

Le régime de garantie des salaires

Union Régionale Bourgogne CFE CGC
Lundi 23 novembre 2015
Saint Germain au Mont d'or

Sommaire

Présentation de l'AGS

Le contentieux prud'homal :
positionnement de l'AGS et du mandataire judiciaire
dans le procès prud'homal

Les cas litigieux

Présentation de l'Ags

Rappel historique
Le régime de garantie des salaires
La gestion du régime de garantie
Chiffres et activité
Champ d'application
Conditions d'intervention
Les types de procédures collectives

Avant la création du fonds de garantie des salaires

La situation des salariés confrontés à la défaillance de leur employeur en France avant la création du fonds de garantie des salaires.

La créance de salaire est considérée comme une créance alimentaire et bénéficie à ce titre d'un traitement de faveur par l'attribution d'un privilège général sur les meubles et immeubles.

La créance de salaire des 60 derniers jours est assortie d'un superprivilège.

Le règlement des créances des salariés est soumis à deux conditions :

- l'existence de fonds immédiatement disponibles,
- la réalisation des actifs rattachés à la procédure collective.

Principaux inconvénients :

- Pas de règlement dans les affaires impécunieuses
- Délais de réalisation des actifs

Ces constats ont conduit les acteurs (Patronat – Pouvoirs Publics) à imaginer des solutions de remplacement.

Naissance du régime de garantie des salaires

L'entrée en vigueur de l'AGS a coïncidé avec une **vague sans précédent de procédures collectives touchant** des fleurons de l'industrie française.

La Loi du 27 décembre 1973 : création du régime de garantie des salaires

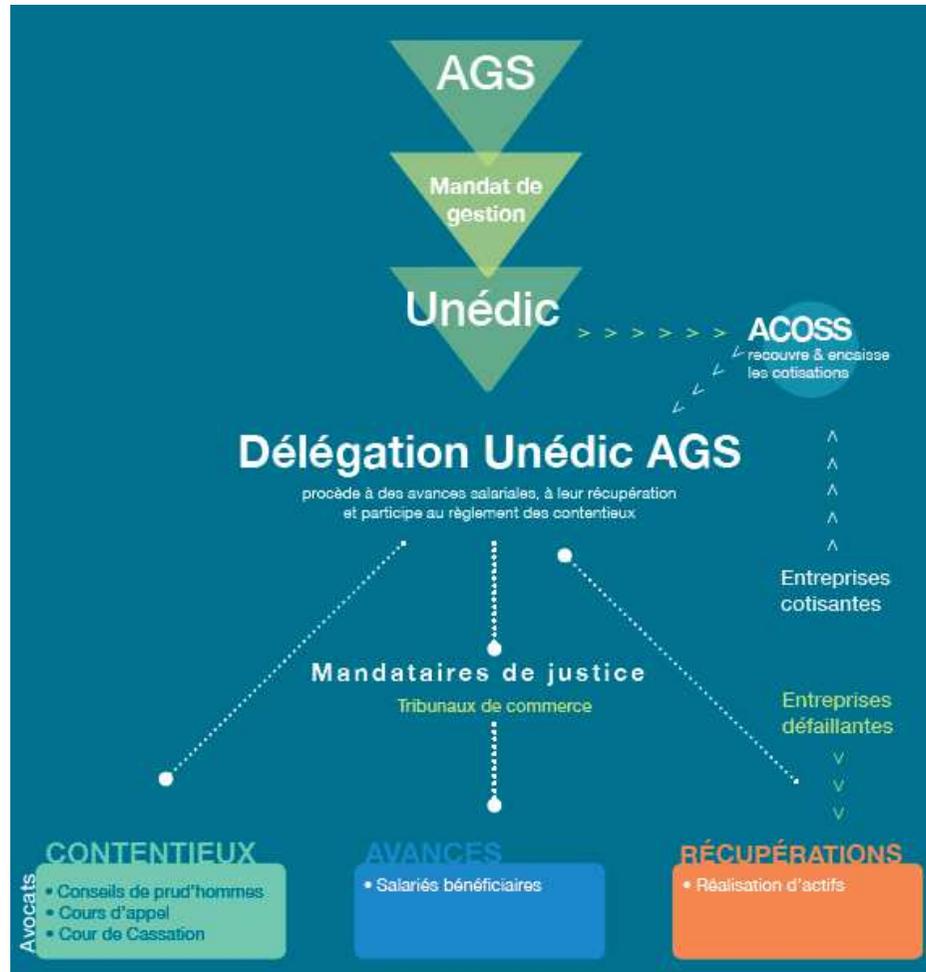
Elle a été instituée pour pallier l'insuffisance de la protection des salariés en cas de défaillances des entreprises, résultant de 3 facteurs :

- La longueur des délais nécessaires aux opérations de clôture des liquidations ;
- L'existence de créances prioritaires ;
- Les limites imposées par les fonds disponibles.

1^{er} mars 1974 : L'AGS, association de droit privé, est créée à l'initiative des principales organisations d'employeurs.

Elle est chargée de la mise en œuvre du régime de garantie des salaires

Le mandat de gestion



Dès l'origine, l'association AGS a confié, par mandat, sa gestion à l'Unédic (organisme gestionnaire de l'assurance chômage).

Depuis la réforme du 1^{er} septembre 1996, la DUA (Délégation Unédic AGS) est l'établissement au sein de l'Unédic qui a en charge la gestion du régime de garantie des salaires.

L'ACOSS, par l'intermédiaire du réseau des URSAFF, est chargée, depuis le 1^{er} janvier 2011, du recouvrement et de l'encaissement de ces cotisations auprès des entreprises

Implantation géographique de la DUA



Pour assurer un **service de proximité**, la DUA est déployée sur tout le territoire français à travers :

- 1 Direction Nationale composée :
 - de services et départements supports
 - d'une Sous-Direction Réseau
- 13 Centres de Gestion et d'Étude AGS (CGEA)
- 2 Centres (Fort-de-France et La Réunion)

Fort-de-France

MARTINIQUE



GUYANE



GUADELOUPE



ST-PIERRE
ET MIQUELON

LA RÉUNION



L'exécution de la convention de gestion par la DUA

La Délégation Unédic AGS (DUA) **intervient lorsque l'employeur est en procédure collective** (procédures de sauvegarde, redressements ou liquidations judiciaires.)

Les missions confiées dans le cadre d'une convention de gestion :

- **Mettre à disposition des mandataires judiciaires les fonds nécessaires au règlement des créances des salariés ;**
- **Procéder à la récupération des sommes avancées ;**
- **Assurer la défense en justice des intérêts du régime ;**
- **Établir la comptabilité de l'ensemble des opérations.**

3 missions au service du régime de garantie des salaires

La Délégation Unédic AGS, en liaison avec les instances de l'AGS, assure les 3 missions essentielles d'avances, de récupération et de gestion du contentieux.

AVANCES

Garantir les sommes dues dans les meilleurs délais

La DUA met à la disposition des mandataires de justice les fonds nécessaires au règlement des créances salariales permettant l'indemnisation rapide des bénéficiaires.

RÉCUPÉRATIONS

Contribuer à l'équilibre du dispositif de garantie

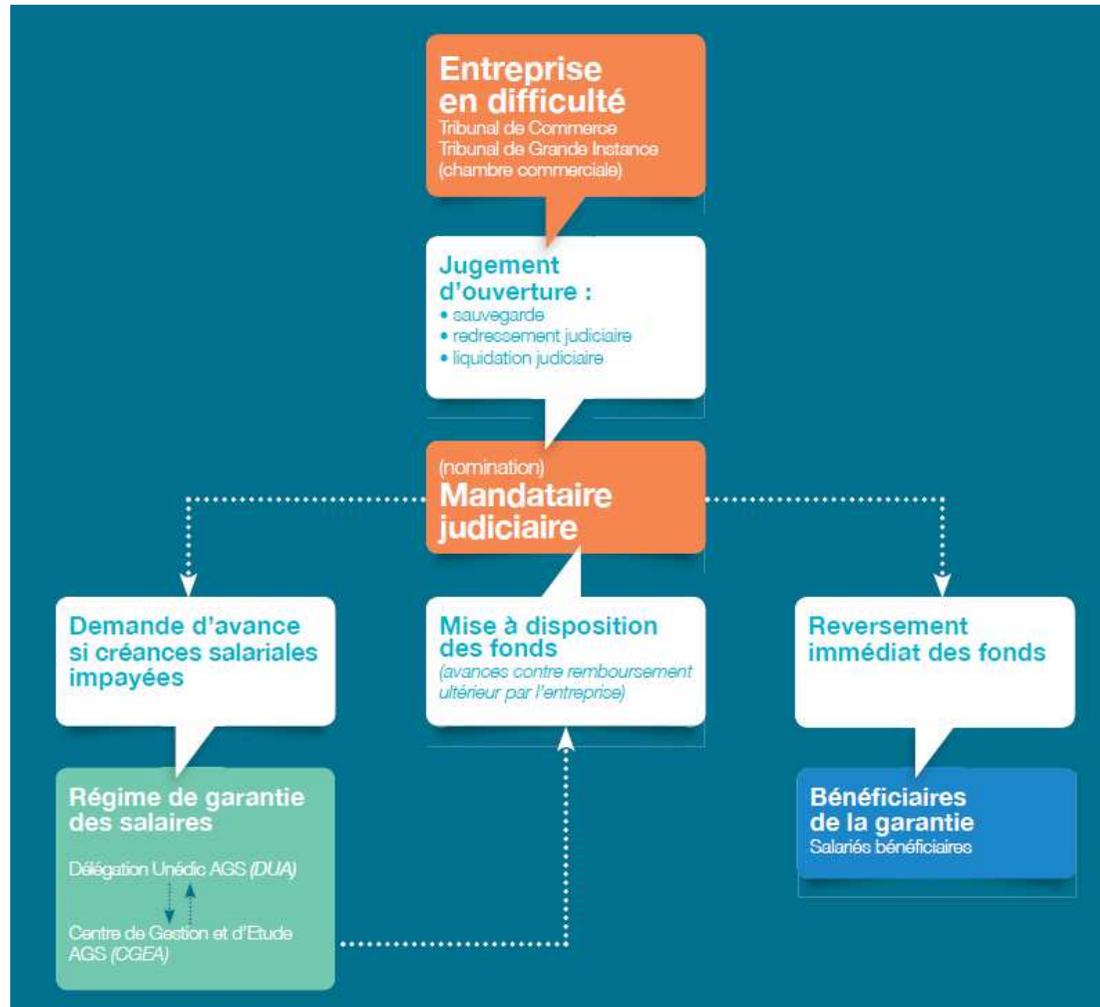
La DUA procède à la récupération des fonds avancés à partir du suivi des plans de sauvegarde, des plans de redressement, des plans de cession, et de la réalisation des actifs des entreprises dans le cadre des procédures de liquidation judiciaire.

