en coopération avec les mandataires judiciaires, le paiement des créances salariales dans les meilleurs délais aux salariés.

Le nouveau processus de traitement des demandes d'avance est fondé sur des critères de qualité, de rapidité, de sécurisation.

L'ambition est de fournir une prestation de qualité de service égale pour tous les mandataires judiciaires, et par conséquent, pour tous les salariés bénéficiaires du régime de garantie des salaires..



► Articles L.3253-21 du Code du travail et L625-1 du Code de commerce



4

Les points de vigilance pour aujourd'hui et demain

- La constitution d'une fiducie pour les salariés
- Les primes supralégales
- Le Compte Epargne Temps (CET)
- La mise en place d'une cellule liquidative
- Les ruptures du contrat de travail opposables à l'AGS
- La portabilité des droits à mutuelle





Question 1

« L'AGS s'oppose à la création d'une fiducie sûreté au profit des salariés »

✘ Faux : L'AGS ne s'oppose pas à la création d'une fiducie sûreté au profit des salariés sous certaines conditions.

La constitution d'une fiducie sûreté a pour but de faire sortir du patrimoine de l'entreprise, les biens ou les droits pour les affecter au paiement des créanciers qui en sont bénéficiaires.

Cette création a pour conséquence de modifier les règles de répartition des actifs au profit des créanciers bénéficiaires.

En tant que créancier superprivilégié, l'AGS peut donc être pleinement impactée par cette fiducie.

Il est donc essentiel que l'AGS soit associée aux discussions préalables à la création d'une fiducie sûreté afin de s'assurer qu'elle en soit elle-même bénéficiaire.

En effet, l'AGS pourrait ainsi être bénéficiaire tout comme les salariés de la fiducie-sûreté selon une répartition à définir des actifs fiduciaires afin de permettre la protection du remboursement des avances avérées ou à venir bénéficiant notamment du rang superprivilégié.

Question 2

« L'AGS assume le coût des primes supralégales négociées par les mandataires de justice »

✘ Faux : Le législateur exclut ces primes de la garantie AGS.

Inopposabilité des accords conclus moins de 18 mois avant l'ouverture de la procédure collective ou postérieure à celle-ci

Le législateur exclut de la garantie AGS, les créances indemnisant la rupture du contrat de travail issues **d'accords d'entreprises, d'établissements ou de groupes ou de PSE conclus et validés ou homologués dans les 18 mois précédents le jugement d'ouverture ou après ce jugement d'ouverture.**

Enfin si l'entreprise décide de prendre à sa charge ce type de prime, son versement ne pourra intervenir au détriment des règles de répartition des fonds, en particulier le superprivilège de l'AGS.



▶ Article L.3253-13 du Code du travail

Question 3

« L'AGS garantit la monétisation
du Compte Epargne Temps (CET) des salariés
transférés en cas de cession de l'entreprise »

✘ Faux : en l'absence de rupture du contrat de travail, le salarié ne peut pas bénéficier de la monétisation de son CET.

L'AGS fait application des dispositions du code du travail relatives à la monétisation du CET, qui prévoient que « à défaut de dispositions conventionnelles prévoyant les conditions de transfert des droits d'un employeur à un autre, le salarié peut percevoir en cas de rupture du contrat de travail, une indemnité correspondant à la conversion monétaire de l'ensemble des droits qu'il a acquis ».

Si la cession n'entraîne pas la rupture du contrat de travail, et que le salarié est repris par le cessionnaire, l'AGS considère que celui-ci ne peut prétendre à la liquidation de ses droits.

A contrario, pour les salariés licenciés, la garantie de l'AGS a vocation à s'appliquer, sur le fondement et dans les conditions de l'article L3253-8 du code du travail.



► Article L.3153-2 du Code du travail

Question 4

« L'AGS s'oppose systématiquement à la création d'une cellule liquidative »

✘ Faux : L'AGS ne s'oppose pas à la création d'une cellule liquidative pour les besoins de la procédure.

