

uniquement en cas de conversion en liquidation judiciaire, dans une limite de 45 jours en montant et en durée. Attention ! Pour bénéficier de la garantie de l'Agis à la suite de la liquidation judiciaire d'office, le mandataire judiciaire doit respecter les délais pour licencier les salarié-e-s. Ce délai est de 15 jours suivant le jugement d'ouverture de la liquidation judiciaire ou de 21 jours en cas de plan de sauvegarde de l'emploi (PSE).

## 7. La garantie de paiement des salaires est-elle limitée ?

**En cas de procédure de sauvegarde ou de redressement :**

La garantie de paiement des salaires est limitée à un plafond fixé en fonction de l'ancienneté du contrat de travail au jour de l'ouverture de la procédure collective.

Pour l'année 2024, les plafonds maximums sont :

- **61 824 €** si le contrat de travail a été conclu moins de six mois avant la date du jugement d'ouverture.
- **77 280 €** si le contrat de travail a été conclu six mois au moins mais moins de deux ans.
- **92 736 €** si le contrat de travail a été conclu deux ans au moins avant.

Si le contrat a pris fin avant la date du jugement d'ouverture, la détermination du plafond applicable s'effectue en tenant compte de la durée du contrat.

## 8. Dans quel délai l'AGS verse-t-elle les sommes dues ?

L'AGS verse au mandataire/liquidateur judiciaire les sommes figurant sur le relevé de créances salariales dans les délais suivants :

- 5 jours à compter de la réception du relevé de créances (par exemple, pour les salaires et indemnités de congés payés dus au/à la salarié-e) ;
- 8 jours à compter de la réception du relevé de créances (pour les mesures d'accompagnement résultant d'un plan de sauvegarde de l'emploi).

Le mandataire judiciaire reverse immédiatement les sommes qu'il a reçues aux salarié-e-s par chèque ou virement.

**Garantie essentielle pour les salarié-es, l'AGS (pour Association pour la Gestion du régime de Garantie des créances des Salariés) est un dispositif essentiel créé par la loi du 27 décembre 1973 pour protéger les salarié-es confronté-es aux défaillances de leur employeur.**

*L'ensemble des fiches « Connaître ses droits pour les faire appliquer » est disponible à cette adresse :*

*<https://www.solidaires.org/-Les-fiches-Connaître-ses-droits->*

### **Solidaires, un outil au service des salarié-e-s... quel que soit leur statut !**

Les syndicats membres de Solidaires appartiennent à des secteurs professionnels très divers, du secteur public ou du secteur privé : banques et finances, chimie, commerce, culture, énergie, métallurgie, nettoyage, santé, services, transports, éducation...

Solidaires entend promouvoir un syndicalisme de contre-pouvoir qui lie défense quotidienne des salarié-e-s et transformation de la société :

- Un syndicalisme de lutte pour la construction de réels rapports de forces pour contrer les politiques libérales.
- Un syndicalisme de lutte pour la mise en œuvre de projets alternatifs favorables aux salarié-e-s, chômeur-euse-s, précaires...

**En résumé, Solidaires c'est d'abord le constat que le syndicalisme qui se satisfait des miettes lancées par les directions des entreprises ne permet jamais de négocier d'égal à égal avec des patrons toujours plus arrogants. Seul un syndicalisme fort peut avoir ce rôle important et nécessaire de contre-pouvoir au patronat et aux pouvoirs publics. Pour cela, nous avons besoin de tous et toutes !**

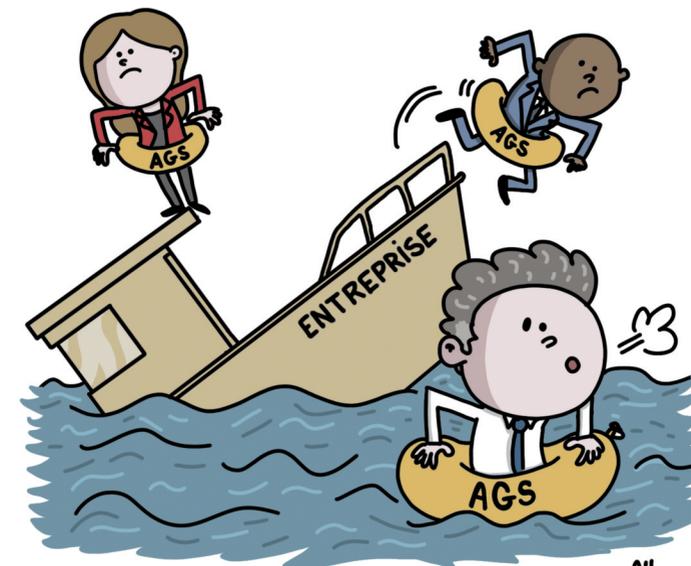
Contactez Solidaires :

Dans votre département : <https://solidaires.org/se-syndiquer/les-solidaires-locaux/>

Dans votre secteur professionnel : <https://solidaires.org/se-syndiquer/les-syndicats/>

**N° 46**  
**Avril 2025**

# Le régime de garantie des salaires (AGS) en 8 questions



Allan  
BARTÉ

Union  
syndicale  
**Solidaires**

Union syndicale Solidaires  
31 rue de la Grange aux Belles 75010 Paris  
[solidaires.org](https://solidaires.org)

Cefi **Solidaires**

## 1. « Les AGS » : de quoi s'agit-il ?

Le régime de la garantie des salaires permet, sous certaines conditions, de garantir le paiement des salaires et indemnités restant dus aux salarié-e-s (salaires, préavis, indemnités de rupture, etc.) lorsque la société n'est plus en capacité financière de les verser.

