

Face au mur des faillites d'entreprises • Comment mieux protéger les salariés ?

Franck Morel et Sébastien Laye



L'Institut Thomas More est un think tank libéral-conservateur et indépendant, basé à Bruxelles et Paris. Il est la fois un laboratoire de solutions innovantes, un centre d'expertise et un relais d'influence.

La démarche de l'Institut se fonde sur les valeurs proclamées dans sa Charte : la liberté et la responsabilité, le respect de la dignité de la personne, la subsidiarité, l'économie de marché, les valeurs universelles qui sont l'héritage commun des pays européens.

Paris

8, rue Monsigny
F-75 002 Paris
Tel : +33 (0)1 49 49 03 30

Bruxelles

Avenue Walkiers, 45
B-1160 Bruxelles
Tel : +32 (0)2 374 23 13

www.institut-thomas-more.org
info@institut-thomas-more.org

Face au mur des faillites d'entreprises · Comment mieux protéger les salariés ?

Franck Morel et Sébastien Laye

Note 46

Février 2021

Franck Morel est avocat associé au sein du cabinet Flichy Grangé avocats, expert reconnu sur les questions relatives au travail, à l'emploi, la formation et le dialogue social depuis près de vingt ans. Entre 2007 et 2012, il a conseillé quatre ministres du Travail successifs dont Xavier Bertrand et Eric Woerth, puis a exercé auprès du Premier ministre Edouard Philippe en qualité de conseiller relations sociales, travail et emploi de 2017 à 2020. Il est l'auteur de plusieurs ouvrages sur le droit du travail dont *Un autre droit du travail est possible*, avec Bertrand Martinot (Fayard, 2016) et *Durée et aménagement du temps de travail* (Revue fiduciaire, 2017) •

Sébastien Laye est chercheur associé à l'Institut Thomas More. Diplômé d'HEC Paris et de Sciences Po Paris, il est actif dans le débat public depuis dix ans. Il est notamment l'auteur de deux livres : *Stratégies d'investissement* (Ellipses, 2013) et *Capital et Prospérité. Le retour de la croissance pour tous* (éd. Alternative démocratique, 2016). Il est par ailleurs entrepreneur dans le domaine de l'immobilier et du financement de l'immobilier en Europe et aux États-Unis, où il a lancé sa première société de conseil en 2011. Il a aussi été actif dans le domaine des infrastructures françaises •

Sommaire

Résumé	6
Introduction	7
Le régime de garantie des salaires en France : un système de solidarité efficace et singulier	8
Un peu d'histoire : racines et élargissements successifs du régime	8
Fonctionnement du régime et importance du superprivilège	9
Un modèle singulier en Europe	10
Un projet de réforme mal bâti et catastrophique pour les salariés et le régime	11
Une justification de la réforme qui ne tient pas et une insuffisante concertation préalable	11
Le contenu de la réforme	12
Les conséquences de la réforme pour les salariés	13
Les conséquences de la réforme pour le régime	14
Propositions pour un nouveau modèle de protection du monde du travail	15
Réaffirmer le caractère fondamental et inamovible du superprivilège	15
Élargir le champ d'intervention des AGS à des mesures de reclassement des salariés et dans les procédures préventives	16
Ouvrir la protection aux indépendants, malmenés par la crise	18
Sécuriser le système par le plafonnement des sommes indemnitaires prises en charge par l'AGS	19



Résumé

La France se dirige vers un mur de faillite d'entreprises et de chômage en 2021 • Les conséquences économiques de la crise sanitaire vont être extrêmement dures dans les prochains mois. Euler Hermes, numéro un mondial de l'assurance-crédit anticipe une explosion des défaillances d'entreprises (plus de 60 000 défaillances, +32% par rapport à 2020). Quant au chômage, la Banque de France table sur un taux frôlant les 11%, avec 750 000 emplois détruits cette année.

Le régime de garantie des salaires : un système efficace et singulier • Pour faire face à cette réalité préoccupante, la France dispose heureusement d'un amortisseur social peu connu : le régime de garantie des créances des salariés, piloté par l'AGS (Association pour la gestion du régime de Garantie des créances des Salariés). Constitué au fil des décennies par un patronat soucieux de solidarité autant que de stabilité économique, ce système ingénieux intervient quand une entreprise se trouve en procédure collective (sauvegarde, redressement ou liquidation judiciaire) et n'a pas les fonds disponibles pour payer les salaires. L'AGS se substitue alors à l'entreprise et règle ces sommes aux salariés. Cette intervention est financée de deux manières : une cotisation patronale (de 0,15%) et par la créance que l'AGS prend sur l'entreprise, en lieu et place des salariés. A charge pour elle d'obtenir les remboursements de l'entreprise. Le système est efficace (1,5 milliard d'euros avancés, 182 000 bénéficiaires en 2019) et rapide (98% des avances sont versées à J+5). Il est aussi indolore pour la collectivité puisqu'il ne coûte rien à l'État, ni aux salariés. Il n'a pas d'équivalent en Europe.

