

Le régime de garantie des salaires

Sous-titre – Date – Lieu

Sommaire

- Présentation de l'AGS et de ses missions
- Les créances et périodes garanties
- Le contentieux prud'homal
- La lutte contre la fraude

Présentation de l'Ags et de ses missions

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

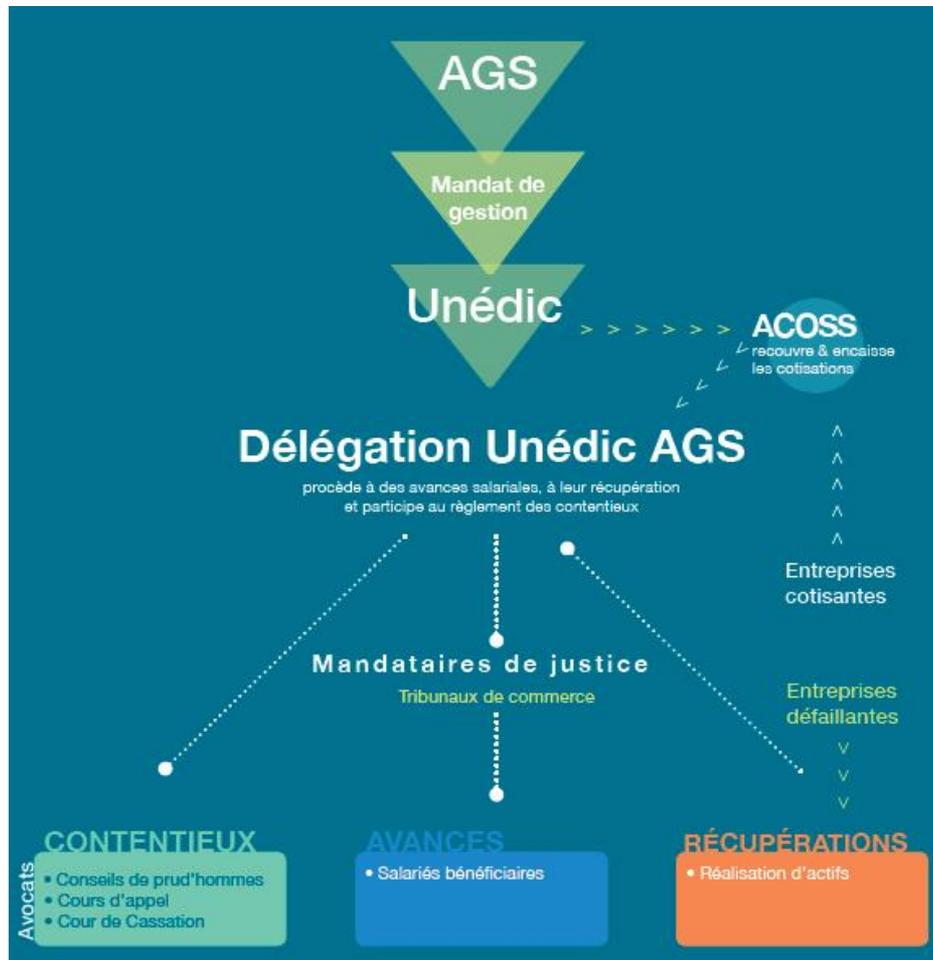
Elle a été instituée pour pallier l'insuffisance de la protection des salariés en cas de défaillances des entreprises, résultant de 3 facteurs :

- 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

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

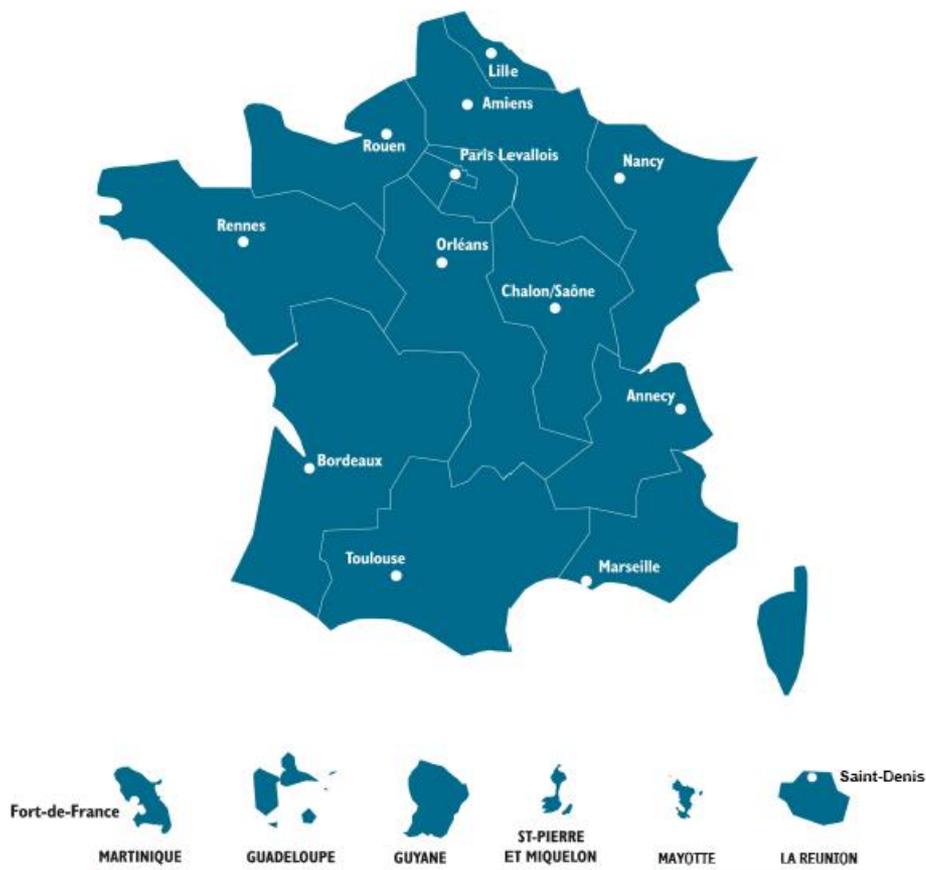
La DUA procède à la récupération des fonds avancés à partir du suivi des plans de sauvegarde, des plans de redressement, des plans de cession, et de la réalisation des actifs des entreprises dans le cadre des procédures de liquidation judiciaire.

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...

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
- 2 Centres (Fort-de-France et La Réunion)

Mayotte

Depuis le 25 novembre 2016, le champ d'application de l'AGS est étendu au département de Mayotte. Ce n'est qu'à partir de novembre 2018 qu'il n'y aura plus de limitation et que toutes les créances impayées seront prises en compte.

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.