CONTENTIEUX

Veiller à la défense des intérêts du régime de garantie AGS

La DUA assure la défense en justice des intérêts du régime de garantie devant toutes les juridictions : conseils de prud'hommes, cours d'appel...

Un dispositif au cœur de la procédure judiciaire



En pratique, la DUA n'a pas de relation directe avec le salarié.

C'est le mandataire judiciaire qui est l'interlocuteur direct du salarié.

Les principes du régime de garantie des salaires

L'AGS procède à des avances entre les mains du mandataire judiciaire désigné dans la procédure collective.

Conditions d'intervention :

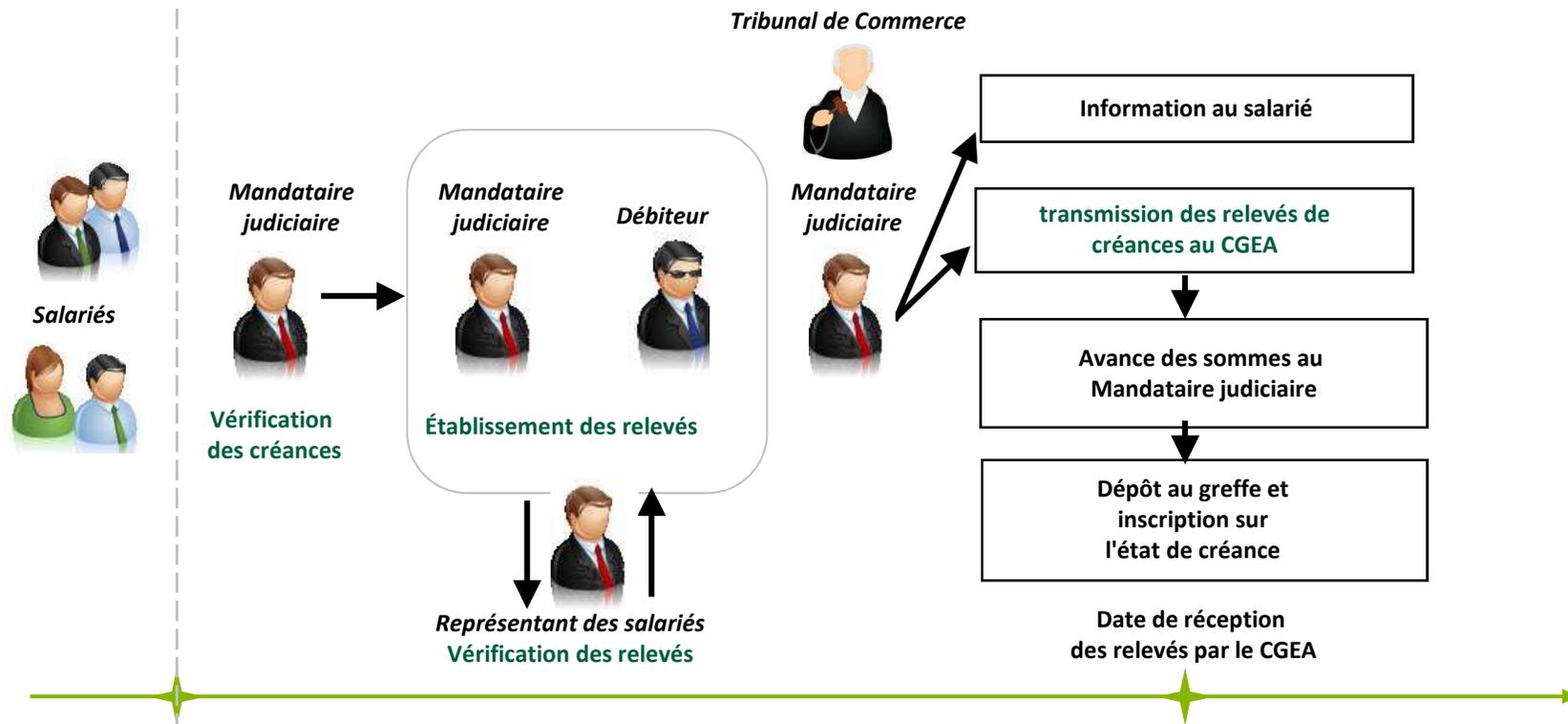
- L'indemnisation du salarié est possible même si son employeur n'est pas à jour dans le versement des cotisations.
- La mise en œuvre de la garantie est indépendante des perspectives de redressement et du patrimoine de l'entreprise.

Le principe de subsidiarité

L'AGS ne peut être sollicitée que si les créances ne peuvent être payées en tout ou partie sur les fonds disponibles.

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

Vérification des créances salariales & établissement des relevés



Date de prononcé du Jugement d'ouverture

Délais d'établissement des relevés

Les relevés de créances sont établis dans les 10 jours suivant le jugement d'ouverture pour les créances superprivilégiées et dans les 3 mois pour les créances privilégiées et chirographaires

Les délais de règlement par l'AGS

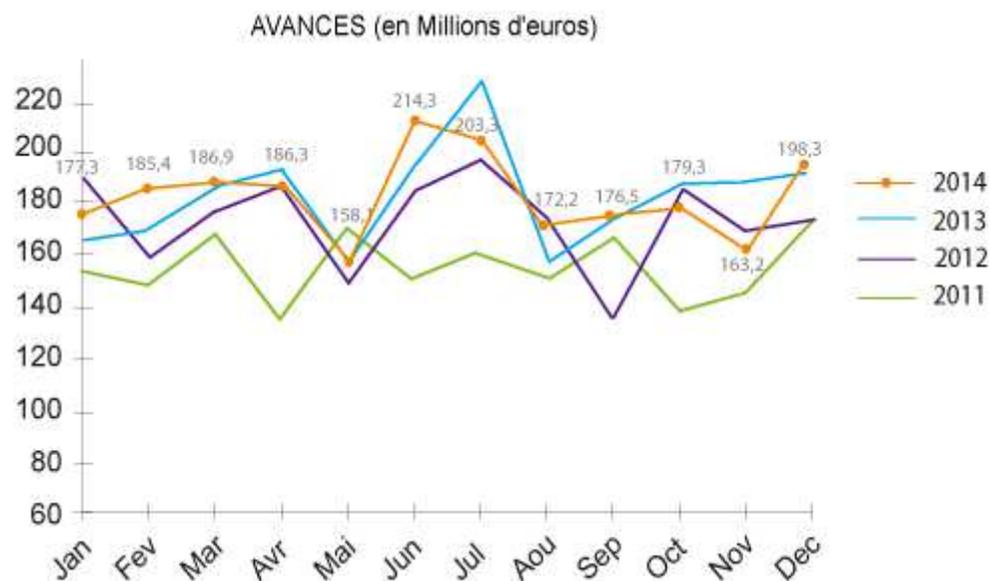
Les créances sont avancées entre les mains du mandataire judiciaire dans un délai de 5 jours pour les créances bénéficiant du superprivilège et de 8 jours pour les autres créances.

Les avances

Le montant des avances effectuées de janvier à décembre 2014 s'élève à **2 201 millions d'euros**, soit +0,4% comparé aux avances effectuées sur la même période en 2013.

273 700 salariés ont bénéficié d'avances de l'AGS (-4,2% comparé à 2013)

Situation au 31 décembre 2014 – source DUA



Les sources de financement

Une contribution obligatoire des entreprises

Fondé sur la solidarité des entreprises, le financement de l'AGS est assuré par une contribution obligatoire sous forme de cotisation.