Un projet de réforme qui impacte les salariés et qui déstabilise le régime • Le régime de garantie des salaires tient grâce au superprivilège dont jouit l'AGS puisque celui-ci lui permet d'être en haut de la liste des créanciers de l'entreprise. Les remboursements qu'elle obtient représentent 25% de ses ressources. Mais un projet de réforme, actuellement discuté au ministère de la Justice, met en péril tout l'édifice en menaçant de rétrograder ce superprivilège du troisième au sixième rang dans l'ordre des créanciers. Mécaniquement, l'AGS verrait réduire les remboursements qu'elle parvient à récupérer puisqu'elle passerait après d'autres créanciers (administrateurs de justice et banques). Pour faire face à une telle baisse de ses ressources, l'AGS n'aurait que trois options possibles, qui impacteraient toutes les salariés : réduire le périmètre de prise en charge de l'AGS (ce qui réduirait le montant des sommes perçues par les salariés), exclure certaines créances du champ de la garantie de l'AGS (ce qui aurait le même effet) ou augmenter les taux de cotisation des entreprises à l'AGS (ce qui constituerait un alourdissement du coût du travail, défavorable à l'emploi).

Refuser la déstabilisation du régime de garantie des salaires et renforcer au contraire notre modèle de protection du monde du travail • On comprend mal ce qui motive une telle réforme dans le contexte économique que nous connaissons. Il faut au contraire renforcer le régime et l'améliorer encore. C'est le sens des cinq propositions que nous formulons dans la note, qui visent à réaffirmer le caractère fondamental et inamovible du superprivilège du régime, élargir le champ d'intervention de l'AGS à des mesures de reclassement des salariés et dans les procédures préventives, ouvrir la protection aux indépendants, malmenés par la crise et sécuriser le système par le plafonnement des sommes indemnitaires prises en charge par l'AGS. Nous appelons les décideurs publics à se saisir de ces propositions, à les discuter et à leur donner force de loi •

Introduction

Si la lame de fond des faillites n'a pas encore déferlé sur la France, c'est grâce à l'ensemble des mesures, coûteuses mais sans doute indispensables, de soutien à l'économie et à l'activité partielle. Elle n'en demeure pas moins inéluctable et l'échéance se rapproche sans doute. Euler Hermes estimait en septembre dernier que les défaillances d'entreprises connaîtraient une hausse de 32% en France en 2021 (plus de 60 000 entreprises concernées) (1). Cette vague nourrira forcément l'augmentation massive du chômage : la Banque de France anticipe la destruction de plus de 750 000 emplois et un taux de chômage à 10,9% pour l'an prochain (2).

Pour faire face à ces vagues destructrices, la France dispose de nombreux amortisseurs sociaux. La querelle sur leur coût et leur efficacité est légitime mais ne nous occupe pas ici. Parmi ces amortisseurs, il en est un peu connu qui protège les travailleurs salariés : le régime de garantie des créances des salariés, piloté par l'AGS (Association pour la gestion du régime de Garantie des créances des Salariés). Progressivement constitué sur plusieurs décennies après-guerre par un patronat social soucieux de stabilité économique, le régime de garantie des salaires intervient quand une entreprise se trouve en procédure collective (sauvegarde, redressement ou liquidation judiciaire) et n'a pas immédiatement les fonds disponibles pour payer les salaires, préavis ou indemnités dues en exécution des contrats de travail. L'AGS intervient pour régler ces sommes aux salariés, grâce aux cotisations patronales prélevées chaque année (0,15%) et aussi en faisant à la place de l'entreprise des avances qui lui seront remboursées.

Alors que les autorités publiques devraient réfléchir à l'étendre et le renforcer afin de faire face à la crise, ce dispositif, plutôt généreux et vertueux, nous le verrons, est menacé par un projet de réforme du Ministère de la Justice, en application de la loi PACTE, et visant également à transposer la directive européenne sur « la restructuration et l'insolvabilité » de 2019. En rétrogradant la position de la garantie des salaires dans la hiérarchie des créanciers, en diminuant les sommes destinées aux travailleurs et en modifiant le calendrier prioritaire de perception de ces montants, ce projet toucherait à la raison d'être du mécanisme de garanties des salaires.

Dispositif unique en Europe, le régime de garantie des salaires risque ainsi d'être sacrifié sur l'autel de la surinterprétation d'une directive européenne, mal français s'il en est, ou en vue de favoriser d'autres acteurs dont les intérêts peuvent apparaître pour le moins divergents de ceux des salariés. Il faut en tout cas interroger la volonté des autorités publiques de conduire cette réforme maintenant (l'objectif est une adoption de l'ordonnance d'ici mai 2021), alors que la situation économique va se dégrader pour les entreprises comme pour les salariés. L'entêtement à la réaliser et le calendrier retenu échappent autant au sens commun qu'au service du bien commun.