Selon la taille des entreprises, il peut arriver que les mandataires de justice désignés soient amenés à constituer une cellule liquidative pour les besoins de clôture de certaines opérations. Par exemple : des spécialistes des ressources humaines pour le calcul des soldes de tout compte, des comptables pour l'arrêté des comptes, des collaborateurs chargés du recouvrement des créances, etc.

Dans ce cadre, les licenciements des salariés composant cette cellule sont notifiés en dehors des périodes de garantie de l'AGS :

En conséquence, les créances salariales dues à ces salariés ne pourront être prises en charge par l'AGS, et devront être versées par les fonds de l'entreprise.

L'AGS ne s'oppose toutefois pas à la création d'un tel dispositif, sous réserve que :

- La mise en place de cette cellule n'a pas vocation à remplir les missions dévolues aux organes de la procédure
- Qu'elle présente un intérêt manifeste pour les créanciers



► Article L.3253-8 du Code du travail

Question 5

« Toutes les ruptures de contrat de travail ouvrent droit à la garantie AGS »

✘ Faux : La garantie AGS s'applique en fonction de la personne à l'initiative de la rupture du contrat de travail.

L'AGS intervient dès lors que la rupture du contrat de travail, pendant la période d'observation, est à l'initiative des organes de la procédure.

Toute autre modalité de rupture pendant cette période, n'ouvre pas droit à la garantie AGS.



► Article L.3253-8 du Code du travail, précisé par Cass, Soc, 20 décembre 2017, N°16-19.517

Question 6

« L'AGS garantit la portabilité des droits à mutuelle » »

✘ Faux : La portabilité est gratuite et automatique.

Le législateur a prévu un maintien des couvertures prévoyance et santé en cas de rupture du contrat de travail. **Cette couverture est gratuite de sorte que l'AGS n'a pas à intervenir en garantie.**

En procédure collective et notamment en liquidation judiciaire, il peut arriver que l'organisme assureur conditionne cette portabilité à la régularisation des cotisations impayées.

CAS 1 - Si l'organisme a résilié le contrat de prévoyance ou de santé

Le salarié ne pourra pas bénéficier de cette portabilité.

CAS 2 - Si l'organisme n'a pas résilié le contrat de prévoyance ou de santé

Le salarié pourra bénéficier de cette portabilité en application de l'avis de la Cour de cassation.



► Avis de la Cour de Cassation n°17013 du 6 novembre 2017

La Cour est d'avis que

Les dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale sont applicables aux anciens salariés licenciés d'un employeur placé en liquidation judiciaire qui remplissent les conditions fixées par ce texte. Toutefois, le maintien des droits implique que le contrat ou l'adhésion liant l'employeur à l'organisme assureur ne soit pas résilié

5

Zoom sur l'AGS





Créée par les entreprises pour les entreprises

- Naissance en 1973 à l'initiative du CNPF (actuel Medef), de la CGMPE et du CNMCCA
- Pour pallier l'insuffisance de la protection des salariés lors des défaillances d'entreprises (pour cause de délais trop longs, de l'existence de créances prioritaires et de limites imposées par les fonds disponibles)
- Depuis 50 ans, en soutien des entreprises en difficulté et de leurs salariés
- Sa mission est plus que jamais d'actualité : solidarité et engagement sont des valeurs essentielles pour répondre aux défis et aux évolutions de notre société.