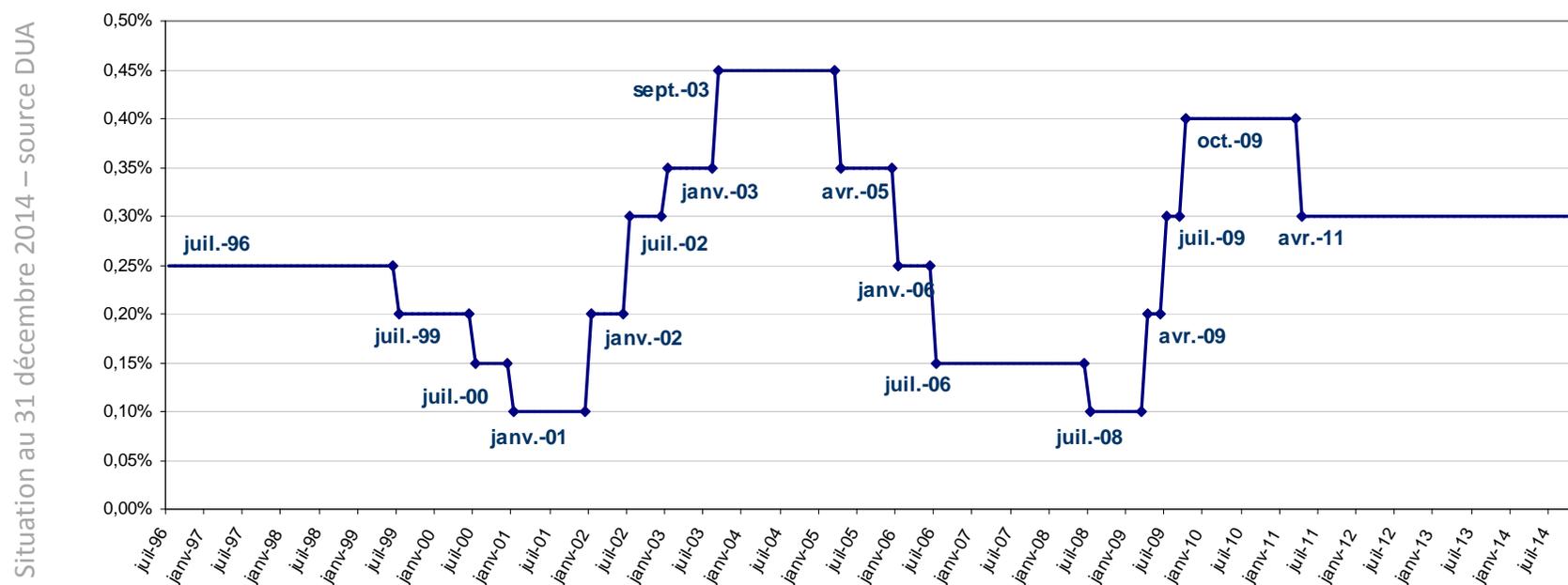
Elle est assise sur la masse salariale versée par les entreprises et son taux est fixé et révisé par le Conseil d'administration de l'AGS.

Depuis le 1^{er} avril 2011, ce taux est fixé à 0,30%.

Les avances peuvent également donner lieu à des remboursements s'il existe des fonds dans la procédure collective.

Les cotisations : 1^{ère} source de financement de l'AGS

La cotisation des employeurs : un régime fondé sur la solidarité interprofessionnelle des entreprises.



Principe légal du remboursement

La loi prévoit le **remboursement des avances de l'AGS**.

Elle précise que l'AGS est subrogée dans les droits des salariés **dans la limite du montant des créances prises en charge**.

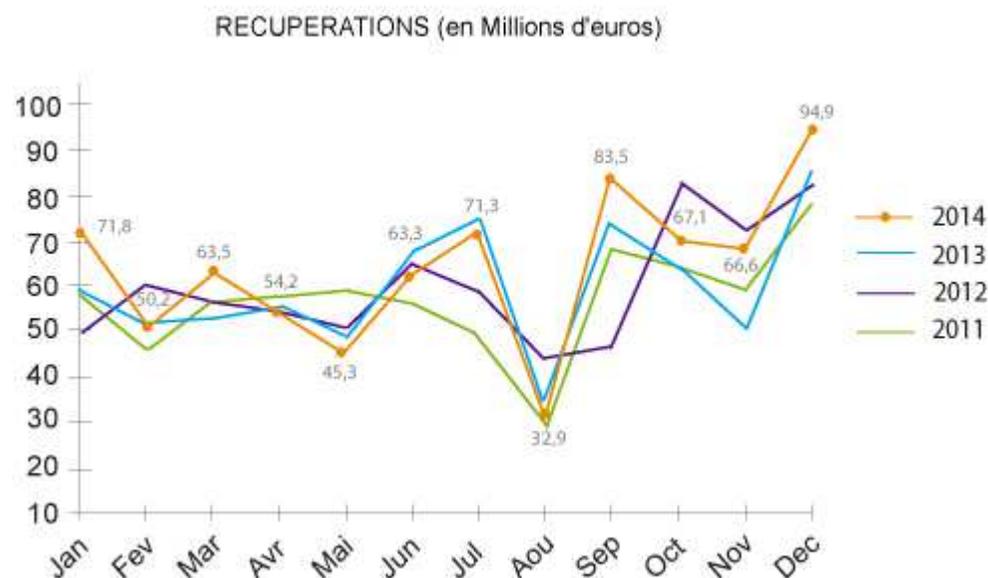
Les remboursements de l'AGS sont conditionnés par :

- le rang des créances,
- la nature des actifs (meubles, immeubles),
- la consistance réelle des actifs (biens gagés ou nantis, avec ou sans clause de réserve de propriété, créanciers bénéficiaire d'une fiducie sûreté etc.).

Les récupérations : 2^{ème} source de financement

Le montant des récupérations effectuées de janvier à décembre 2014 s'élève à **764,4 millions d'euros**, soit +6,5% comparé aux récupérations effectuées sur la même période en 2013.

Situation au 31 décembre 2014 – source DUA



Activité et flux financiers de la DUA en 2014

ACTIVITÉ

Relevés reçus : **119 341** en 2014, soit **- 0,2%** / 2013

Bénéficiaires : **273 682** en 2014, soit **- 4,2%** / 2013

Dossiers de + de 100 salariés : **154** en 2014

Sauvegarde * : **1 650** procédures ouvertes

FLUX FINANCIERS

Avances : **2 201,2 M€** en 2014 **+ 0,7%** / 2013

Récupérations : **764,6 M€** en 2014 **+ 6,5%** / 2013

Taux de cotisation : **0,30%** en 2014

* sur 12 mois glissants : du 1^{er} octobre 2013 au 30 septembre 2014

Situation au 31 décembre 2014 – source DUA

Champ d'application employeurs

Est assujetti : «tout employeur de droit privé»

- les commerçants,
- les artisans,
- les agriculteurs (personnes physiques),
- les personnes physiques exerçant une activité indépendante dont les professions libérales réglementées depuis le 01/01/2006.
- les personnes morales de droit privé (sociétés commerciales, sociétés civiles professionnelles ou de moyens, associations...)

Il est défini par l'article L. 3253-6 du code du travail.

Ne sont pas assujettis :

- les personnes morales de droit public.
- les syndicats de copropriété.
- Les employeurs de gens de maison

Champ d'application salariés

Il est défini par l'article L. 3253-6 du code du travail.

Sont considérés comme des salariés bénéficiaires de la garantie :

- Tous les salariés titulaires d'un contrat de travail dont les salariés détachés à l'étranger, les salariés français expatriés;
- Les salariés qui exercent habituellement leur activité sur le territoire français pour le compte d'un employeur dont le centre principal des intérêts est situé dans un autre État membre de l'Union Européenne, déclaré en procédure collective

Ne sont pas concernées :

- les personnes titulaires d'un mandat social

Règles particulières applicables aux salariés protégés

Un certain nombre de salariés bénéficient d'une protection renforcée en raison de leur statut.

Les salariés bénéficiaires de cette protection :

- Les délégués syndicaux,
- Les délégués du personnel,
- Les représentants des salariés,
- Les élus CE, DP, membres du CHSCT, les conseillers prud'homaux et les conseillers des salariés, les administrateurs salariés des organismes sociaux,
- Les femmes en congé maternité ou d'adoption.