Dans cette note, nous n'entendons pas seulement défendre un régime et son principe. Nous souhaitons aussi anticiper les prochains problèmes de restructurations d'entreprises et porter des propositions dans le domaine public. Après un état des lieux du dispositif existant et de son héritage historique, nous reviendrons sur le projet de réforme du gouvernement, sa genèse et son impact sur les travailleurs, avant de proposer un nouveau canevas de protection des travailleurs autour d'un régime de garantie des salaires renforcé •

•

(1) « Un redémarrage trop lent pour espérer retrouver les niveaux d'avant-crise avant 2022-2023 », Euler Hermes, Scénario macroéconomique, 24 septembre 2020, [disponible ici](#).

(2) « Projections macroéconomiques France », Banque de France, 14 décembre 2020, [disponible ici](#).



Le régime de garantie des salaires en France : un système de solidarité efficace et singulier

Prêts garantis par l'État (PGE), activité partielle et exonération de charges ont jusqu'à présent limité les faillites (sans ces dispositifs, 80 000 entreprises auraient fait faillite en 2020) mais, on l'a dit, on s'attend en sortie de crise à des niveaux de faillites considérables. Pour y faire face, la France dispose d'un mécanisme efficace de protection des travailleurs, le régime de garantie des salaires, dont l'origine historique se confond avec celle d'un patronat social soucieux de solidarité et de l'accompagnement des salariés en cas de défaillance de leur entreprise. L'efficacité du système repose sur des caractéristiques bien spécifiques qui en font un modèle unique en Europe.

Un peu d'histoire : racines et élargissements successifs du régime

Le régime de garantie des salaires n'appartient pas à l'héritage du Conseil national de la Résistance (CNR) mais constitue plutôt un legs de la tradition sociale patronale française. Son but est exclusivement social et son financement n'a jamais pesé ni sur les finances publiques, ni sur les salariés. Il a toujours été géré par un organisme patronal. Tout en étant associé au dialogue avec le patronat (notamment lors des faillites et procédures collectives), les syndicats ne cogèrent en effet pas le régime, comme c'est le cas par exemple dans les institutions paritaires. Son champ d'intervention s'est progressivement étendu, en un déploiement historique dont nous présentons ici les principales étapes :

- un projet de loi porté par Alexandre Millerand en 1888 modifie le Code de commerce de 1808 et instaure la liquidation judiciaire. Les salaires figurent alors dans la liste des créances prioritaires ;
- le 28 octobre 1935, un décret-loi instaure le superprivilège des salaires. Cela signifie qu'en cas de liquidation de l'entreprise, la créance des salaires est prioritaire par rapport à toutes les autres. Le bon fonctionnement de ce système implique que l'entreprise ait des fonds disponibles ;
- au début des années 1970, l'affaire Lip, une crise sociale de grande ampleur, va pousser le gouvernement de Pierre Messmer à améliorer ce système sur la proposition du CNPF ;
- le 23 décembre 1973, une loi crée donc l'Association pour la gestion du régime de garantie des créances salariales (AGS). Celle-ci est financée par les fonds disponibles des entreprises en redressement ou liquidation judiciaire mais aussi par une cotisation patronale **(1)**.

C'est donc en 1935 que les autorités ont décidé qu'en cas de liquidation d'une entreprise, la créance de salaire bénéficie d'un régime de faveur, appelé le superprivilège. Ce superprivilège est ainsi largement antérieur à la création de l'AGS. C'est l'affaire Lip au début des années 1970 qui a mis au jour le fait qu'en cas d'insolvabilité totale de l'entreprise, superprivilège ou pas, les salariés ne touchaient pratiquement rien. De là, la réaction du CNPF (prédécesseur du Medef) avec la création d'une véritable garantie de

• **(1)** Pour plus de détails, voir Jean-Marie Thiveaud, « L'ordre primordial de la dette : Petite histoire panoramique de la faillite, des origines à nos jours », *Revue d'économie financière*, n°25, 1993, pp. 67-106, [disponible ici](#), et la page « Histoire » du site officiel de l'AGS, [disponible ici](#).



paiement des salaires, via l'AGS. Cette garantie constitue un authentique amortisseur social en cas de crise économique et de vague des faillites. Elle a bien fonctionné lors des dernières récessions, au début des années 1990, en 2000 et en 2009.