Un fonctionnement sur le principe de la solidarité interentreprises

- Un régime financé par une cotisation patronale obligatoire payée par toute entreprise ayant des salariés
- Le taux de cotisation est fixé chaque année par le Conseil d'administration de l'AGS (0.20% de la masse salariale en 2024)
- Le recouvrement et l'encaissement des cotisations est assuré par l'ACOSS, via le réseau des URSSAF

Un équilibre financier spécifique reposant sur deux sources

- Une cotisation patronale
- Les récupérations a posteriori des fonds avancés en application du principe de subrogation sur les actifs réalisés dans le cadre de la procédure collective

Une garantie qui bénéficie à toute entreprise entrant dans un processus de procédure collective

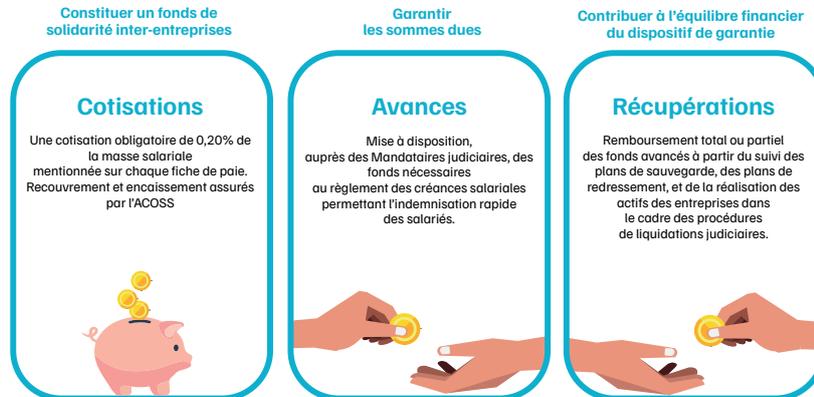
- Quelles que soient les perspectives de redressement et du patrimoine de l'entreprise
- Quelle que soit leur taille (de la TPE de 1 salarié à la multinationale)
- Quel que soit l'état de ses cotisations
- En 2023, près de 215 000 salariés ont bénéficié de la garantie des salaires, pour un montant total versé de plus de 1,7 milliard d'euros.

Priorité donnée à l'avance des salaires

- Traitement des demandes d'avance dans un délai rapide : entre 2 et 5 jours à partir de la transmission des éléments par les mandataires judiciaires

Une récupération a posteriori des fonds avancés

- La cotisation patronale
- Les récupérations a posteriori des fonds avancés en application du principe de subrogation sur les actifs réalisés dans le cadre de la procédure collective



Un fonds règlementé

- Contrôlé par la Cour des comptes
- Contrôles Éthique et procédures Qualité
- Réalisation d'audits réguliers à notre initiative et contrôle interne
- Présence d'un Contrôleur Général Economique et Financier

Un réseau d'expertise au plus près des territoires économiques

- 230 personnes réparties sur 15 sites en France métropolitaine et dans les DROM
- Une implantation « terrain », au plus près des entreprises en difficulté
- Des compétences juridiques, économiques et sociales reconnues
- Un dispositif de contrôle des dépenses et de lutte contre la fraude
- Un partenaire économique et social engagé

Un amortisseur social unique

Accompagnement des entreprises, suivi et conseil, tout au long de la procédure collective avec :