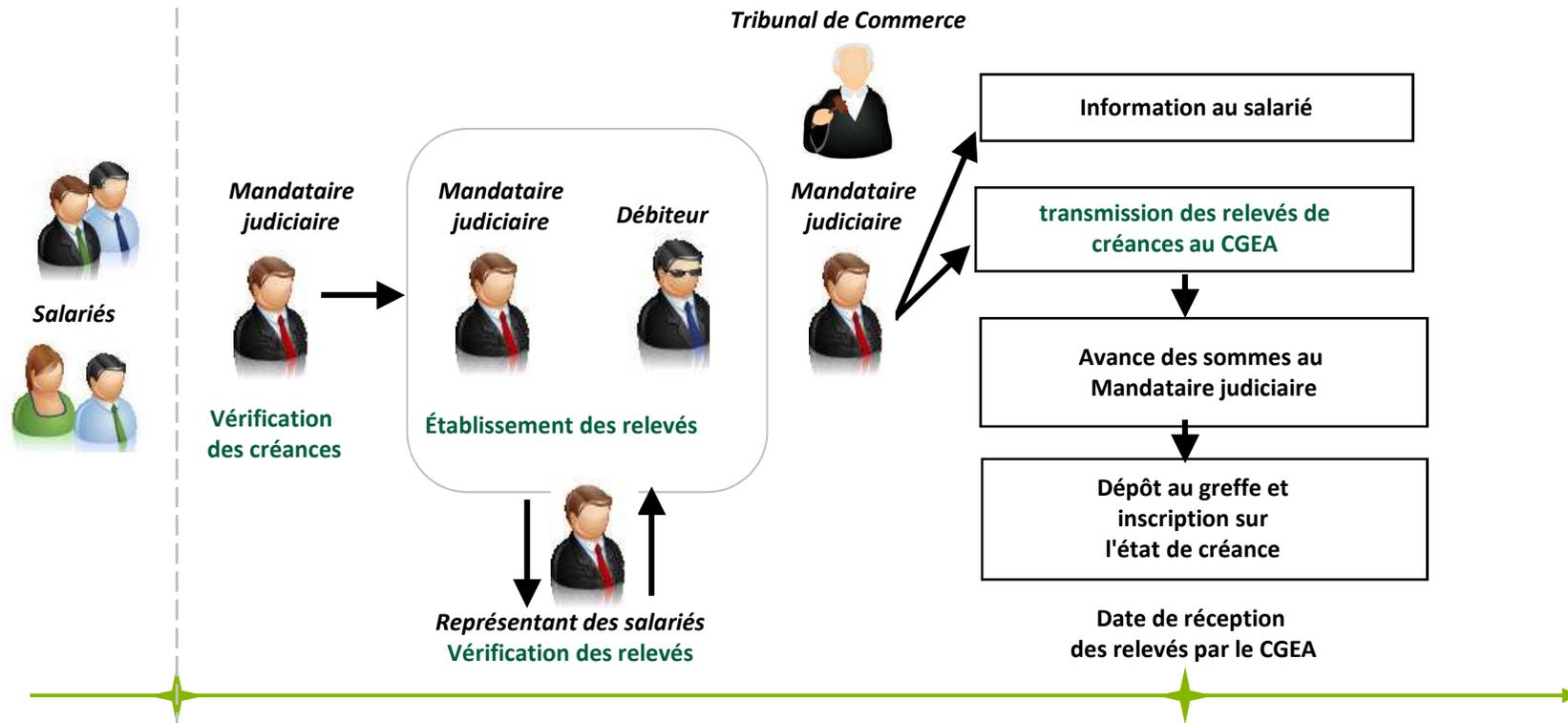
L'AGS couvre les indemnités de rupture si l'intention de licencier a été manifestée pendant les périodes légales de garantie.

L'intention de licencier correspond à la demande d'autorisation de licenciement faite auprès de l'inspecteur du travail par l'administrateur judiciaire ou le mandataire judiciaire.

Les créances et périodes garanties

- Elles doivent résulter de l'exécution et/ou de la rupture du contrat de travail
 - Rémunérations et accessoires de salaires
 - Indemnités résultant de la rupture des contrats de travail
 - Intéressement et participation
 - Avantages prévus par les plans sociaux sous certaines conditions
- Les sommes sont avancées en brut garantissable
- Elles sont avancées dans la limite générale d'un plafond par salarié qui dépend de l'ancienneté du salarié
- La garantie est limitée à certaines périodes selon le stade de la procédure et/ou la nature des créances concernées.

Vérification des créances salariales & établissement des relevés



Date de prononcé du Jugement d'ouverture

Délais d'établissement des relevés

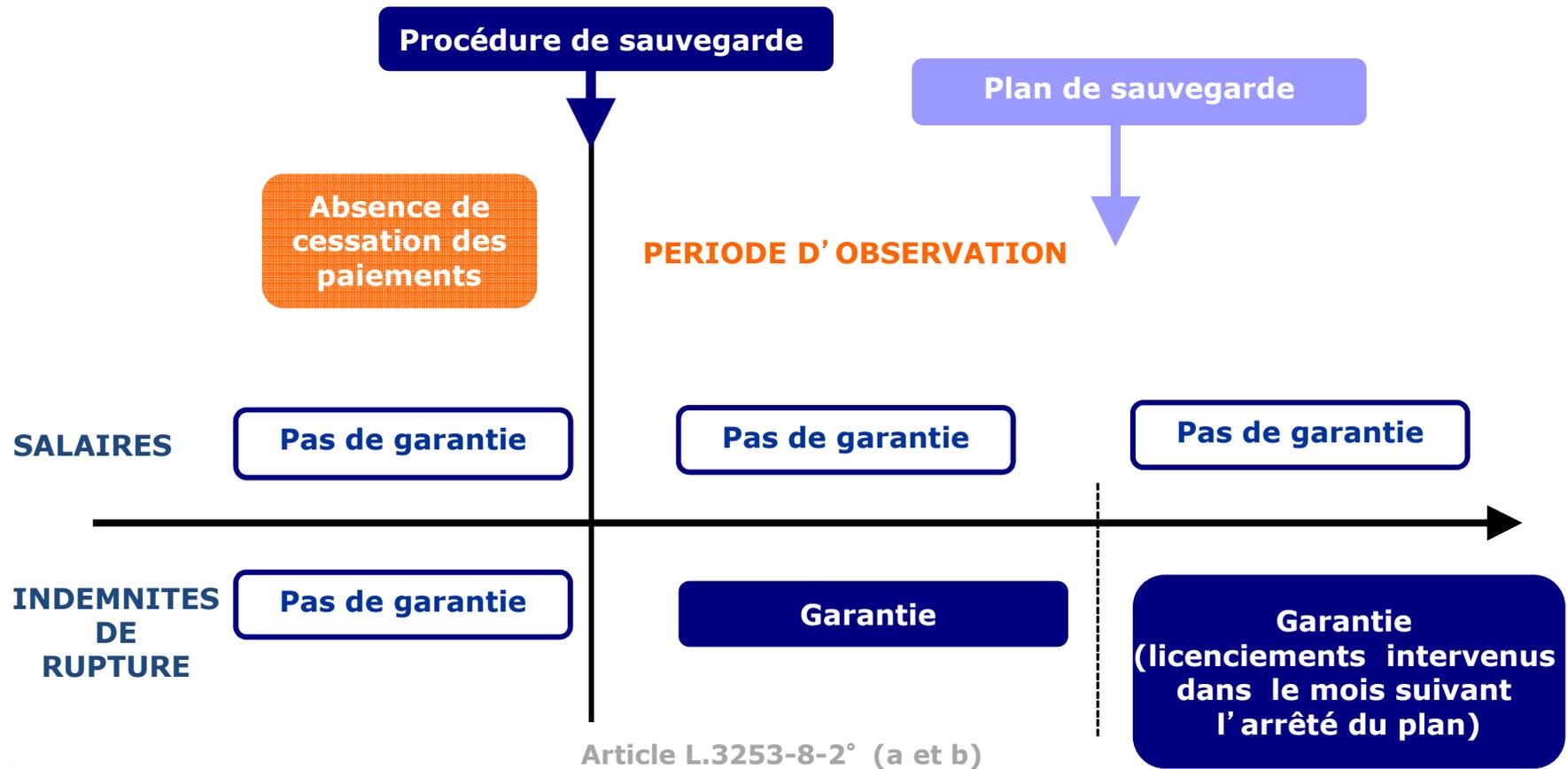
Les relevés de créances sont établis dans les 10 jours suivant le jugement d'ouverture pour les créances superprivilégiées et dans les 3 mois pour les créances privilégiées et chirographaires

Les délais de règlement par l'AGS

Les créances sont avancées entre les mains du mandataire judiciaire dans un délai de 5 jours pour les créances bénéficiant du superprivilège et de 8 jours pour les autres créances.