Fonctionnement du régime et importance du superprivilège

L'AGS a une mission unique : quand une procédure collective est ouverte et que les fonds disponibles dans l'entreprise ne permettent pas de régler les créances salariales, l'AGS se substitue à l'entreprise débitrice défaillante (1). L'AGS finance cette intervention à la fois par ses ressources financières (une cotisation patronale de 0,15%) et en devenant créancière de l'entreprise et en se chargeant d'obtenir les remboursements de celle-ci. Il se produit pratiquement ce qu'on appelle en droit français la « subrogation personnelle » : c'est-à-dire que l'AGS devient créancière de l'entreprise à hauteur de ses avances et endosse le privilège des salariés (2). Lorsqu'est ouverte une procédure collective (de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire), les salariés bénéficient de garanties spéciales à l'égard de leurs créances salariales. Un privilège spécifique renforcé sur ces créances, jusqu'à concurrence d'un plafond, a été consacré par la loi.

Ce privilège spécifique de premier rang, ou superprivilège, ne garantit que des créances salariales antérieures au jugement d'ouverture de la procédure. Il vise les rémunérations de toute nature : les salaires, appointements ou commissions proprement dites, mais aussi les accessoires et notamment les indemnités de congés payés, les indemnités compensatrices de préavis ou encore les indemnités de fin de contrat à durée déterminée. La loi lui confère un rang préférentiel général et permet même un versement rapide soit sous forme d'acompte prévisionnel d'un mois de salaire soit sous forme d'avance de l'AGS dans les procédures de redressement ou de liquidation judiciaire, en l'absence ou en l'insuffisance de fonds disponibles.

Depuis 1974, l'AGS prend donc pratiquement en charge les salaires des employés ne pouvant être payés par leur entreprise par manque de trésorerie disponible. L'AGS est alors « subrogée dans les droits des salariés », c'est-à-dire qu'elle devient créancière en lieu et place des salariés avec les mêmes rangs de créance que ces derniers et en particulier pour les créances superprivilégiées.

Ce régime a fait la démonstration de son efficacité : en 2019, il a avancé la somme de 1,5 milliard d'euros pour 182 000 bénéficiaires. On notera sa capacité à tenir des délais extrêmement courts, puisque 60% des avances sont versées à J+1 et 98% à J+5 (le délai légal étant entre 5 et 8 jours). Enfin, il n'est pas indifférent de rappeler que le système ne coûte rien à l'État ou aux salariés puisque, comme nous l'avons dit, il est financé intégralement par les cotisations patronales et les récupérations des avances versées. Les récupérations au titre des avances superprivilégiées représentent 80% des récupérations, soit un quart du financement total.

-
- (1) Loi n°73-1194 du 27 décembre 1973 tendant à assurer, en cas de règlement judiciaire ou de liquidation de biens, le paiement des créances résultant du contrat de travail, article 2, [disponible ici](#).
- (2) Article L 253.16 du Code du Travail.



Dernier point : pour anticiper les effets de la crise et dans la perspective du mur de faillites qui s'annonce, l'AGS vient de contracter trois emprunts d'un montant total d'un milliard et demi d'euros, le plus important de son histoire. Cet emprunt lui permet d'anticiper la hausse attendue des demandes d'interventions, évalué à trois milliards pour 2021. Naturellement, la place de l'AGS dans la pyramide des créanciers et des paiements en cas de faillite d'une entreprise n'est pas indifférente aux banques prêteuses et aux conditions du prêt. Toute modification dans l'ordre des paiements poserait un grave problème au regard des obligations bancaires et par ailleurs un problème d'équilibre financier immédiat.

Un modèle singulier en Europe

Le régime de garantie des salaires, on va le voir, est tout à fait singulier en Europe. Il est donc difficile de faire des comparaisons transversales. Nous nous bornerons à un état des lieux.

La genèse de l'ordonnance modifiant le régime des faillites serait à chercher, selon ses promoteurs, dans la transposition de la directive européenne du 20 juin 2019 (voir *infra*) et dans une hypothétique tentative d'harmonisation européenne. Mais cette quête se heurte à l'absence de dispositif similaire en Europe et même, par exemple, à l'absence de la profession de mandataires de justice. Une telle approche de l'harmonisation européenne en matière de droit de faillites aboutirait, par exemple, à la disparition de la profession de mandataire de justice. Nous n'en sommes pas là ! Et on imagine mal les Français accepter d'harmoniser ces procédures sur le moins disant social.

En réalité, en termes de structures juridiques ou administratives, les situations diffèrent considérablement selon les pays. La structure fédérale de l'État allemand ou les particularismes régionaux du Royaume-Uni, par exemple, expliquent une grande partie des différences. L'essentiel des spécificités françaises vient aussi de la procédure collective à la française, dans laquelle la loi lui assigne un objectif en termes d'emplois, qu'on ne retrouve pas ailleurs en Europe. Ce n'est donc pas tant l'AGS que l'on ne retrouve pas ailleurs en Europe, mais l'architecture même du droit social des entreprises en difficulté.