Cette garantie est financée par les employeurs et apparaît sur le bulletin de salaire en cotisation patronale à la ligne FNGS (pour Fonds national de garantie des salaires). Ce fonds est géré par l'Association pour la gestion du régime de Garantie des créances des Salariés ou appelé plus couramment « les AGS ».

L'ouverture d'une procédure dite collective est prononcée par le tribunal de commerce compétent lorsqu'un gérant déclare sa société en difficulté ou lorsqu'un créancier le demande (cela peut être l'URSSAF, des fournisseurs, une banque mais aussi un-e salarié-e).

Selon la gravité des difficultés financières, la procédure collective peut être : une sauvegarde ; un redressement judiciaire ; une liquidation judiciaire.

Un mandataire ou liquidateur judiciaire est désigné pour gérer la société à la place du gérant voire de procéder à sa liquidation

## 2. Et si mon employeur ne s'est pas acquitté de la cotisation patronale aux AGS ?

Toutes les activités sont concernées : commerciale, artisanale ou libérale. Tout employeur, même entrepreneur individuel, doit payer la cotisation au régime de garantie AGS, à l'exception des personnes morales de droit public, des syndicats de copropriété et des particuliers employeurs.

Même si votre employeur assujéti à cette cotisation ne l'a pas versé ou partiellement, le régime des AGS doit quand même prendre en charge vos créances salariales.

## 3. Qui bénéficie de l'AGS ?

Tous les salarié-e-s liés à l'entreprise par un contrat de travail peuvent bénéficier de l'AGS y compris les salarié-e-s détaché-e-s à l'étranger ou expatrié-e-s. Les apprenti-e-s et les salarié-e-s intérimaires en bénéficient également.

Le bénéfice de la garantie de l'AGS est immédiat pour le/la salarié-e, quelle que soit son ancienneté dans l'entreprise.

Dans la situation du travail dissimulé et en l'absence de contrat écrit et/ou de remise de bulletins de salaire, un-e salarié-e peut demander le bénéfice des AGS mais une décision prud'homale fixant les créances salariales sera exigée. L'absence d'autorisation de travail et/ou de titre de séjour ne prive pas du bénéfice des AGS.

## 4. Comment fonctionne le régime de garantie ?

Les AGS garantissent le paiement des sommes dues lorsqu'une procédure collective est ouverte et que l'employeur n'a pas les fonds disponibles pour régler les salarié-e-s.

Les salarié-e-s bénéficient d'un « super privilège », c'est-à-dire leurs créances sont garanties avant celles de tous les autres créanciers.

Sont garanties les créances de salaire, les arriérés de salaire, les différentes indemnités compensatrices de congés payés, de préavis, de fin de contrat ainsi que l'indemnité de licenciement, et les éventuels intéressements et participations.

## 5. Comment la mise en œuvre de la garantie de l'AGS s'effectue ?

Il n'est pas possible de s'adresser directement à l'AGS, il est nécessaire au préalable que les créances salariales soient reconnues par le mandataire ou liquidateur judiciaire.

En cas de contestation par ce dernier, il est possible de le mettre en cause en place et lieu de la société devant le conseil de prud'hommes. Dans ce cas, il faut aussi pen-

ser à faire convoquer les AGS dans la cause, c'est-à-dire dans l'affaire portée en justice.

## 6. Quelles sont les différences de garantie selon les procédures collectives ?

L'étendue des sommes garanties par les AGS dépend de la procédure collective.

**En cas de sauvegarde**, l'entreprise n'est pas encore en cessation des paiements, dans ce cas les AGS garantissent uniquement les indemnités de rupture des salarié-e-s licencié-e-s pour motif économique pendant la période d'observation (6 mois, renouvelable une fois) ou pendant le mois suivant l'arrêté du plan d'action qui définit les étapes à suivre pour redresser l'entreprise en difficulté dans le cadre d'un Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE).

**En cas de redressement judiciaire**, L'AGS garantit les sommes dues aux salarié-e-s à la date du jugement d'ouverture de la procédure de redressement judiciaire :

- salaires pour les 60 derniers jours de travail, ainsi que les frais professionnels, indemnités de congés payés.
- Les créances résultant de la rupture des contrats de travail (comme l'indemnité légale de licenciement) intervenant pendant la période d'observation ou dans le mois suivant le jugement qui arrête le plan de redressement ou de cession ;
- Les contributions dues dans le cadre du contrat de sécurisation professionnelle (CSP). Ce contrat organise un parcours de retour à l'emploi pour le salarié licencié avec des mesures d'accompagnement renforcé et personnalisé et des périodes de formation et de travail ;
- Les mesures d'accompagnement résultant d'un PSE déterminé par un accord collectif majoritaire ou par un document élaboré par l'employeur (par exemple, prise en charge de formations, accompagnement à l'entrepreneuriat) ;
- Les sommes dues dans le cadre de l'intéressement, de la participation des salarié-e-s.

L'AGS ne garantit pas les salaires pendant la période d'observation si la procédure de redressement judiciaire est suivie d'un plan de continuation. La prise en charge se fera