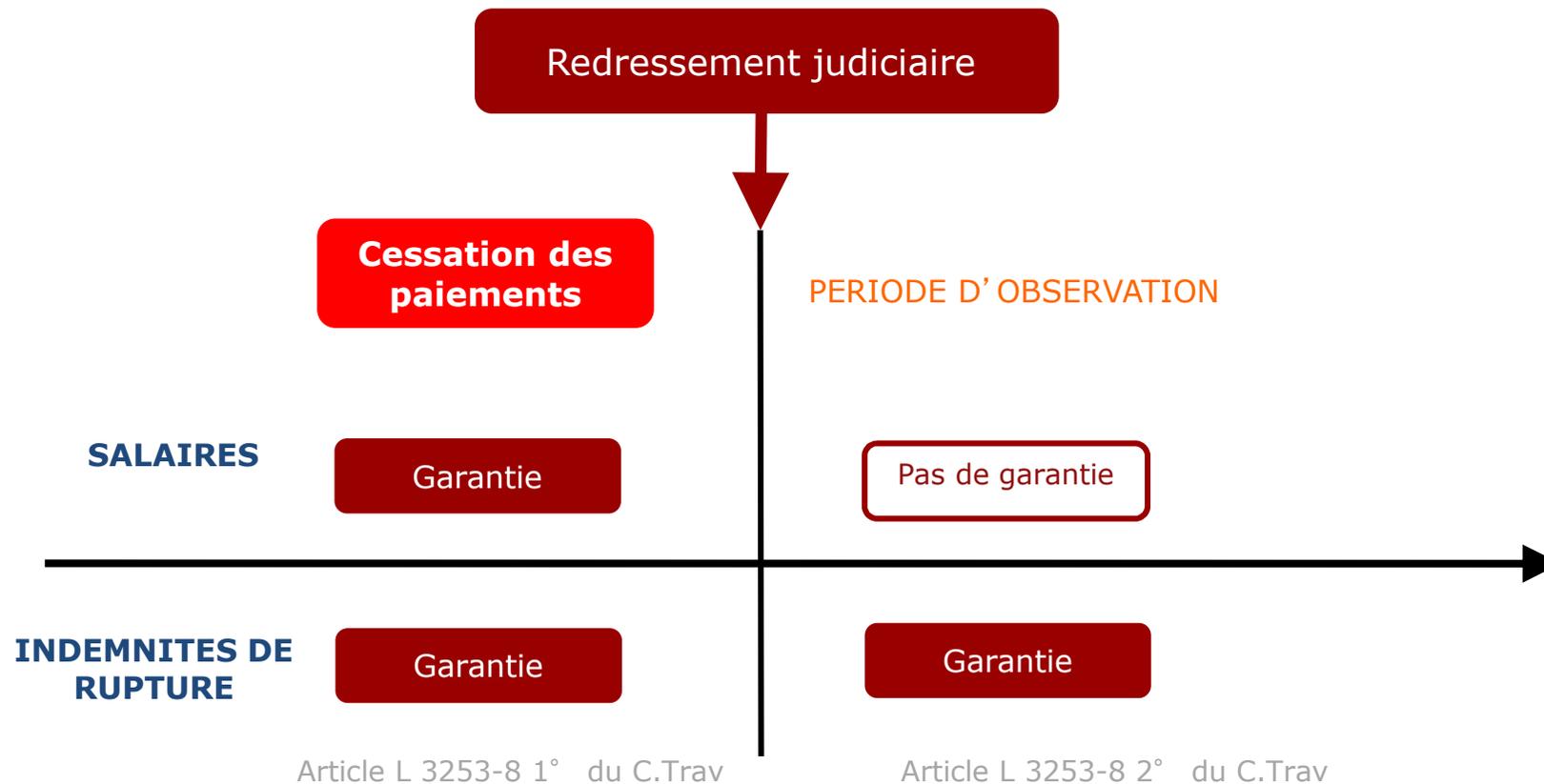
Les modalités d'intervention de l'AGS

Procédure de sauvegarde suivie d'un plan de sauvegarde



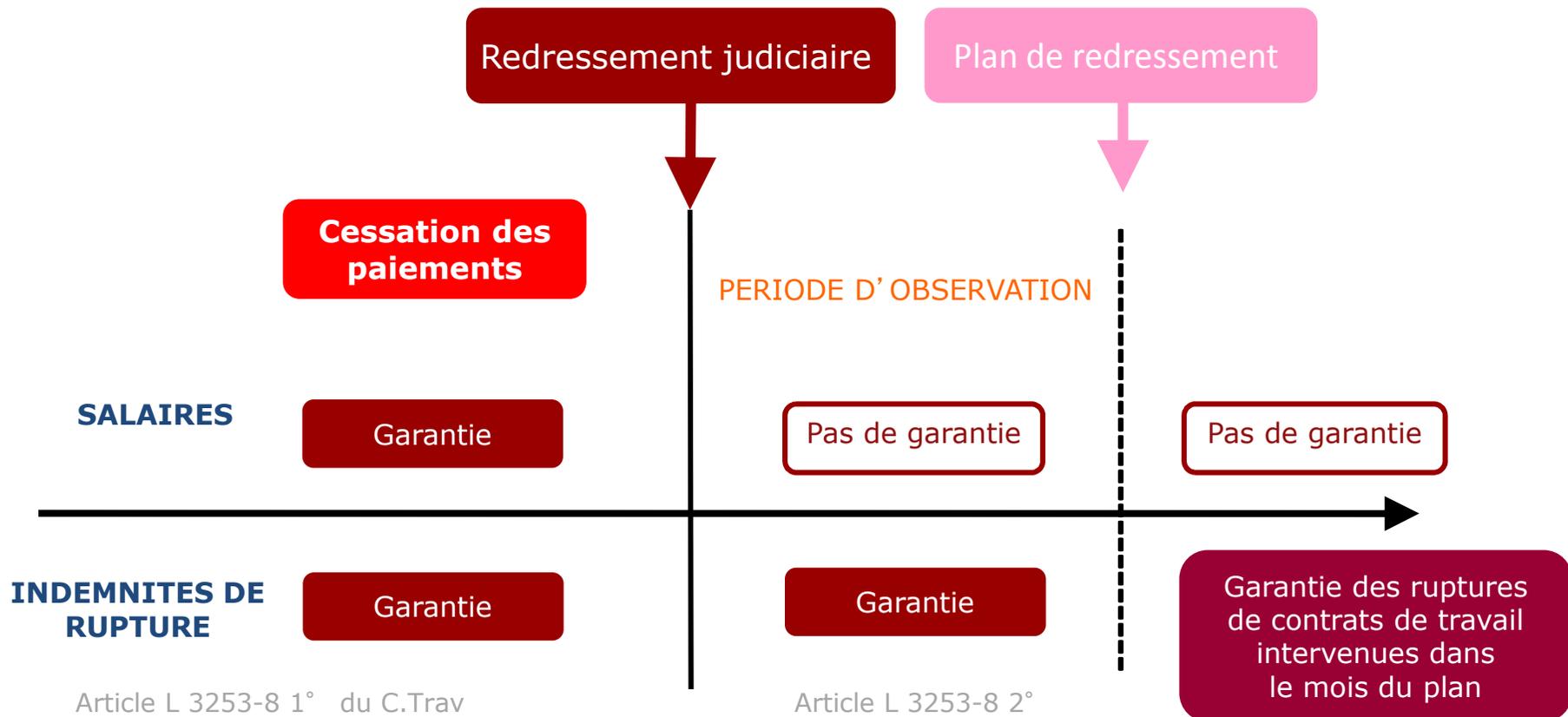
Les modalités d'intervention de l'AGS

Ouverture d'une procédure de redressement judiciaire (RJ)