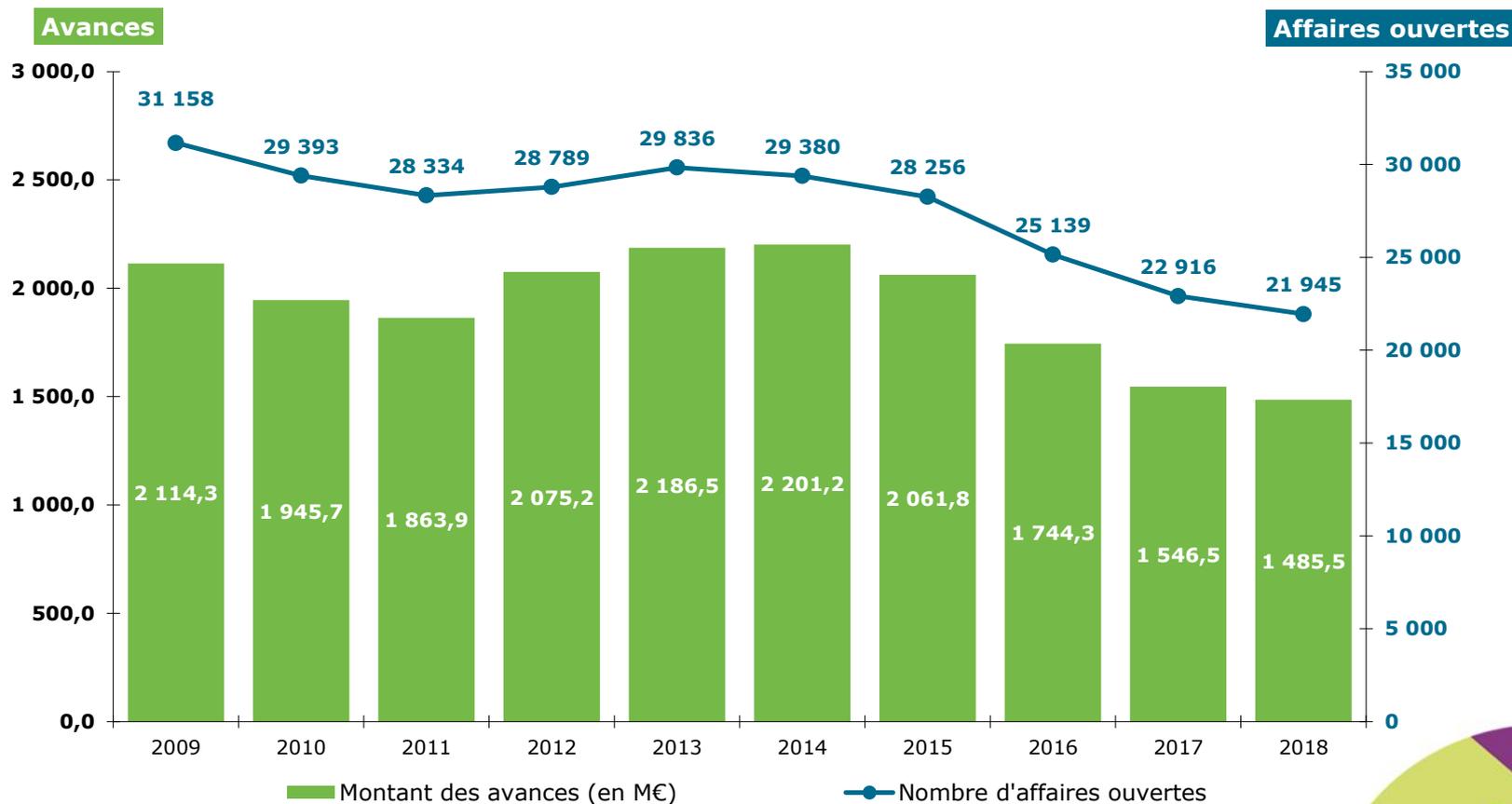
Le principe de subsidiarité

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.

Evolution des avances et affaires ouvertes

(hors faillites transnationales)



En 2018, les avances s'élèvent à 1,486 milliard d'euros (-3,9% par rapport à 2016).

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.

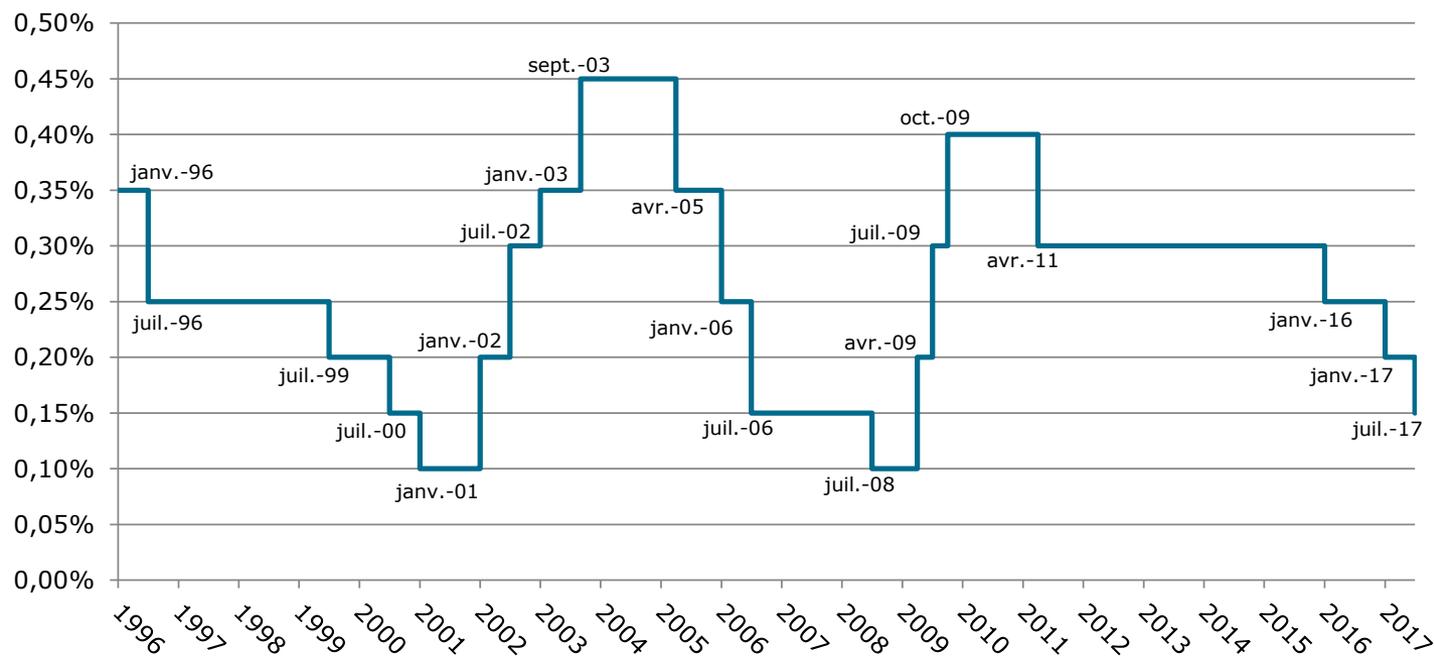
Depuis le 1^{er} juillet 2017, ce taux est fixé à 0,15%.

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

Evolution du taux de cotisation depuis 1996

Les cotisations : 1ère source de financement de l'AGS

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



Les créances et périodes de garanties

Champ d'application salariés

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 (art. L.3253-6 du code du travail);
- Les salariés qui exercent habituellement leur activité sur le territoire français pour le compte d'un employeur situé dans un autre État membre de l'Union Européenne et déclaré en procédure collective (art. L.3253-18-1 du code du travail.)

Ne sont pas concernées :

- les personnes titulaires d'un mandat social

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
 - Mesures d'accompagnement issues des plans de sauvegarde de l'emploi validés ou homologués par la Direccte (article L. 3253-8 4° du code du travail)
- 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.

Le plafond général des avances par salarié

Pour les procédures ouvertes à compter du 29 juillet 2003

Plafond 4



Les créances résultent d'un **contrat de travail de moins de 6 mois au jour de l'ouverture de la procédure collective**