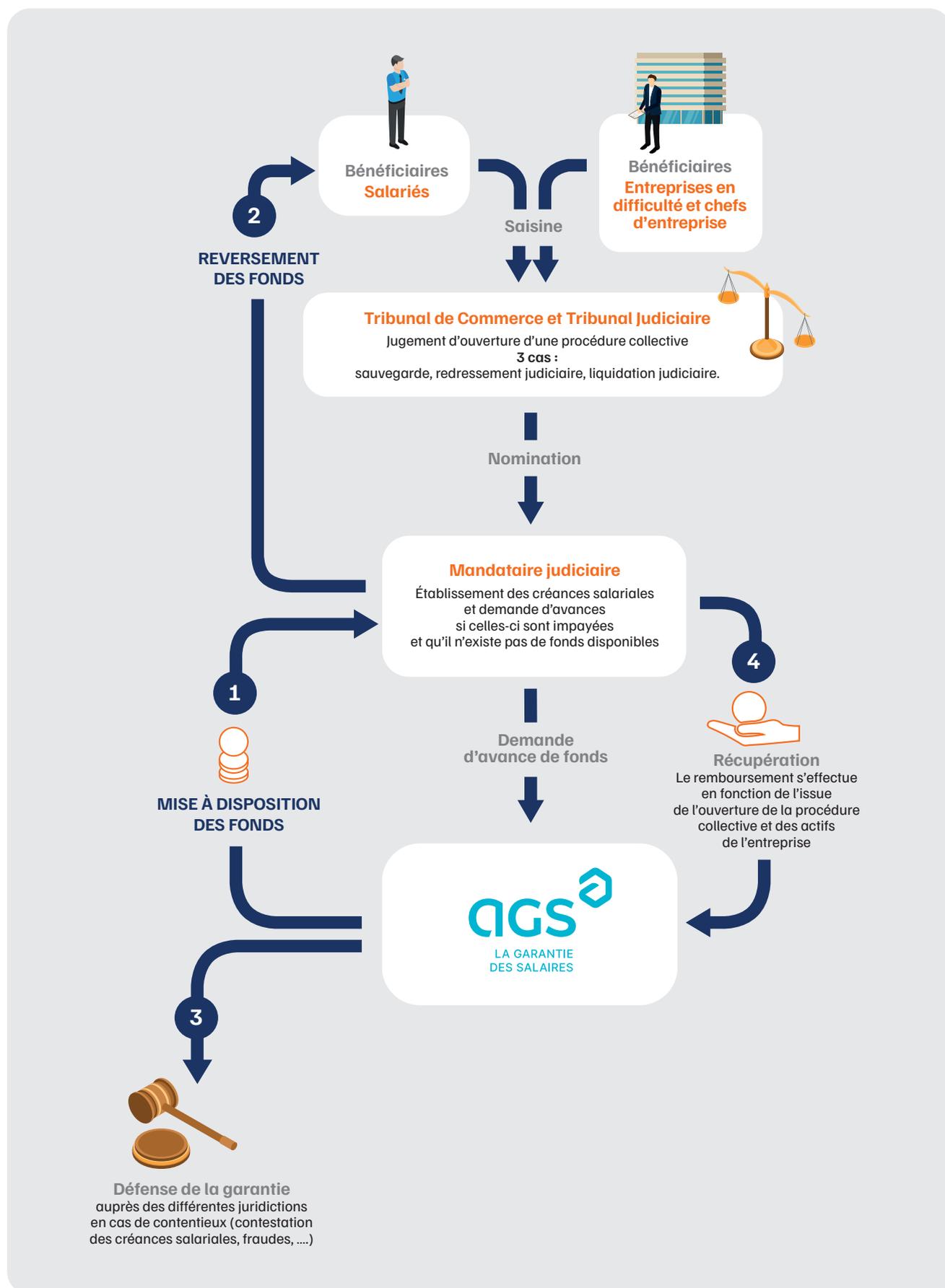
- Le souci permanent du salarié
- Le souci particulier du chef d'entreprise
- Le souci collectif de la viabilité économique de l'entreprise

Au final : le régime est un gage de « sérénité » pour tous les acteurs de l'activité économique française

Une aide au rebond... des entreprises et des salariés

- L'AGS n'est pas une simple « banque sociale », c'est un acteur majeur de l'emploi et de l'économie
- En avançant les salaires, l'AGS permet de rebondir et donc de continuer l'activité
- Poursuivre l'activité grâce à l'AGS, c'est continuer à produire de la richesse nationale et contribuer à l'activité économique du pays