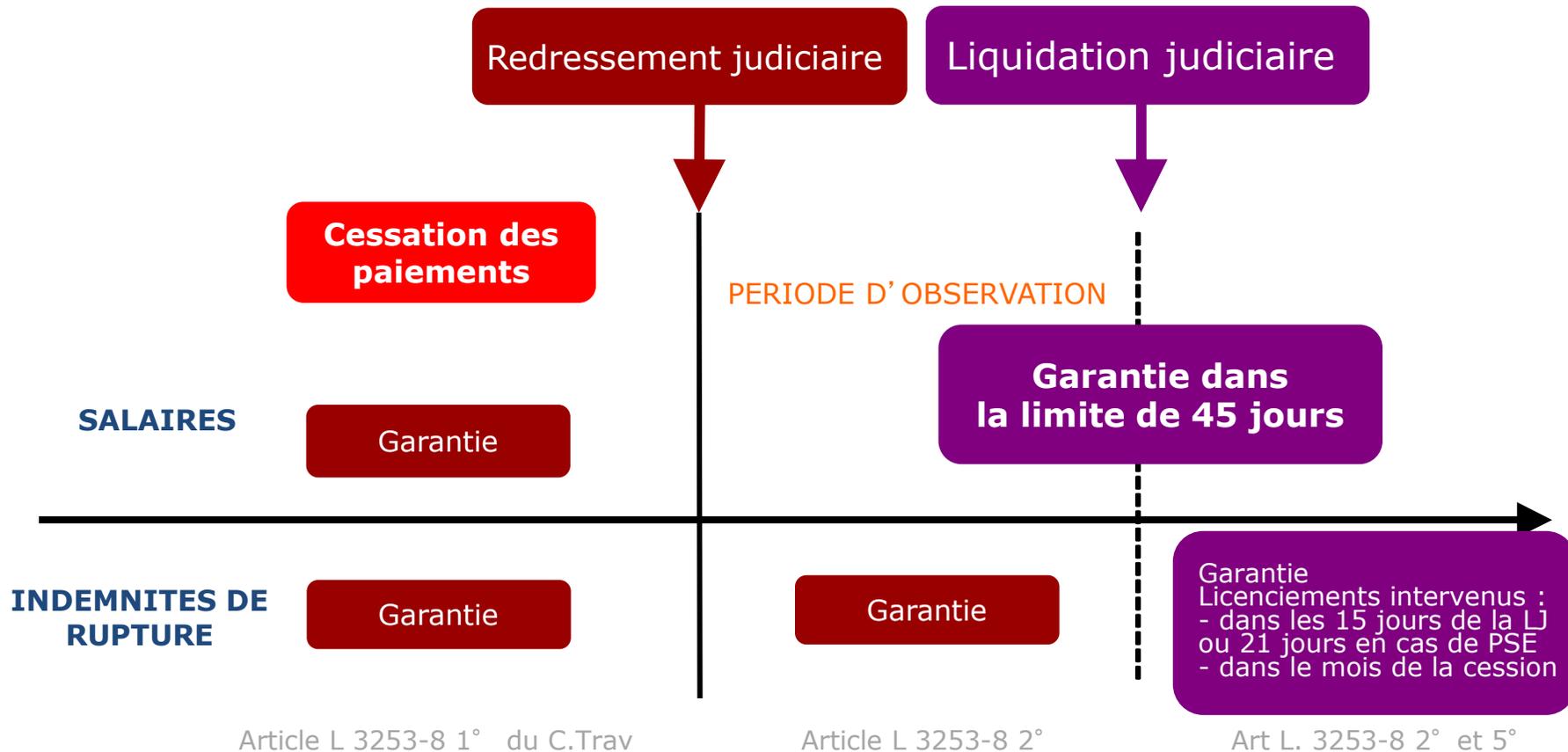
Les modalités d'intervention de l'AGS

Ouverture d'une procédure de redressement suivie d'un plan de redressement



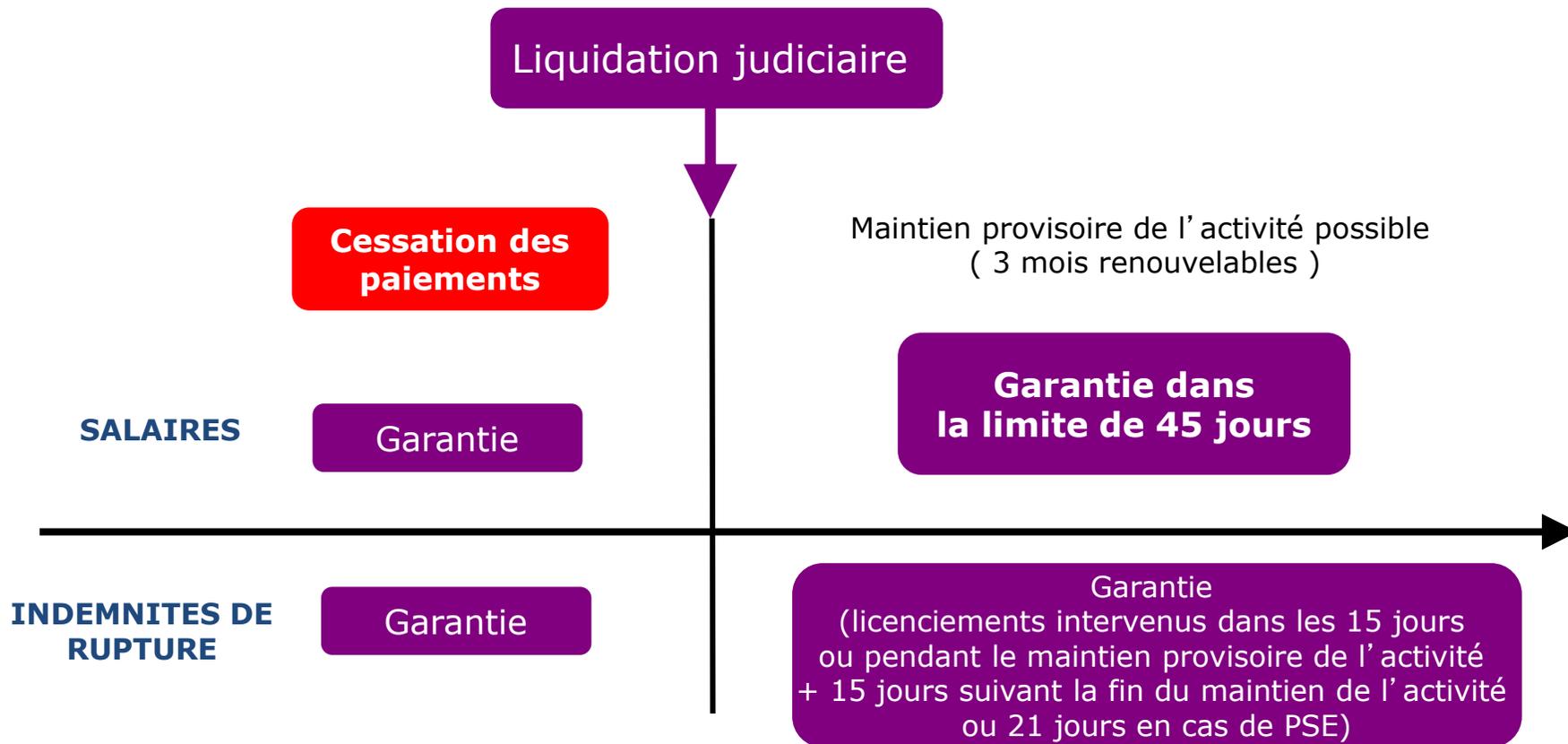
Les modalités d'intervention de l'AGS

Ouverture d'une procédure de redressement suivie d'une liquidation judiciaire



Les modalités d'intervention de l'AGS

Ouverture d'une procédure de liquidation judiciaire d'office



Article L 3253-8 1° du C.Trav

Article L 3253-8 2 et 5°

Le contentieux Prud'homal

La gestion du contentieux prud'homal

La place de l'AGS dans l'instance prud'homale

- L'AGS se trouve rarement à l'origine de l'engagement d'un contentieux (- de 5% des 40 000 instances prud'homales annuelles nouvelles).
- Cette caractéristique explique que l'AGS se limite à rappeler les limites de son intervention ainsi que les plafonds de garantie.
- Les jugements doivent être rendus opposables à l'AGS dans les limites de la garantie.
- L'AGS peut accepter de représenter le Mandataire judiciaire dans des cas bien précis.

Les types d'instances prud'homales

Trois cas possibles de mise en cause de l'AGS :