Montant en 2019 : 54 032 €

Plafond 5



moins de 2 ans au jour de l'ouverture de la procédure collective

Montant en 2019 : 67 540 €

Plafond 6

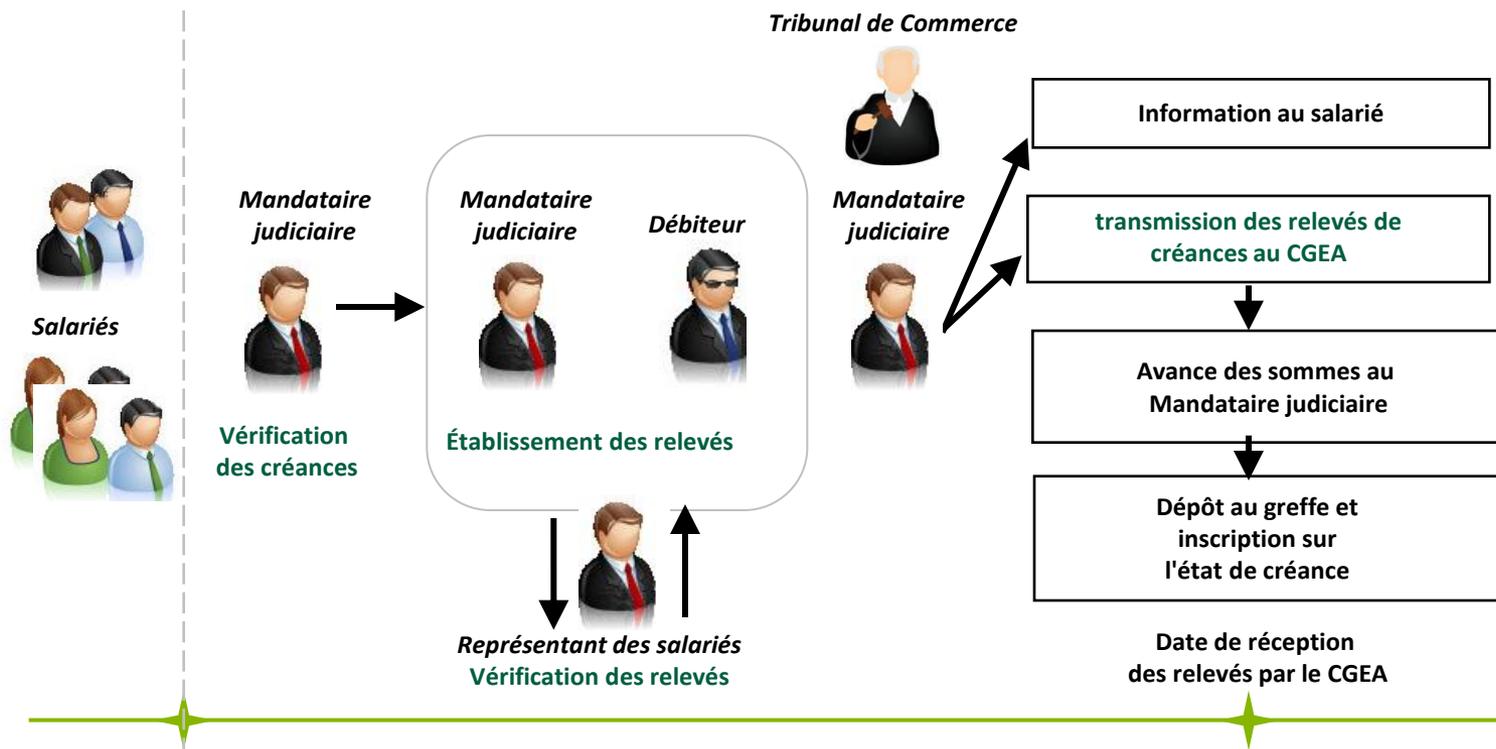


La durée du contrat de travail est **égale ou supérieure à 2 ans** au jour de l'ouverture de la procédure collective

Montant en 2019 : 81 048 €

Un seul plafond est applicable à la totalité des créances du salarié

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.

Le 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 (représentant des créanciers) 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

Mise en cause de l'AGS en procédure de RJ et LJ

EN RJ

L.631-18 du CC

- Pour l'application de l'article L.625-1, le MJ ou à défaut le demandeur appelle l'AGS, devant le CPH.
- Pour l'application de l'article L. 625-3 du CC, l'AGS est mise en cause par le MJ ou, à défaut, par les salariés requérants dans les 10 jours du JO de la procédure de RJ.

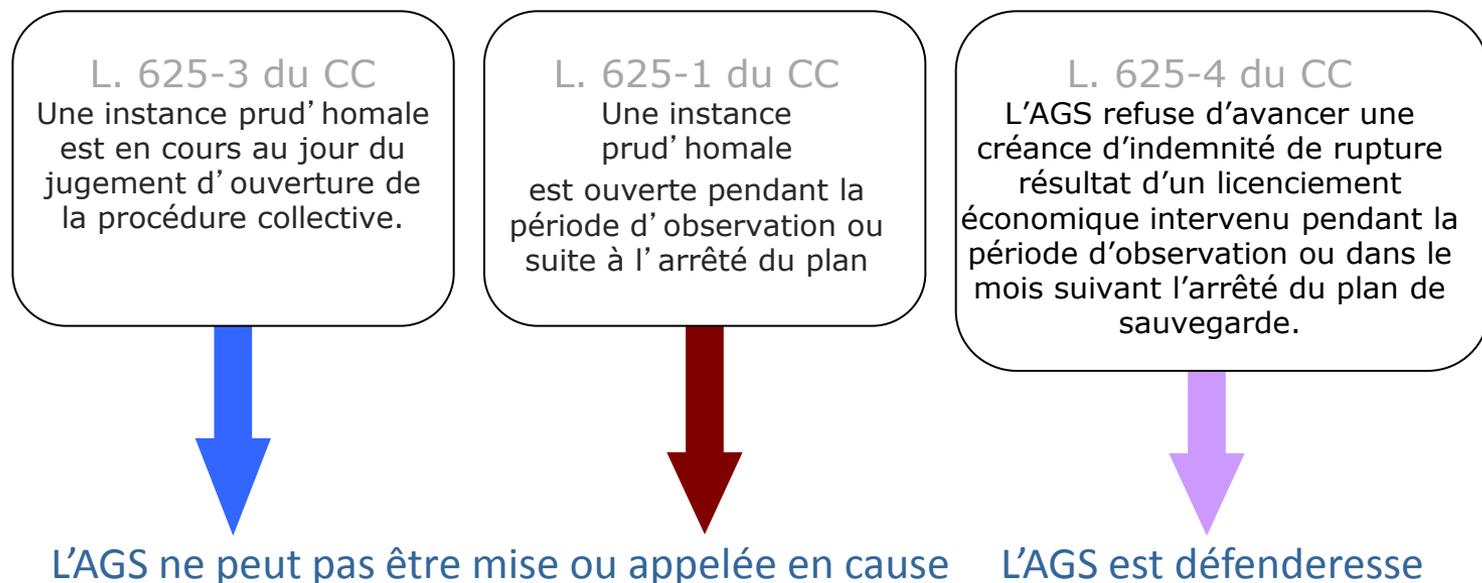
EN LJ

L.641-14 du CC

- Pour l'application de l'article L.625-1, Le liquidateur cité devant le CPH ou, à défaut, le demandeur appelle devant la juridiction prud'homale l'AGS.
- Pour l'application de l'article L. 625-3 du CC, l'AGS est mise en cause par le liquidateur ou, à défaut, par les salariés requérants, dans les 10 jours du jugements d'ouverture de la procédure de liquidation judiciaire ou du jugement la prononçant.

Les types d'instances prud'homales

En procédure de sauvegarde: 1 seul cas de mise en cause possible



En cas de conversion en redressement ou liquidation judiciaire, l' AGS est mise ou appelée en cause quel que soit le moment où est initié le contentieux prud'homal.

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 :

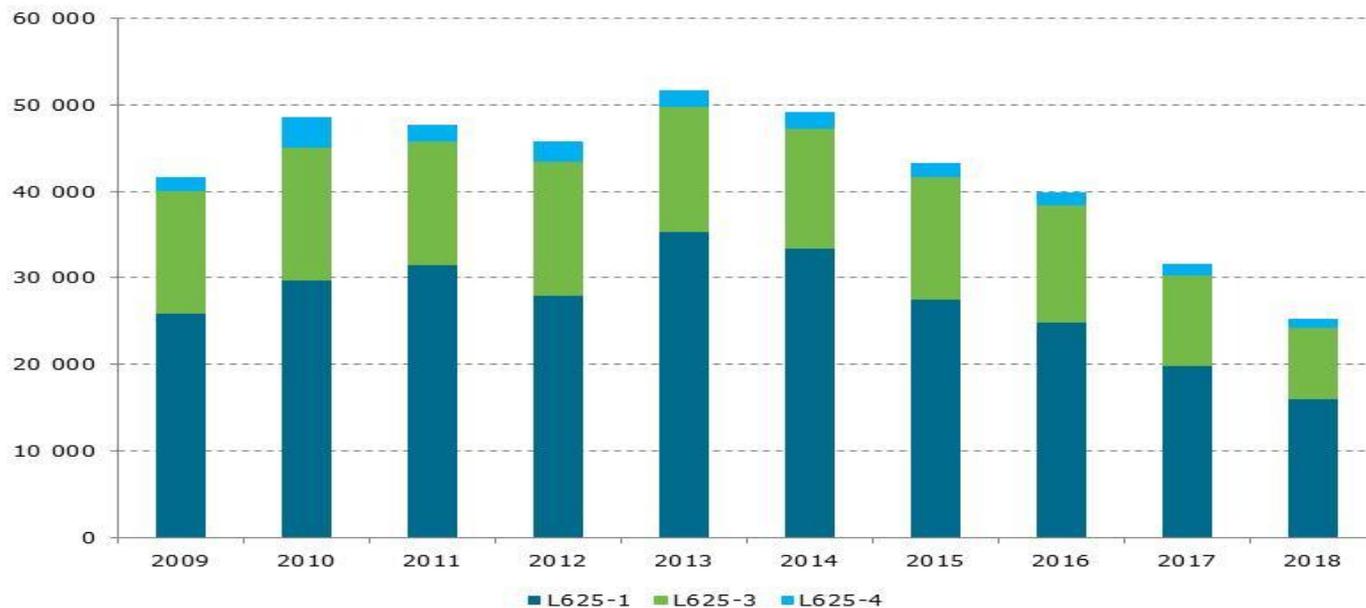
L'AGS en tant que partie intervenante forcée évite de demander des renvois de l'affaire lorsque les pièces indispensables sont communiquées dans des délais raisonnables,

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.