Que retrouve-t-on concrètement dans les autres pays européens ? Le plus souvent, il s'agit d'un fonds de garantie, créé au sein du régime local de sécurité sociale. Cela signifie que le financement vient d'une quote-part des cotisations sociales payées par les employeurs, avec proratisation et péréquation des fonds employés. En Allemagne, en l'absence d'insolvabilité, c'est le plus souvent un fonctionnaire qui gère le dossier. Dans les cas d'insolvabilité, un professionnel rémunéré en fonction du recouvrement des actifs, gère la procédure. Il faut également noter que notre plafond du paiement des créances salariales impayées, fixé à 82 000 euros, est le double de celui constaté en Allemagne, avec des délais de paiements souvent plus courts •



Un projet de réforme mal bâti et catastrophique pour les salariés et le régime

Les dispositions qui impacteraient le régime de garantie des salaires français sont contenues dans la réforme du droit des sûretés, actuellement en préparation au ministère de la Justice (1). En modifiant l'ordre des créanciers, cette réforme réduirait *ipso facto* la portée du superprivilège tel qu'on l'a décrit ci-dessus et *in fine* la capacité d'action de l'AGS en faveur des salariés et des entreprises et ruinerait les équilibres financiers du régime.

Une justification de la réforme qui ne tient pas et une insuffisante concertation préalable

Le gouvernement présente la transposition en droit français de la directive européenne sur « la restructuration et l'insolvabilité » de 2019 (2), comme l'origine de la réforme des sûretés. La directive porte plus précisément sur les cadres de restructuration préventive, la remise de dettes et les échéances. On n'y trouve pas de détails sur la protection des salariés. La directive « *ne traite aucunement de cette question* » (3).

La loi PACTE de juin 2019 habilita le gouvernement à transposer cette directive par ordonnance (4). Le libellé de la loi d'habilitation et les débats au parlement autour de celle-ci ne laissaient pas poindre une rétrogradation du superprivilège des salaires. En conséquence, cette question n'a pas été débattu au Parlement. Celui-ci n'a donc pas été associé ni à la réflexion en amont, ni au processus d'élaboration de cette réforme du superprivilège. Quant aux débats à venir potentiellement autour du projet de loi de ratification, ils surviendront en aval. La loi prévoit ainsi que le gouvernement pourra d'ici mai 2021, réformer le droit des sûretés dans son volet relatif à son articulation avec le droit des procédures collectives. Le projet d'ordonnance prévoit de réécrire totalement l'article L 643.8 du Code du Commerce et de profondément modifier les articles L 622.17 et L 641.3.

Le lien entre la directive européenne et la loi PACTE – à laquelle il convient de rappeler qu'il lui avait été dès l'origine reproché d'embrasser trop de sujets à la fois, à tel point qu'on avait parlé de « loi fourre-tout » – est loin d'être évident. Il n'y a en tout cas pas à chercher en une quelconque harmonisation européenne, bien difficile à concevoir, l'explication de ce texte. Son origine est de toute évidence à chercher ailleurs.

●
(1) Voir le document préparatoire intitulé « Réforme du droit des sûretés – Articulation du livre VI du Code du commerce et du droit des sûretés. 14° de l'article 60 de la loi PACTE », Ministère de la Justice, Direction des affaires civiles et du sceau, [disponible ici](#).

(2) Directive (UE) 2019/1023 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative aux cadres de restructuration préventive, à la remise de dettes et aux échéances, et aux mesures à prendre pour augmenter l'efficacité des procédures en matière de restructuration, d'insolvabilité et de remise de dettes, et modifiant la directive (UE) 2017/1132 (directive sur la restructuration et l'insolvabilité), [disponible ici](#).

(3) Voir les explications dans Franck Morel, Patrick Morvan et Charles Croze, *Les enjeux de l'intervention de l'AGS en cette période de crise*, éditions Francis Lefebvre, 26 janvier 2021, [disponible ici](#).

(4) Loi n°2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises, [disponible ici](#).



Par ailleurs, les partenaires sociaux n'ont pas été activement consultés sur cette question. Or, depuis la loi Larcher de janvier 2007 (qui faisait suite au désastreux épisode du « Contrat première embauche » élaboré sans concertation préalable), le gouvernement doit organiser une concertation préalable avec les partenaires sociaux en vue de l'ouverture éventuelle d'une négociation sur tout projet de réforme qui porte sur « *les relations individuelles et collectives de travail, l'emploi et la formation professionnelle et qui relève du champ de la négociation nationale et interprofessionnelle* » (1). S'agissant du rang de classement du superprivilège des salaires, il est indéniable que cette question impacte fortement les relations individuelles au travail. Une concertation n'aurait pas été mal venue dans un contexte où, rappelons-le, aucune organisation patronale ou syndicale représentative au niveau national interprofessionnel ne soutient la réforme !