Fonctionnement du régime



6

Vos contacts AGS





Direction nationale

37 rue du Rocher • 75008 Paris

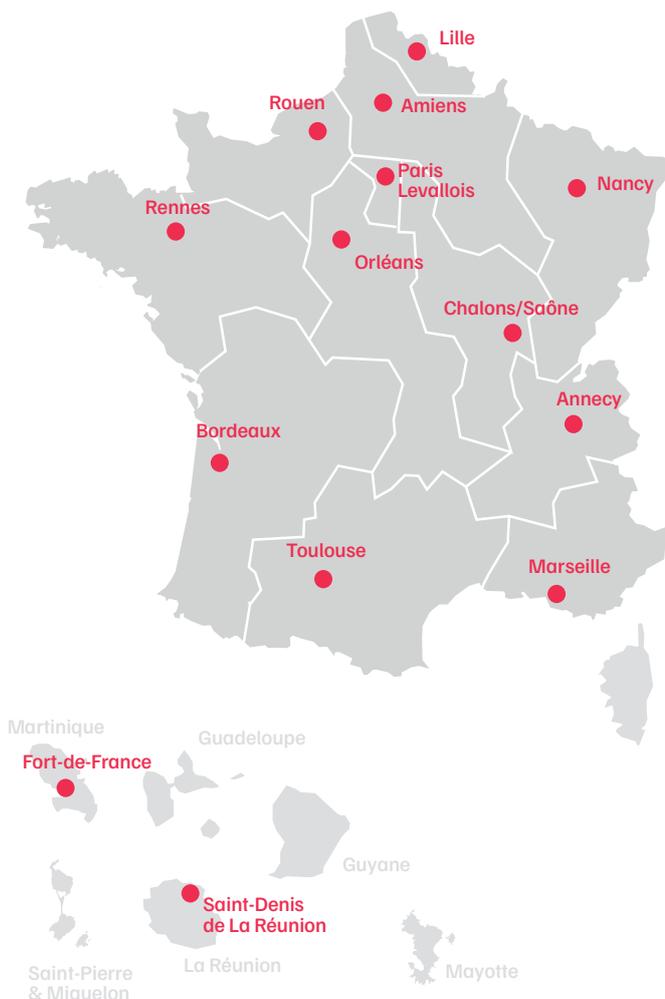
Tél. : 01.55.50.23.00 • Fax : 01.56.02.65.56

ags-dn@delegation-ags.fr

www.ags-garantie-salaires.org

Contact communication & presse :

agscommunication@delegation-ags.fr



Vos interlocuteurs régionaux

CGEA d'Amiens

Tél : 03 22 50 35 30

ags-cgea-as@delegation-ags.fr

CGEA d'Annecy

Tél : 04 50 69 80 20

ags-cgea-ay@delegation-ags.fr

CGEA de Bordeaux

Tél : 05 56 69 64 00

ags-cgea-bx@delegation-ags.fr

CGEA de Chalon-sur-Saône

Tél : 03 85 46 98 30

ags-cgea-cn@delegation-ags.fr

CGEA IDF-Est

Tél : 01 41 40 70 30

ags-cgea-idfe@delegation-ags.fr

CGEA IDF-Ouest

Tél : 01 41 40 70 00

ags-cgea-idfo@delegation-ags.fr

CGEA de Lille

Tél : 03 20 74 62 10

ags-cgea-le@delegation-ags.fr

CGEA de Marseille

Tél : 04 96 11 66 20

ags-cgea-me@delegation-ags.fr

CGEA de la Martinique

Tél : 05 96 60 65 65

ags-cgea-ma@delegation-ags.fr

CGEA de Nancy

Tél : 03 83 95 52 50

ags-cgea-ny@delegation-ags.fr

CGEA d'Orléans

Tél : 02 38 24 20 40

ags-cgea-os@delegation-ags.fr

CGEA de Rennes

Tél : 02 99 85 95 00

ags-cgea-rs@delegation-ags.fr

CGEA de La Réunion

Tél : 02 62 20 94 50

ags-cgea-rn@delegation-ags.fr

CGEA de Rouen

Tél : 02 32 81 57 00

ags-cgea-ro@delegation-ags.fr

CGEA de Toulouse

Tél : 05 62 73 76 00

ags-cgea-te@delegation-ags.fr



Ensemble, soutenir et agir