Répartition en nombre d'instances et par articles

25 200 convocations prud'homales en 2018 (en nombre de salariés)

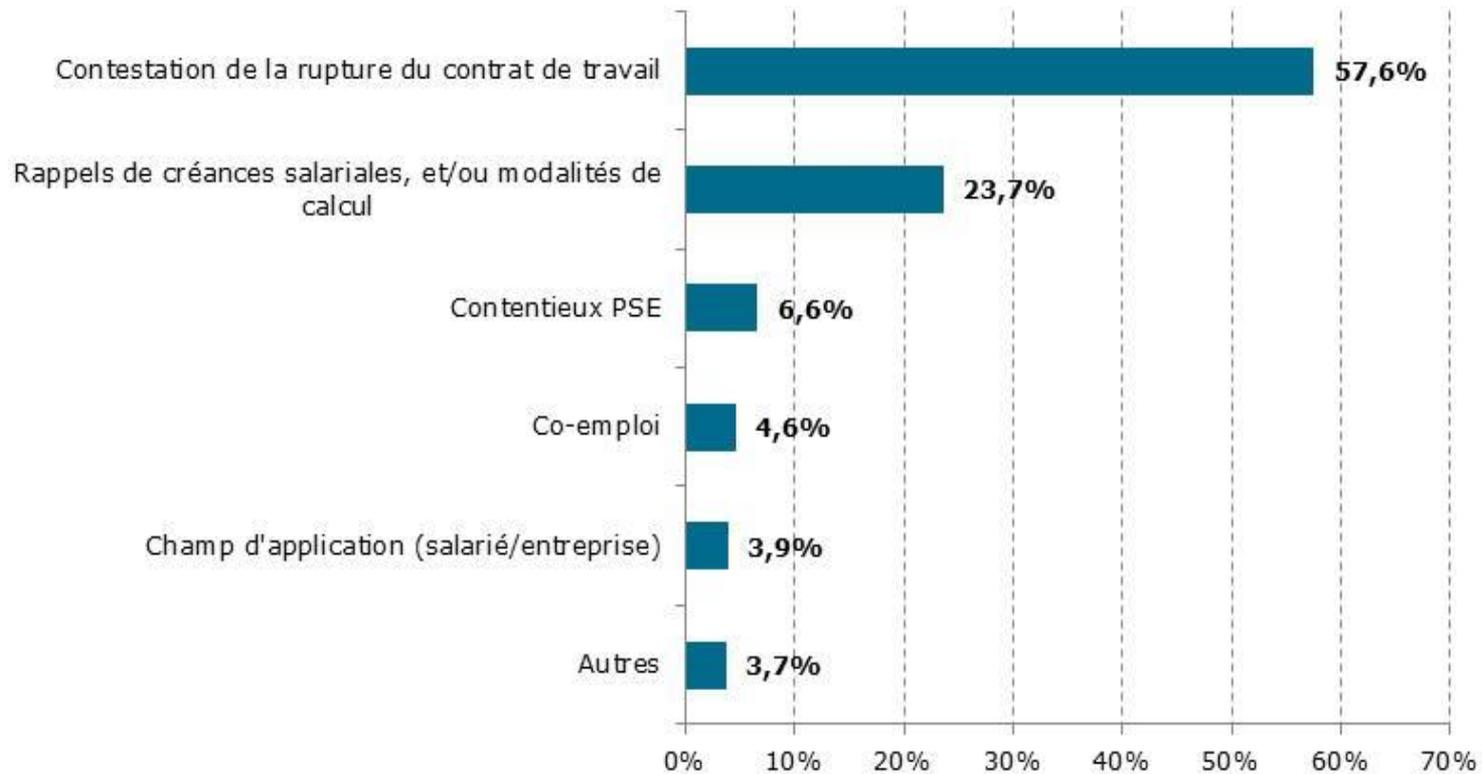


Source DUA – Situation au 31 décembre 2018

Les procédures prud'homales sur une année sont comptabilisées en nombre de salariés figurant dans les convocations enregistrées par l'AGS au cours de cette même année

Principaux motifs de contentieux en 2018

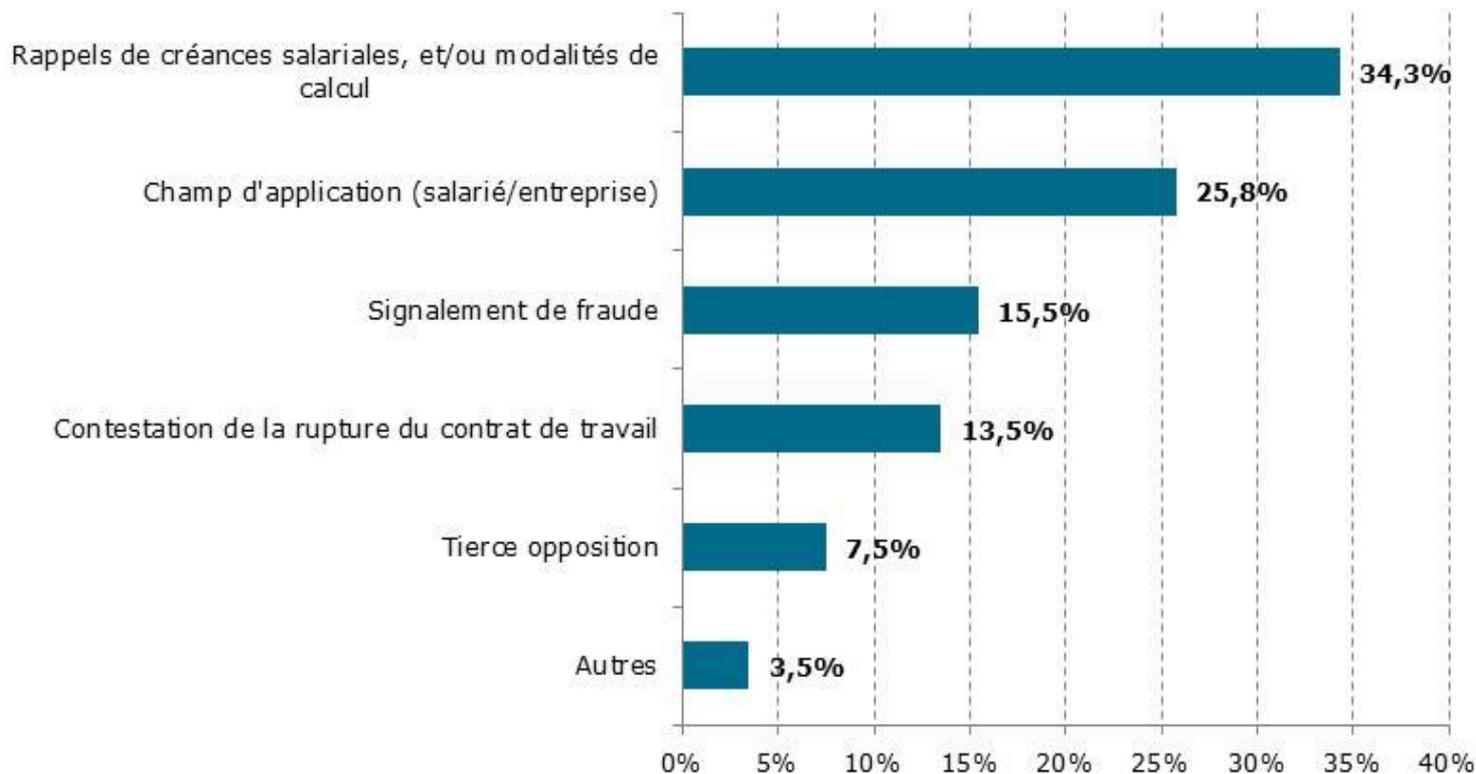
Contestations par les salariés et les mandataires