Notons sans attendre qu'il n'est pas encore trop tard pour laisser de côté cette partie du projet de réforme et engager avec les partenaires sociaux et les parlementaires un travail de fond qui pourrait donner lieu à des évolutions véritablement protectrices pour les salariés et les indépendants comme pour les entreprises. Nos propositions (voir *infra*) visent à nourrir ce travail commun, que chacun doit appeler de ses vœux.

Le contenu de la réforme

Entrons maintenant dans le contenu de la réforme envisagée. Lorsqu'une société liquidée dispose de fonds à répartir entre les créanciers, la répartition du prix de vente se fait selon un ordre fixé par la loi. A ce jour, seuls deux créanciers passent avant le superprivilège :

- **d'abord, les frais et dépens de la liquidation judiciaire**, c'est-à-dire les frais qui doivent être engagés par le liquidateur judiciaire pour permettre la réalisation des actifs. Ces frais et dépens sont strictement limités aux dépenses qui doivent être engagées par le liquidateur judiciaire pour le bon déroulement de la procédure collective. Par exemple, lorsque le liquidateur doit payer un notaire pour la vente d'un immeuble, les frais de notaire peuvent être payés par le liquidateur judiciaire et la vente de l'immeuble permettra à la procédure collective de récupérer le produit de la vente, qui sera largement supérieur aux frais engagés, et qui permettra de régler les créanciers de l'entreprise qui ne pourraient pas être payés si la vente de l'immeuble n'intervenait pas ;
- **ensuite, les subsides accordés au débiteur personne physique (par exemple un commerçant exerçant en nom propre) ou aux dirigeants**. Ces sommes peuvent être également considérées comme des créances alimentaires pour le chef d'entreprise ou le dirigeant.

En troisième position vient le superprivilège salarial de l'AGS. Avec la réforme, ce superprivilège (qui représente 80% des créances récupérées) passerait du troisième au sixième rang. Quant aux créances de salaires non couvertes par l'AGS, elles rétrograderaient au dixième rang. En effet, le projet d'ordonnance, s'il était adopté en l'état, viendrait ajouter d'autres catégories de créanciers avant les créances du salarié, notamment le paiement des honoraires du mandataire liquidateur ou de l'administrateur judiciaire (dont

•
(1) Article L.1 du code du travail.

le ministre de la Justice rappelait dans un réponse publiée au Journal officiel du 24 mai 2016 à juste titre qu'ils sont actuellement d'un rang postérieur à celui des créances salariales superprivilégiées) (1), des frais d'experts et des honoraires des avocats qui seraient ainsi payés avant les créances alimentaires des salariés de l'entreprise.

Le risque serait grand dès lors que la trésorerie disponible ne permette pas de régler à la fois les honoraires et les frais de justice, et les créances superprivilégiées des salariés. Comme il est en outre envisagé de retirer au profit des banques les actifs immobiliers des sommes récupérables par l'AGS, ce projet limiterait donc le montant et la diversité des sources des sommes recouvrables par l'AGS au profit d'autres acteurs économiques : administrateurs de justice et banques.

Les conséquences de la réforme pour les salariés

Quels risques cette nouvelle équation financière ferait-elle courir au régime de garantie des salaires, alors que le nombre de faillites va exploser ? En réalité, les trois options possibles pour le régime sont des impasses et aucune n'est satisfaisante pour les salariés en l'état actuel de la réforme du gouvernement. Passons en revue ces trois options et leurs conséquences sur les salariés.

- **réduire le périmètre de prise en charge de l'AGS.** Cette option, déjà en vigueur dans certains pays de l'UE, réduirait le montant des sommes perçues par les salariés et complexifierait davantage l'action du régime ce qui entraîneraient inévitablement des coûts de gestion supplémentaire ;
- **exclure certaines créances du champ de la garantie de l'AGS** (exclusion des dommages et intérêts, exclusion des indemnités de rupture, exclusion des mesures de reclassement dans le cadre de plan de sauvegarde de l'emploi etc.). Cette option réduirait le montant des sommes perçues par les salariés. Que se passera-t-il quand les salariés ne pourront plus obtenir le règlement des créances par l'AGS ? La créance deviendra un passif de l'entreprise dans la procédure collective et ne sera jamais payée. Un salarié, déjà confronté à une situation précaire (chômage), verra ainsi ses revenus prévus décimés. Par ailleurs, cette situation menacerait la paix sociale dans l'entreprise, suscitant un fort sentiment d'injustice, au moment où cette paix sociale est requise pour favoriser le plan de redressement ou la cession et éviter la liquidation et le licenciement de l'ensemble des salariés ;
- **augmenter les taux de cotisation à l'AGS.** Avec des prélèvements obligatoires à 46% du PIB les plus élevés d'Europe, un alourdissement important du coût du travail, *a fortiori* en contexte de crise et avec un risque d'envolée du chômage, est inenvisageable. Pour compenser la réforme envisagée, il faudrait progressivement augmenter de 0,15 à 0,5% la cotisation actuelle, ce qui n'est pas réaliste.