L. 625-3 du CC
Une instance prud' homale est en cours au jour du jugement d' ouverture de la procédure collective.



Intervention forcée de l' AGS

L. 625-1 du CC
Le mandataire judiciaire conteste en totalité ou en partie la créance du salarié.



L. 625-4 du CC
L' AGS refuse d' avancer une créance pour quelque motif que ce soit.

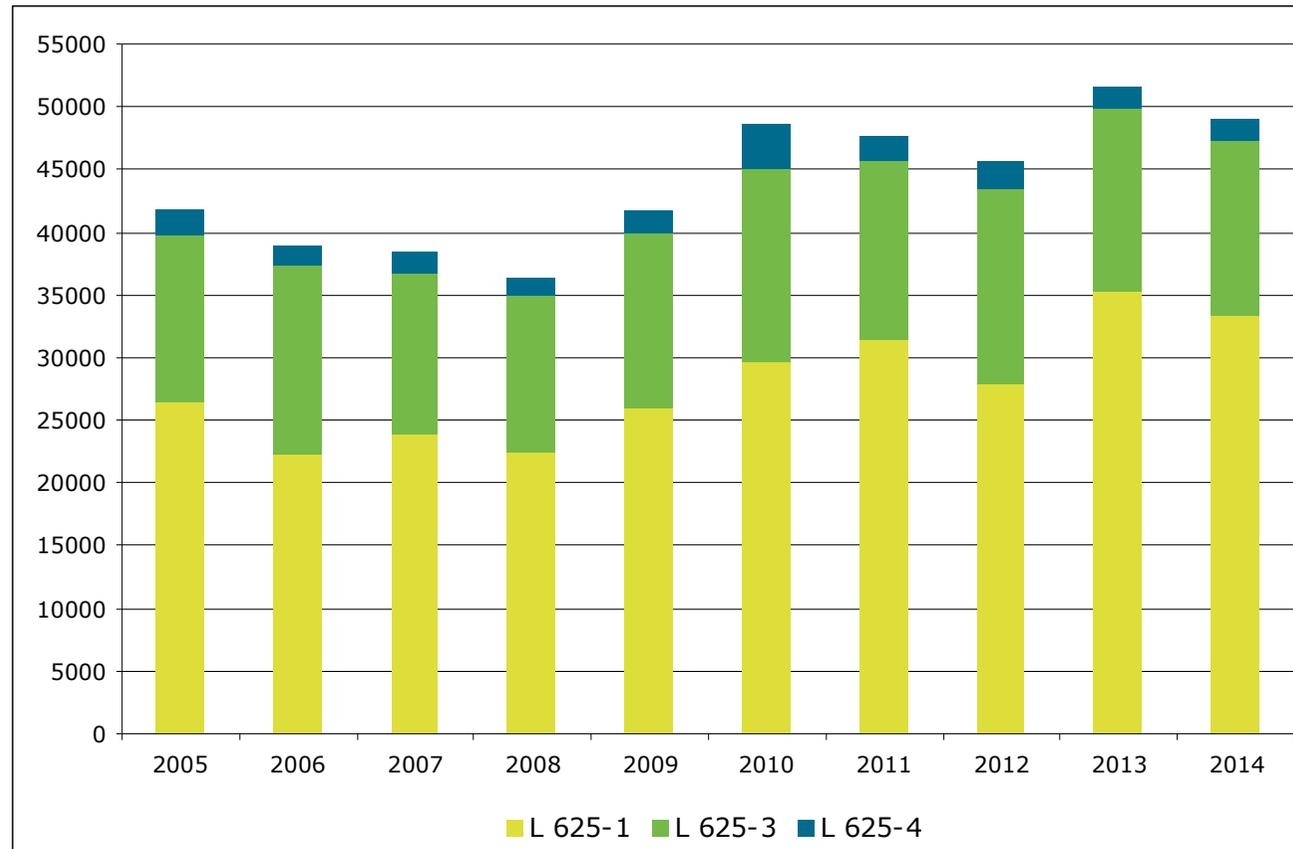


L' AGS est défenderesse

Répartition en nombre d'instances et par articles

49 000 convocations prud'homales en 2014

Situation au 31 décembre 2014 – source DUA

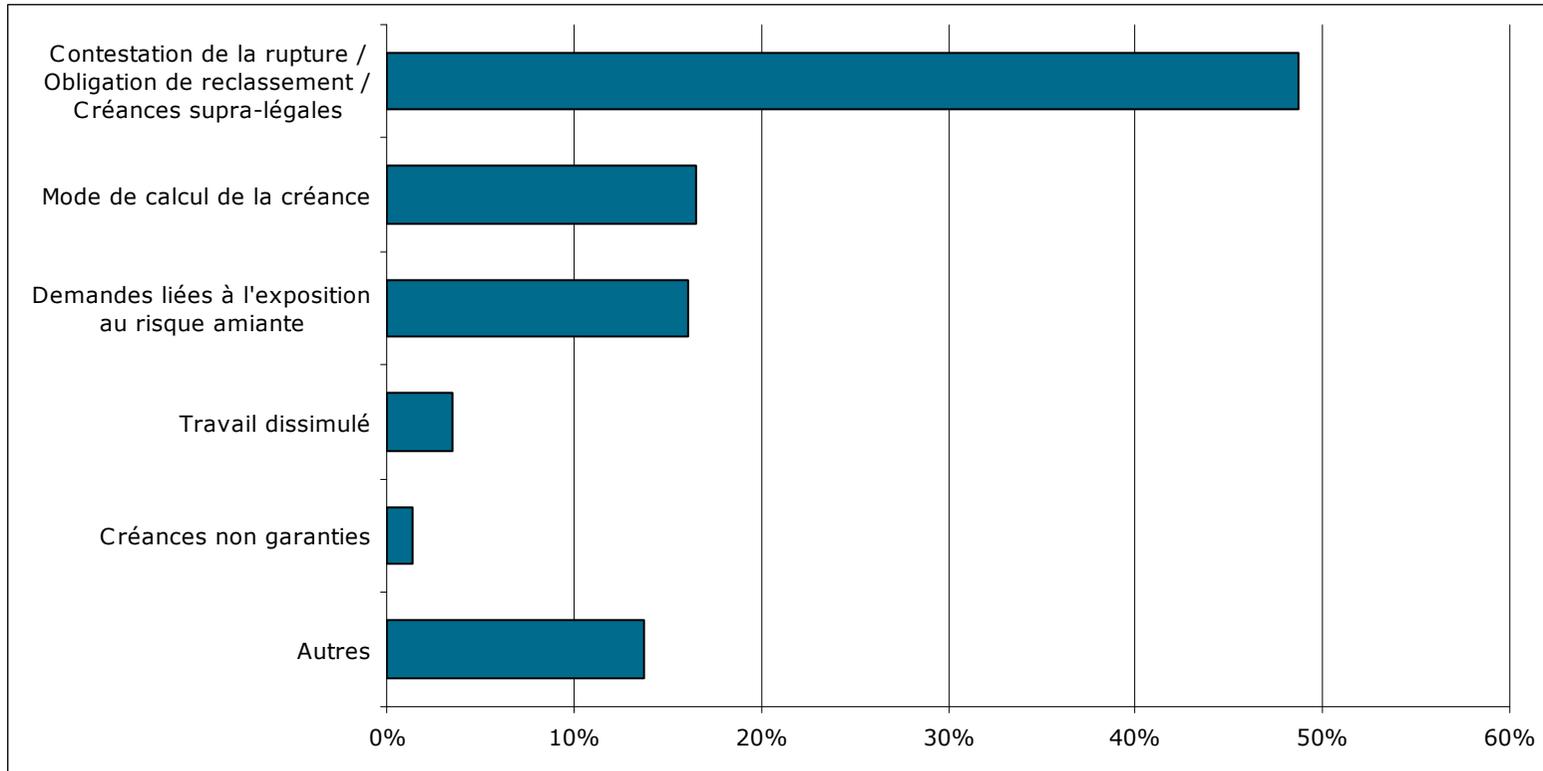


Les procédures prud'homales sont comptabilisées en nombre de salariés.

Motifs de contentieux en 2014

Contestations par les salariés et les mandataires

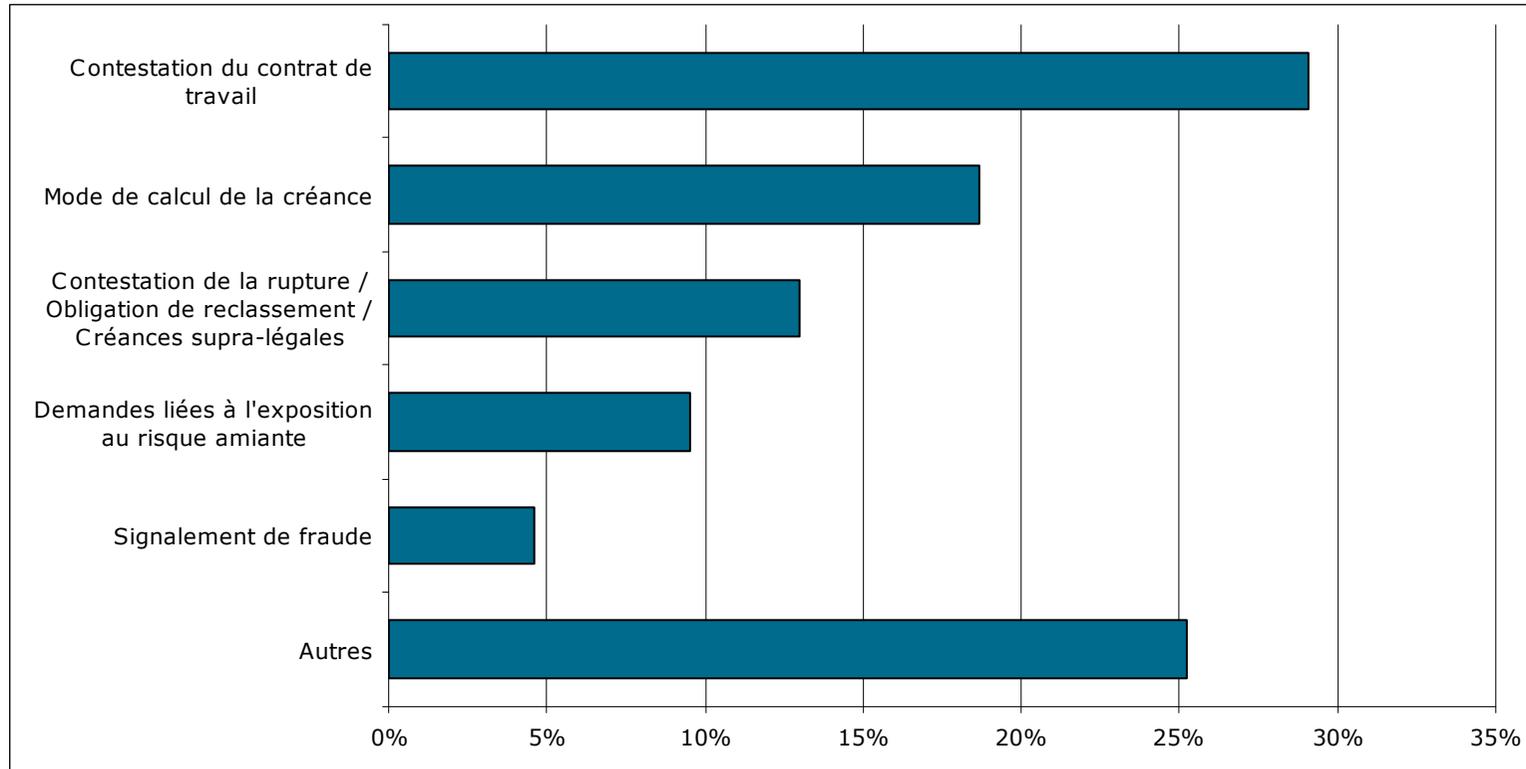
Situation au 31 décembre 2014 – source DUA



Motifs de contentieux en 2014

Contestations par l'AGS

Situation au 31 décembre 2014 – source DUA



Participation de l'AGS aux audiences

- ① Réception et traitement de la convocation
- ② Mandatement d'un avocat chargé de représenter l'AGS
- ③ Présence de l'avocat de l'AGS à l'audience
- ④ Caractéristique de la représentation de l'AGS à l'instance prud'homale :

L'AGS en tant que partie intervenante forcée évite de demander des renvois de l'affaire lorsque les pièces indispensables sont communiquées dans des délais raisonnables,

L'AGS ne peut être assimilé à l'employeur. Il en est de même du mandataire judiciaire qui ne peut produire que les pièces qu'il a en sa possession
- ⑤ L'AGS demande à ses conseils de déposer systématiquement un jeu de conclusions circonstanciées.
- ⑥ Les conclusions de l'avocat de l'AGS traduisent une intervention active à l'audience.