Source DUA – Situation au 31 décembre 2018

Principaux motifs de contentieux en 2018

Contestations par l'AGS

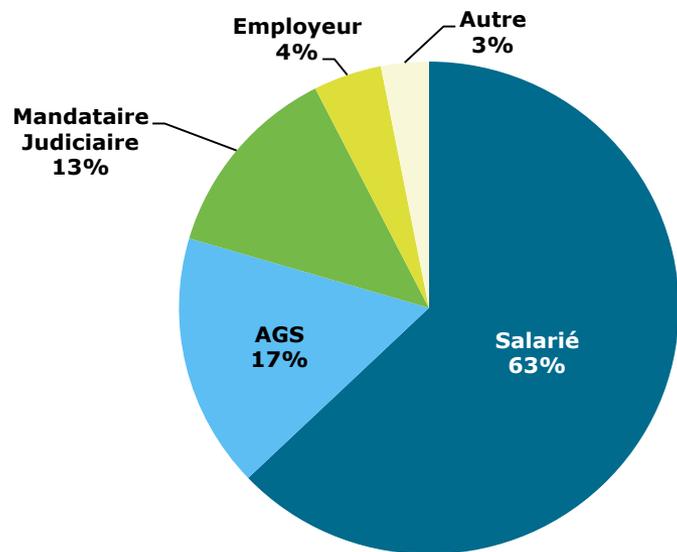


Source DUA – Situation au 31 décembre 2018

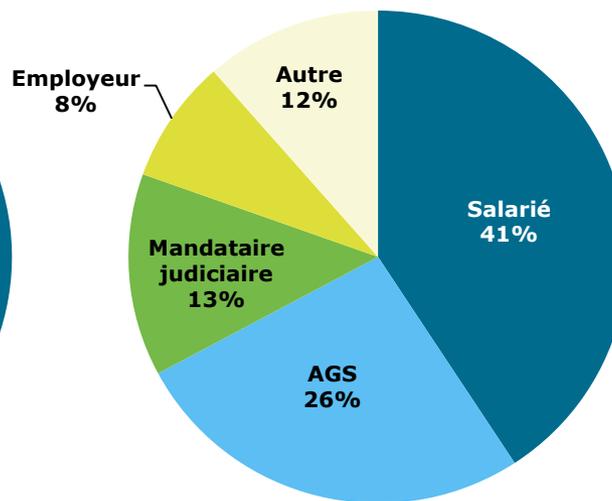
Origine des appels et des pourvois

18 510 décisions ont été notifiées en 2018 par les conseils de prud'hommes et enregistrées par l'AGS (-25% par rapport à 2017)

Origine des appels



Origine des pourvois



Source DUA – Situation au 31 décembre 2018

Le règlement amiable

Le recours au règlement amiable permet d'éviter la saisine du Conseil de Prud'hommes pour des litiges ayant un faible enjeu.

Le salarié obtient en contrepartie l'assurance d'un règlement rapide de sa créance.

- En l'absence de contestation sérieuse, et afin de régler les sommes dues aux salariés, dans les meilleurs délais, le mandataire judiciaire avec l'accord de l'AGS peut mettre en œuvre une procédure de règlement amiable.
- Cette procédure nécessite l'accord du débiteur et, dans certains cas, une autorisation du juge commissaire ou du tribunal de commerce.
- Si les délais le permettent, elle se traduit par le désistement du demandeur, à défaut, par une homologation du règlement amiable devant la juridiction prud'homale.

Ce dispositif est en cours d'expérimentation par l'AGS avant un bilan général qui déterminera ou non sa généralisation.

Retour d'expérience

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

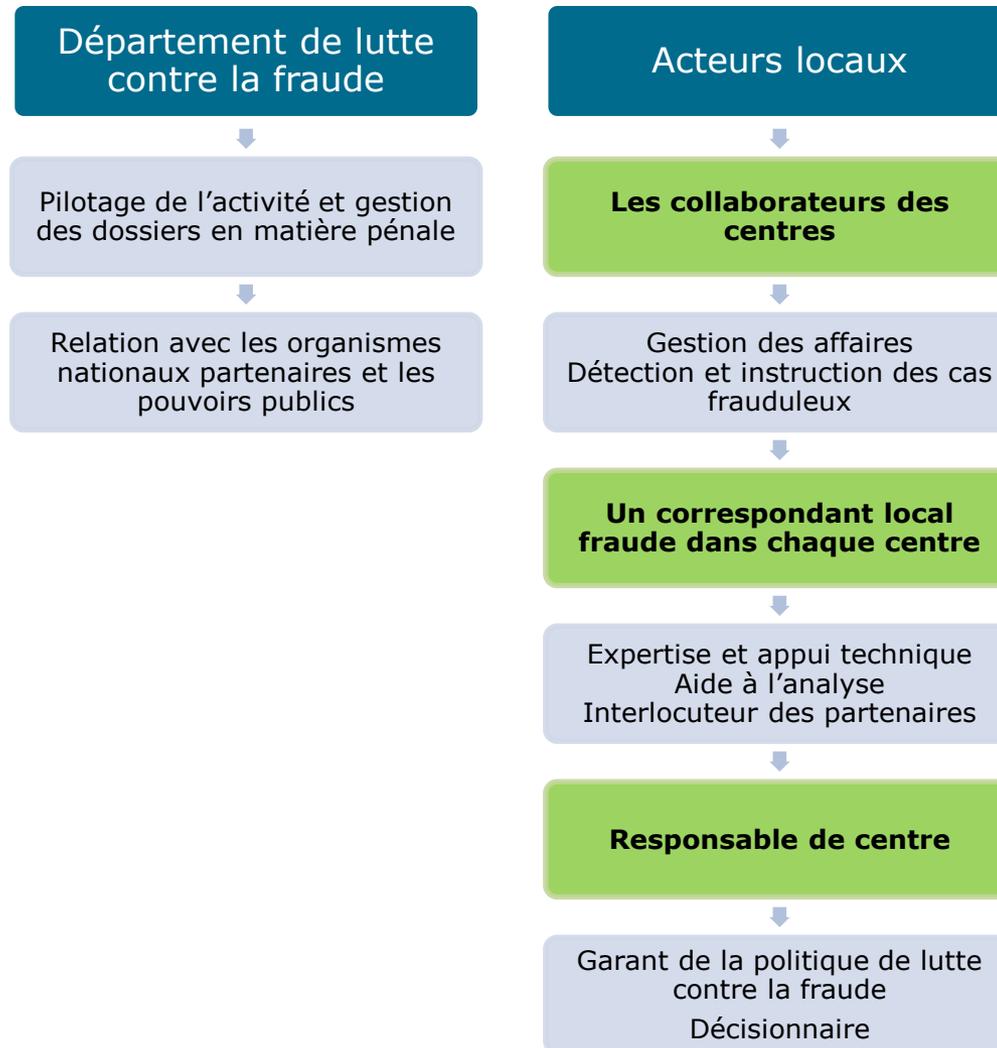
Dans une majorité de cas (liquidation judiciaire), l'avocat de l'AGS rencontre des **difficultés pour recevoir des pièces suffisantes** décrivant l'enjeu du litige.

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 (voir jurisprudence de la Chambre Sociale de 2009)

La lutte contre la fraude

Notre organisation : un maillage national



Les principes de fonctionnement

L'affaire de tous au sein des centres

Une démarche basée sur le questionnement

Un réseau

**Comment
mieux
prévenir et
détecter ?**

- ▶ Par une vigilance accrue
- ▶ Par des recherches appropriées
- ▶ Par une analyse formalisée et une caractérisation des faits
- ▶ Par des acteurs engagés

Un processus à trois étapes



Le Gestionnaire des dossiers

▶ Le diagnostic préliminaire



Le Correspondant Local Fraude

▶ Recherches complémentaires



Le RCGEA

▶ La décision

Le gestionnaire du dossier :
maître de l'instruction et du suivi des
cas douteux

Périmètre d'action :

- **Analyse** des différents éléments de fait et de droit (pièces, informations diverses...)
- **Consultation** des bases de données à disposition dans le poste de travail
- **Synthèse des informations** débouchant sur un pré diagnostic
- **Saisine de CLF** si suspicion de **fraude**
- **Création** du litige particulier