●
(1) Réponse ministérielle à la question écrite n° 69386 de Mme Jeanine Dubié publiée au Journal Officiel du 24 mai 2016, p. 4536.



Les conséquences de la réforme pour le régime

Chacun doit bien comprendre, à ce stade, que ce qui est en jeu n'est rien moins que le quart du financement du régime, qui provient du recouvrement des avances. C'est tout l'équilibre financier de la protection des salariés qui serait brisé par le projet de réforme. En effet, le superprivilège vise à répondre aux besoins vitaux des salariés en les faisant bénéficier d'un paiement prioritaire et rapide. Le salarié est vite payé car l'AGS, en plus de ses ressources propres, fait des avances qu'elle doit ensuite recouvrer. Le projet tel qu'il est envisagé bouleverse ce remboursement prioritaire pour les salariés.

L'AGS s'attend à une diminution du montant des récupérations et donc des recettes de l'ordre de trois cents à quatre cents millions d'euros par an en application de la réforme envisagée en année pleine. Il faudrait donc trouver 1,5 milliards d'euros de recettes supplémentaires entre 2021 et 2024.

Le maintien de l'actuel taux d'autofinancement du régime nécessiterait des taux de cotisation jamais atteints : des majorations puis sans doute un taux à 0,5% en 2022 et 2023. Sans modification des taux de cotisation, l'application de la réforme se traduirait par un déficit de trésorerie de l'ordre de 1,5 milliards d'euros à la fin 2024 •



Propositions pour un nouveau modèle de protection du monde du travail

Alors que l'économie française s'engage dans une période difficile, autour d'enjeux abondamment décrits ailleurs (1), nous nous sommes demandé comment mieux protéger le monde du travail (au-delà des seuls salariés) en partant de cet outil efficace qu'est le régime de garantie des salaires. Nous présentons ici cinq propositions, vecteurs de progrès pour les entreprises et les salariés, et même possiblement un jour les indépendants.

Réaffirmer le caractère fondamental et inamovible du superprivilège

La garantie du superprivilège présente un caractère social évident car elle permet le versement aux salariés, dans un contexte incertain et d'urgence, de sommes lui permettant de faire face à ses dépenses de vie courante et ceci rapidement. L'enjeu du classement du superprivilège et de son étendue est donc bien de garantir un paiement rapide et effectif des salaires. Le mécanisme de l'avance par l'AGS y contribue.

Mais c'est aussi par la récupération des sommes avancées de manière beaucoup plus importante et précoce par l'AGS, du fait du rang superprivilégié, que ce mécanisme peut fonctionner. Le remettre en cause en insérant d'autres créances bénéficiant d'un rang de priorité supérieur aurait pour conséquence immédiate de dégrader les finances et la trésorerie de l'AGS déjà mises à mal par l'extension progressive par la loi et la jurisprudence des sommes garanties. La subrogation pleine et entière dans le superprivilège des salaires demeure le seul espoir véritable que l'AGS puisse nourrir dans le remboursement (très partiel) de ses avances.

L'importance du superprivilège et le lien avec le versement dans ce cadre d'avances par l'AGS forment un tout. En effet, c'est par son caractère précoce et prioritaire qu'il confère une garantie essentielle aux salariés, bénéficiant d'avances de l'AGS dont la durabilité est assurée par la subrogation et sa capacité à récupérer rapidement une bonne partie des sommes. Tout déséquilibre dans cette construction conduirait inéluctablement à dégrader le droit ainsi garanti car la législation ne donnerait plus les moyens effectifs de le faire appliquer.

L'AGS et le superprivilège sont intrinsèquement liés et inséparables : les salariés ne peuvent s'en passer en période de crise, et les temps incertains devraient au contraire inciter à renforcer cette garantie et réitérer ce superprivilège. Avec la possibilité de le renforcer et de l'étendre comme nous allons le voir dans nos propositions.

●
(1) Voir par exemple Sébastien Laye, « Pourquoi la France risque de sortir de la crise plus tard que les autres », FigaroVox, 8 janvier 2021, [disponible ici](#).



Proposition 1 • Réaffirmer dans la loi le premier rang du superprivilège des salaires, la subrogation de l'AGS en la matière et sa position superprivilégiée ensuite à ce titre, ainsi que le versement des avances par l'AGS en l'absence de fonds disponibles dans la procédure collective

Il est en effet nécessaire de consolider le superprivilège et l'intervention de l'AGS y correspondant, notamment pour récupérer les avances consenties dans ce cadre et n'intervenir qu'à défaut de fonds disponibles, ce que le droit prévoit à ce jour et qui est parfois dénié au nom d'une interprétation contestable de la jurisprudence de la Cour de cassation. A ce titre, la loi pourrait réaffirmer avec encore plus de clarté le tout premier rang du superprivilège, celui des avances de l'AGS subrogée versées à ce titre et le versement des avances par l'AGS seulement en l'absence de fonds disponibles dans toutes les procédures. S'il était avancé, comme l'indique le ministère de la Justice à rebours de sa position exprimée en 2016 que l'ordonnance n'entend pas dégrader ce superprivilège et l'intervention de l'AGS, ces précisions explicites le garantiraient.