Retour d'expérience

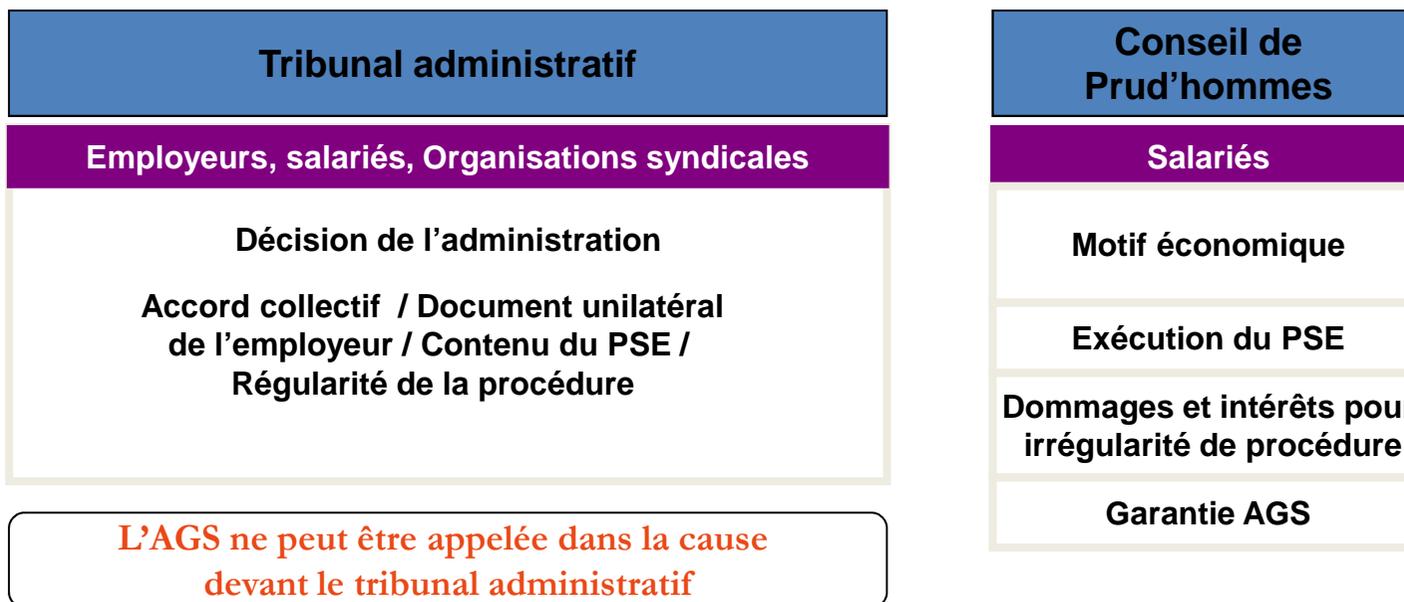
Les difficultés rencontrées par l'AGS en tant que partie au procès prud'homal :

Dans une majorité de cas (liquidation judiciaire), l'avocat de l'AGS rencontre des **difficultés pour recevoir des pièces suffisantes** décrivant l'enjeu du litige.

Dans ces conditions, l'avocat de l'AGS s'efforce toujours de **déposer des écritures exposant la position de l'AGS**, au regard du problème posé par la procédure.

Par ailleurs, **l'AGS peut s'opposer à la demande d'exécution provisoire des décisions de première instance susceptibles d'appel**, et ce afin d'éviter la problématique des indus en cas d'infirmités par la Cour d'appel

Le contentieux spécifique du PSE



- Champ de compétence matériel du juge administratif limité aux points de contrôle de l'Administration
- Effets du recours administratif : annulation de la décision de la DIRECCTE entraînant l'irrégularité de la procédure de licenciement

La prévention des fraudes

Notre organisation

- **Au niveau national** : création d'un département de lutte contre la fraude
 - Pilotage de l'activité et gestion des dossiers en matière pénale
 - Relation avec les organismes nationaux partenaires et les pouvoirs publics
 - Accompagnement des CGEA dans leurs relations avec les instances locales de lutte contre la fraude
- **Au niveau local** :
 - un correspondant local dans chaque CGEA

Les cas de litiges particuliers : contexte

L'AGS a mis en place des moyens pour sensibiliser ses collaborateurs et ses partenaires à la détection des cas douteux.

Ces cas peuvent avoir trait à :

- la réalité du contrat de travail,
- et/ ou la réalité de l'activité économique et sociale de l'entreprise,

Points d'alertes et détection à l'origine des signalements

Tenant à l'entreprise

- Ancienneté de l'entreprise
- Siège social situé à une adresse de domiciliation
- Transfert fréquent de siège social
- Incohérence entre actif de l'entreprise et volume de l'effectif
- Lien de parenté entre dirigeants et salariés
- Succession de procédures collectives et gérances tournantes
- Sous-traitance en cascade
- Incohérence ou absence des documents sociaux et comptables

Points d'alertes et détection à l'origine des signalements

Tenant au salarié

- La date de conclusion du contrat de travail (embauche pendant la période suspecte).
- La réalité du contrat de travail (fictivité).
- La durée du contrat de travail (conclusion de CDD longue durée peu de temps avant l'ouverture de la procédure collective).
- L'ancienneté dans l'entreprise (le nombre d'embauches effectuées peu de temps avant l'ouverture de la procédure collective).
- Le niveau de rémunération des salariés au regard de la taille de l'entreprise et des fonctions exercées.
- Des augmentations substantielles de salaires non justifiées.
- Les chevauchements de périodes d'emploi et de fonctions.

Un partenariat élargi

- Echanges réguliers entre la DNLF et l'AGS
- Possibilité d'intégrer les Comités Opérationnels Départementaux Anti Fraude depuis un décret du 25 mars 2010
- Levée du secret professionnel, en matière de fraude sociale, reconnue à l'AGS par la loi LOPPSI 2 du 14 mars 2011
- Signature d'une convention de gestion entre l'AGS et l'AGRASC (agence de gestion et du recouvrement des avoirs saisis et confisqués)
- Rencontre avec l'Office Central de Lutte contre le Travail Illégal

Le mandataire judiciaire, partenaire de notre démarche

En cas de suspicion sur la réalité :

- du ou des contrats de travail
- de l'activité économique de l'entreprise

le mandataire judiciaire procède à un signalement auprès de l'AGS

La collaboration avec les mandataires judiciaires est primordiale car ils ont accès aux informations sur l'entreprise. Elle permet à nos conseils de mieux préparer la défense de l'AGS.

Devoir d'alerte : une voie à privilégier avec nos partenaires

- Par **des signalements réciproques** et préalables à toute avance avec les mandataires judiciaires et les autres organismes sociaux.
- Par **des alertes ou des points de vigilance** sur les créances demandées.
- Par **une collaboration étroite avec le mandataire judiciaire.**
- Par **une sensibilisation des juridictions prud'homales**, juges naturels du contrat de travail.
- Par **des moyens de droit pour contester** la validité de certains contrats de travail (inopposabilité en période d'observation et nullité des contrats en période suspecte de cessation des paiements).
- Par la **communication des décisions de justice rendues** en matière prud'homale ou pénale à l'ensemble de nos partenaires.

Issue de la procédure prud'homale (les litiges particuliers)

43 % des salariés dont les cas sont douteux saisissent la juridiction prud'homale (*statistiques 2010-2013*).

Les alertes faites auprès des juridictions prud'homales peuvent aboutir :

- à des décisions de radiation
- à des fixations de créances et à des avances de l'AGS moins élevées
- à des décisions favorables

Les attentes de l'AGS

- **Tenir compte de la place de l'AGS dans le procès prud'homal** : l'AGS n'est que très rarement à l'origine du litige et elle intervient en qualité de fonds de garantie.
- **L'AGS ne se substitue pas à l'employeur défaillant**. C'est le mandataire de justice qui représente l'employeur.
- **Le conseiller prud'hommes employeur doit revenir au texte du Code du Travail** et reprendre exactement la rédaction des articles applicables (éviter que la décision ne soit exclusivement dictée par la jurisprudence).
- **Le conseiller prud'hommes doit rappeler les limites** de la garantie et souligner que les fonds ne sont avancés qu'en l'absence de disponibilités dans la procédure collective

The background consists of several overlapping geometric shapes. A large light blue triangle is in the top-left corner. A dark teal shape covers the bottom-right portion. A medium teal shape is in the bottom-left. A light green shape is in the top-right. The text 'Merci de votre attention' is centered in white.

Merci de votre attention