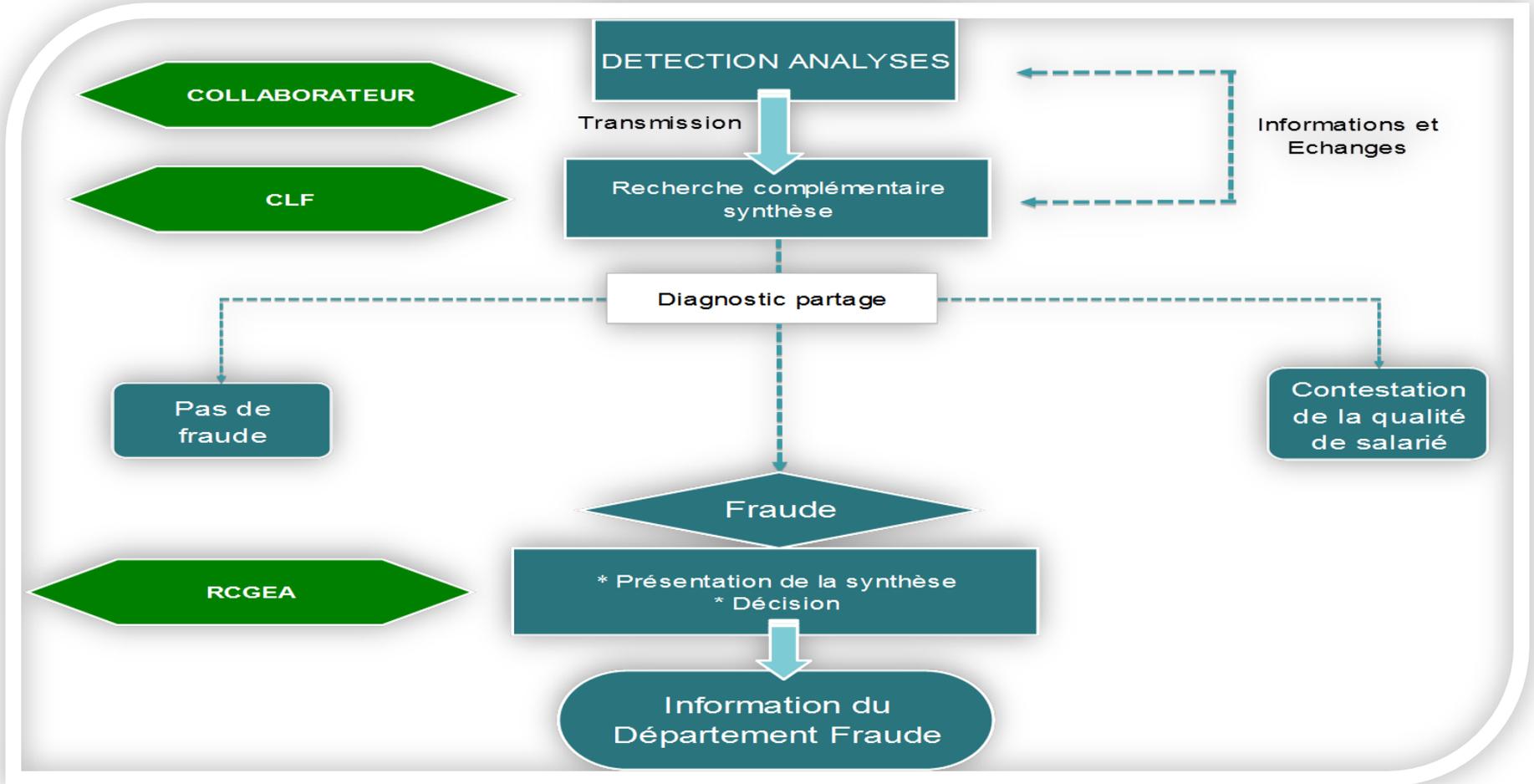
Le correspondant local fraude : appui technique et aide à l'analyse

- **Recherches** dans les sites auxquels il a exclusivement accès des informations complémentaires (DPAE et EOPPS)
- **Analyse** des éléments collectés : confirmation ou information de la première analyse
- **Information et examen** avec le collaborateur en charge du dossier
- **Appui et conseil** sur le dossier
- **Saisine du RCGEA** pour validation sur la base de la synthèse
- **Alimentation** du tableau de suivi national

Le responsable de centre : arbitre et garant de l'action du centre

- Est **garant** du respect de la démarche de lutte contre la fraude
- Sur la base de l'analyse présentée par le collaborateur en charge du dossier et le CLF **décide** de l'orientation du dossier ► litige particulier, dossier pénal
- **Valide** les litiges particuliers

Circuit Fraude



Les typologies de fraude

Les typologies de fraudes rencontrées



- Une rémunération : correspondant au niveau de qualification, au besoin de l'entreprise et à ses capacités financières
- Une prestation fournie : fonction technique réelle, pour une activité de l'entreprise réelle et en adéquation avec l'activité et les besoins
- Un travail exercé sous un lien de subordination

Une typologie « principale » peut impliquer d'autres typologies de fraudes :

- La fictivité de l'activité de l'entreprise emporte de facto la fictivité des contrats de travail.
- La gérance tournante cache généralement des qualités de salariés frauduleuses.
- Les fraudes en réseaux impliquent plusieurs sociétés, des contrats de travail fictifs, de fausses rémunérations et des qualités de salariés frauduleuses.

Les techniques de fraudes et les faisceaux d'indices sont récurrents :

- Dirigeants de paille qui servent de prête-nom (membres de la famille, épouse, enfants, anciens salariés...)
- Salariés avec une solide expérience en bâtiment et travaux publics, connus sur nos bases, anciens dirigeants parfois frappés d'une interdiction de gérer ;
- Salariés, au contraire, sans expérience professionnelle, avec une qualification inadaptée au poste ;
- Absence de paiement des salaires pendant plusieurs mois, augmentation substantielles avant l'ouverture de la procédure collective ;
- Absence de comptabilité tenue ;
- Gérances tournantes avec des individus tour à tour salariés ou chefs d'entreprise ;
- Actifs inexistant, soupçon de transferts d'actifs à une nouvelle entité, avec reprise des chantiers, d'anciens salariés et parfois même de l'enseigne commerciale ;
- Activité inexistante ou insuffisante pour justifier des embauches multiples proches de l'ouverture de la procédure collective ;
- Récidive avec les mêmes individus impliquant plusieurs entreprises et parfois impactant plusieurs centres.

Les points d'alerte

Dans les dossiers frauduleux, il y a toujours plusieurs critères qui se combinent. Il s'agit de faisceaux d'indices concordants.

Il y a lieu d'être vigilants et de se poser les bonnes questions

TENANT A L'ENTREPRISE

Il s'agit de vérifier la réalité de l'activité de la société et que le dirigeant n'est pas un prête nom

TENANT AU SALARIE

Il s'agit de vérifier la réalité du contrat de travail : réalité de la prestation de travail, réalité de la rémunération fixée, lien de subordination.

LES POINTS D'ALERTE

Dans les dossiers frauduleux, il y a toujours plusieurs critères qui se combinent. Il s'agit de faisceaux d'indices concordants. Il y a lieu d'être vigilants et de se poser systématiquement les questions suivantes (liste non exhaustive).

TENANT A L'ENTREPRISE

Il s'agit de vérifier que le dirigeant n'est pas un homme ou une femme de paille et que la société a eu une réelle activité.

LE DIRIGEANT

- Qui est venu à l'entretien dirigeant ?
- Le dirigeant est-il défaillant ?
- Quel est le profil du dirigeant d'entreprise ? son profil professionnel est-il cohérent par rapport à l'activité de la société ? Âge, profil professionnel (exemple : femme au foyer pour une activité en ENP dans le bâtiment, étudiant), lieu d'habitation (le dirigeant habite Lille, alors que l'entreprise est domiciliée à Marseille)
- Existe-t-il un lien de parenté entre dirigeants et salariés (rendant l'existence d'un lien de subordination impossible) ? père/fils, fille - époux...
- A-t-on connaissance d'une succession de procédures collectives et gérances tournantes ?

LES POINTS D'ALERTE

TENANT A L'ENTREPRISE

- Quelle est la date de création de l'entreprise, est-on en présence d'une société éphémère ? Ancienneté de moins de 2 ans par exemple, société radiée et active que quelques mois seulement ?
- Le siège social est-il situé à une adresse de domiciliation ? Est-il cohérent par rapport à l'activité de l'entreprise et de la taille de l'entreprise ?
- Observe-t-on des transferts fréquents de siège social ?
- Constatons-nous une disproportion entre l'actif de l'entreprise (ses capacités financières, sa structure) et l'effectif salarié ?
- La société avait-elle recours à beaucoup de sous-traitants ?
- Le chiffre d'affaires est-il cohérent par rapport à la masse salariale ? un chiffre d'affaires nuls, par exemple, alors que les embauches sont massives doit alerter.
- La réalité de l'activité est-elle établie (factures clients, fournisseurs...). Cohérence entre les lieux des chantiers, les adresses de la société, du dirigeant et des salariés ? Les documents sociaux et comptables ont-ils été fournis et sont-ils cohérents ?
- Quels sont les actifs de l'entreprise (recherche de cohérence avec le nombre de chantiers et de salariés par exemple)

LES POINTS D'ALERTE

TENANT AU SALARIE

Il s'agit de vérifier la réalité du contrat de travail : réalité de la prestation de travail, réalité de la rémunération fixée, lien de subordination.

- Le contrat de travail a-t-il été conclu pendant une période litigieuse ? Par exemple : embauches pendant la période suspecte, pendant la période d'observation, peu de temps ou juste avant l'ouverture de la procédure collective.
- Le CDD est-il conclu pour une longue durée ? Le motif s'il est indiqué est-il cohérent ? Exemple : conclu pour surcroît d'activité, alors que la société se déclare en état de cessation des paiements peu après en indiquant que depuis de longs mois elle n'a plus de client.
- En cas d'embauches sur des périodes litigieuses, s'agit-il d'embauches nombreuses ? Quel est le niveau de rémunération des contrats ? Parait-il excessif au regard de la taille de l'entreprise, de la santé financière de la société et des fonctions exercées ?
- Existe-t-il des clauses pénales dans le contrat de travail : indemnités de rupture...?
- Constatons-nous des augmentations substantielles de salaires non justifiées peu de temps avant l'ouverture de la procédure collective, pendant la période d'observation ?
- Les arriérés de salaire sont-ils importants en montant ou en durée ? Quelles démarches ont-été entreprises par le salarié pour réclamer ses salaires (courrier, référé...). Si oui, quand et en apporte-t-il la preuve ?
- Les salariés ont-ils déjà été dirigeant, éventuellement déjà objet d'une procédure collective, d'une interdiction de gérer ?

Pouvoirs et droit de
communication avec les autres
organismes :

La Loi LOPPSI II

La loi LOPPSI II :

La Loi n° 2011-267 d'orientation et de programmation pour la performance de la sécurité intérieure (LOPPSI II) du 14 mars 2011 renforce le dispositif de lutte contre les fraudes en matière sociale.

Renforcement de la lutte contre les fraudes en matière sociale

On savait qu'en application de l'article L 114-16 du [code de la sécurité sociale](#), L'autorité judiciaire est habilitée à communiquer aux organismes de protection sociale toute indication qu'elle peut recueillir de nature à faire présumer une fraude commise en matière sociale ou une manœuvre quelconque ayant eu pour objet ou ayant pour résultat de frauder ou de compromettre le recouvrement des cotisations sociales, qu'il s'agisse d'une instance civile ou commerciale ou d'une information criminelle ou correctionnelle même terminée par un non-lieu.

La [Loi n° 2011-267 d'orientation et de programmation pour la performance de la sécurité intérieure \(LOPPSI II\) du 14 mars 2011](#) renforce ce dispositif de lutte en insérant à la suite du texte rappelé ci-dessus, un certain nombre de textes permettant notamment aux agents déjà chargés de la recherche des infractions aux interdictions du travail dissimulé, ainsi qu'aux agents des administrations centrales de l'Etat chargés de la lutte contre la fraude aux finances publiques ou encore aux agents assermentés des organismes de sécurité sociale, ou encore aux agents des impôts, de s'échanger tous renseignements et tous documents utiles à l'accomplissement des missions de recherche et de constatation des fraudes en matière sociale ainsi qu'au recouvrement des cotisations et contributions dues et des prestations sociales versées indûment.

Les fraudes ainsi visées sont celles dont la liste figure à l'article L 114-16-2 du code de la sécurité sociale, également institué par cette loi.

La loi LOPPSI II :

La Loi n° 2011-267 d'orientation et de programmation pour la performance de la sécurité intérieure (LOPPSI II) du 14 mars 2011 renforce le dispositif de lutte contre la fraude.

En application de l'article L 114-16-1 du code de la sécurité sociale, les agents de l'Etat ou des organismes de protection sociale, mentionnés à l'article L 114-16-3 du même code, sont habilités à s'échanger tous renseignements et tous documents utiles à l'accomplissement des missions de recherche et de constatation des fraudes en matière sociale ainsi qu'au recouvrement des cotisations et contributions dues et des prestations sociales versées indument.

L'article L 114-16-3 du code de la sécurité sociale mentionne entre autres à ce titre :

5° / Les agents de Pôle Emploi

6 ° / Les agents agissant en application de l'article L 3253-14 du code du travail (AGS).

Détection d'un contrat de travail « fictif »

LES POINTS D'ALERTE

Contrat de travail fictif

- AUDE / DPAE / EOPPS / Site d'annonces légales afin de vérifier la présence d'un autre contrat de travail dans une autre entreprise sur la même période ou création entreprise personnelle
- Aucune expérience de l'intéressé dans le domaine d'activité de la société
- Activité inexistante ou insuffisante pour justifier des embauches multiples proches de l'ouverture de la procédure collective
- Embauches injustifiée / augmentation de salaire au regard du chiffre d'affaires peu de temps avant l'ouverture de la procédure collective /
- Identité des intéressés (même famille que le dirigeant) en période suspecte sans nécessité pour la société et pour une longue durée (CDD de plusieurs mois, contrat d'apprentissage...)
- Aucune prestation de travail fournie / aucune rémunération réglée
- Arriérés de salaires et aucune réclamation / aucune preuve de l'activité
- Vérifier la réalité de la prestation de travail, de la rémunération fixée et du lien de subordination
- Saisine tardive de la juridiction prud'homale pour revendiquer les créances
- Vérification des documents / signatures (faux ?) ou des chantiers sur lesquels les intéressés prétendent avoir travaillé afin de vérifier leurs dires.

Cas typologiques

Cas typologique n°1

Fictivité des contrats de travail

Rachat de parts sociales

Faits :

Une société X, relevant du BTP, est créée le 07 janvier 2008. Son effectif est de 1 salarié. Après deux ans d'activité, une cession des parts sociales est réalisée pour 1€ symbolique. Deux mois après la cession, 18 salariés sont embauchés. La liquidation judiciaire intervient 10 mois après. Des salariés sont licenciés avant la liquidation judiciaire, d'autres par le liquidateur.



Critères d'alerte :

- Durée de vie de la société après la cession de parts >3 mois
- Augmentation massive de l'effectif quelques mois avant la LJ > 1 à 18 salariés
- Rachat de parts sociales pour 1 € symbolique
- Chiffre d'affaires par rapport à la masse salariale

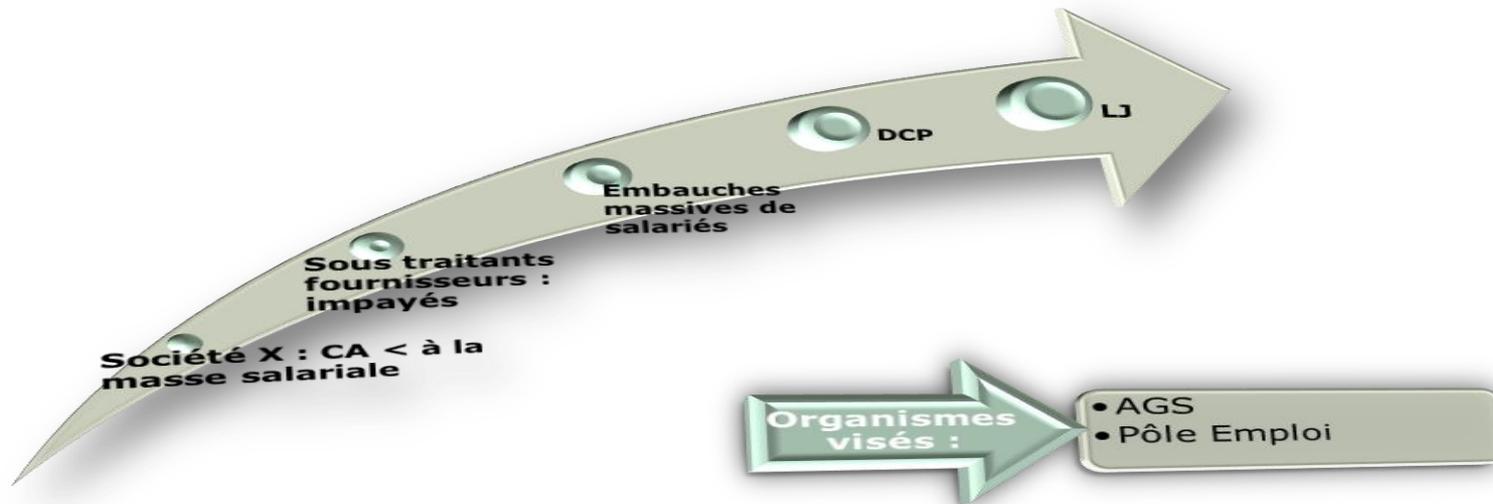
Cas typologique n°2

Transposition d'un rapport client/fournisseur dans un contrat de travail

Faits :

Une société X, dans l'incapacité de régler ses fournisseurs ou sous-traitants, conclue des contrats de travail.

Aucun commencement d'exécution des contrats n'a lieu. Le gérant de l'entreprise indiquant que l'AGS prendrait en charge les factures impayées sous forme de créances salariales.



Critères d'alerte :

- Chiffre d'affaires incohérent par rapport à la masse salariale
- Embauche massive de salariés en période suspecte
- Secteur d'activité ▶ BTP, spectacle, confection
- Faible capacité financière
- Fournisseurs impayés

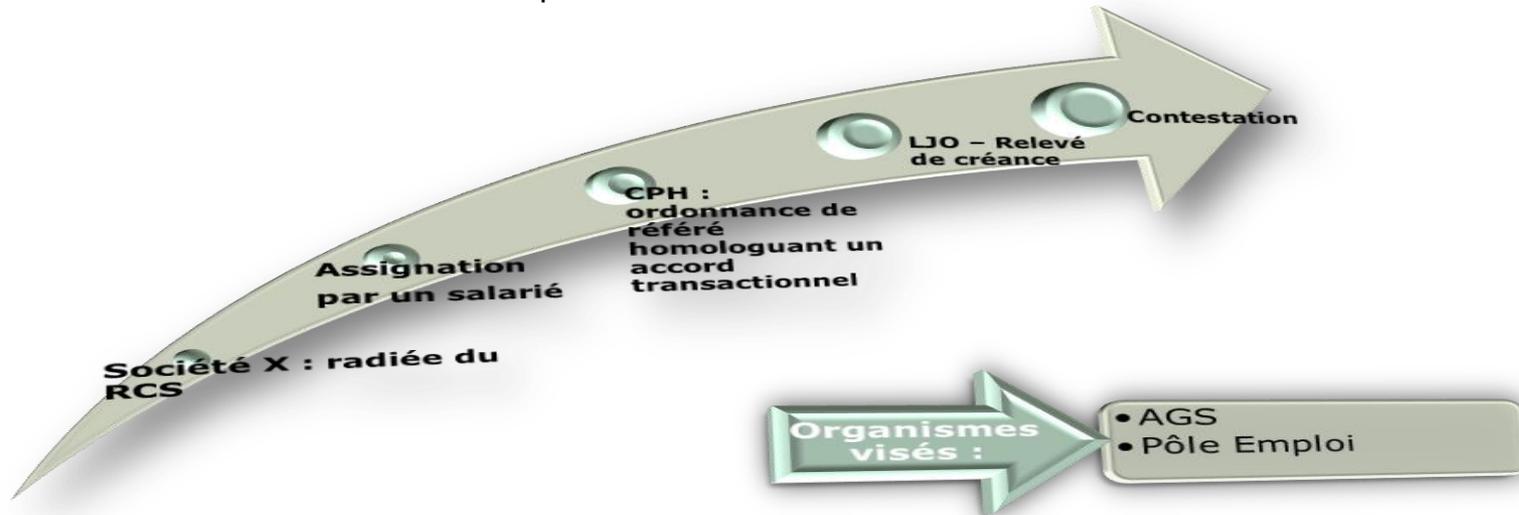
Cas typologique n°3

La fraude au jugement :

Décisions antérieures à l'ouverture de la procédure collective

Faits :

Une société X fait l'objet d'une liquidation judiciaire d'office suite à l'assignation d'un des salariés. La société est radiée depuis 6 ans. Le liquidateur présente un relevé de créance pour 17 salariés bénéficiant d'ordonnances de référé antérieures à l'ouverture de la procédure ayant homologués un accord transactionnel d'un montant identique.



Critères d'alerte :

- Ordonnances de référé entérinant une transaction pour x salariés
- Montants alloués identiques
- Auteur de l'assignation de la société devant le tribunal de commerce ▶ un des salariés
- Dates d'entrées et de sorties des salariés toutes identiques
- Postes occupés et salaires de références identiques
- Domicile identique

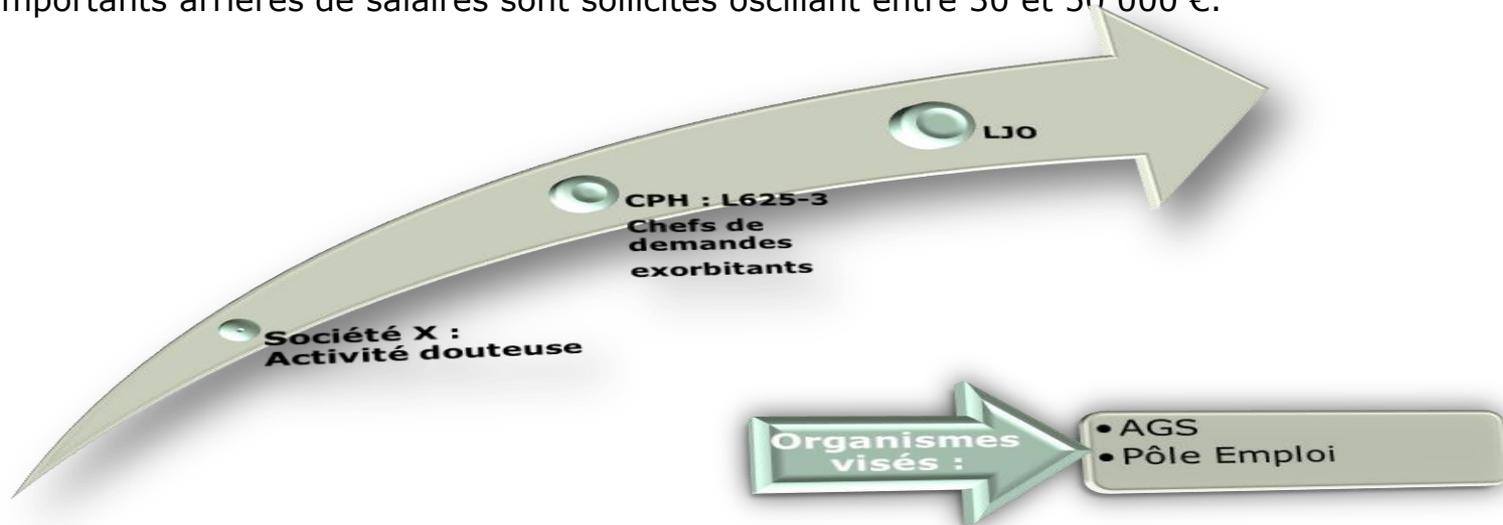
Cas typologique n°4

La fraude au jugement :

Contentieux L625-3 à l'ouverture de la procédure collective

Faits :

Une société X fait l'objet d'une liquidation judiciaire d'office. Aucune demande d'avance n'est effectuée par le liquidateur en raison de la carence du dirigeant. La société a pour activité le commerce de gros de parfumerie et cosmétique. Sept contentieux L625-3 sont pendants pour un montant total de 643.000 €. D'importants arriérés de salaires sont sollicités oscillant entre 30 et 50 000 €.



Critères d'alerte :

- Carence du dirigeant
- Secteur d'activité ► vente , commerce de gros à distance
- Contentieux L625-3 pendants
- Chefs de demandes ► - exorbitants – arriérés de salaire depuis l'entrée dans l'entreprise
- Postes occupés identiques ► tous directeurs
- Salaires de référence disproportionnés : 4 500 à 7 000 €
- Rupture de contrat de travail identique : licenciement pour faute grave