Élargir le champ d'intervention des AGS à des mesures de reclassement des salariés et dans les procédures préventives

L'AGS garantit les mesures d'accompagnement 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 dans les conditions légales avant ou après l'ouverture de la procédure de redressement ou de liquidation judiciaire.

Cependant, cette notion de mesure d'accompagnement n'est définie que par une circulaire qui précise que l'AGS ne peut financer logiquement des tiers ⁽¹⁾. Elles s'entendent de « *toutes mesures d'un licenciement collectif pour motif économique concourant à accompagner le retour à l'emploi et donc la réinsertion sur le marché du travail des salariés licenciés pour motif économique en exécution d'un plan de sauvegarde de l'emploi.* » « *La mesure d'accompagnement est ainsi destinée à favoriser le retour à l'emploi et non pas à indemniser le salarié de son licenciement pour motif économique.* » « *Peuvent ainsi être considérées comme mesures d'accompagnement, à titre d'exemple : Des frais annexes (hébergement, transport) liés à des mesures de formation ou à la validation des acquis d'expérience ou de reconversion, des frais de reconnaissance de poste, de déménagement ou de double résidence, liés à la mobilité géographique, des frais annexes liés à la préparation du projet de création d'une activité nouvelle.* ».

En pratique, l'AGS contribue bien plus à l'indemnisation du préjudice lié à la perte d'emploi du salarié qu'au reclassement du salarié dans le cadre des plans de sauvegarde de l'emploi (PSE). Les frais liés à des mesures de formation, liées à la mobilité géographique ou encore à la création ou reprise d'entreprise qui ont été avancés par l'AGS représentaient respectivement 71 000, 123 000 et 140 000 euros environ

⁽¹⁾ Instruction DGEFP/DGT n° 2013/13 du 19 juillet 2013 relative à la mise en œuvre de la procédure de licenciement économique collectif.

entre 2017 et 2019 sur des montants avancés dans le cadre des PSE de 9,8, 5,2 et 6,1 milliards d'euros sur les mêmes années, soit un maximum de 2% environ des sommes ! En outre, il existe aujourd'hui une multitude de financeurs au titre des PSE dont la coordination n'est pas assurée afin d'optimiser la prise en charge des salariés.

Proposition 2 • Améliorer le reclassement en permettant à l'AGS d'intervenir plus efficacement en ciblant les mesures d'accompagnement garanties par l'AGS plus précisément dans le cadre d'une coordination avec les autres financeurs. La loi pourrait le permettre au niveau local dans le cadre d'une démarche coordonnée par préfet et région

Afin de faire face aux conséquences économiques de la crise sanitaire et détecter le plus en amont possible les défaillances des entreprises, l'État entend mener une démarche de développement des procédures préventives (initiée par la directive européenne sur « la restructuration et l'insolvabilité » de 2019). Les ordonnances des 27 mars, 20 mai et 25 novembre 2020 (outre la loi du 7 novembre 2020 n°2020-1525), la promotion de la détection des difficultés des entreprises et le recours aux procédures de prévention des difficultés auprès de toutes les entreprises (y compris les TPE et les PME) s'inscrivent dans cette démarche avec une volonté de rendre attractif ces dispositifs amiables de traitement des difficultés, souvent peu connus.

C'est dans ce cadre que l'intervention de la garantie de l'AGS *via* des avances pourrait être rendue possible auprès des entreprises qui bénéficient des procédures de prévention (conciliation, etc.). L'AGS pourrait dans ce cadre bénéficier du privilège de conciliation qui existe dans certains cas et ceci de manière automatique sans homologation nécessaire de l'accord. Les derniers chiffres établis en matière d'efficacité des procédures préventives démontrent que lorsque la situation financière de la société n'est pas obérée et qu'elle bénéficie d'un dispositif de prévention (mandat *ad hoc* et conciliation) le pourcentage de succès d'aboutir à un accord ou un plan de restructuration de la dette est très élevé. Entre 2010 et 2019, il a été enregistré une moyenne de 51 300 procédures collectives (procédures de sauvegarde, de redressement judiciaire, de liquidation judiciaire) par an. Sur la même période seules 3 200 procédures amiables ont été ouvertes en moyenne par an (soit 6% par rapport aux procédures collectives). A titre de comparaison, la procédure de sauvegarde ne représente que 2,3% en moyenne des procédures collectives ouvertes avec une moyenne de 1 200 dossiers par an **(1)**.

En procédure préventive un accord entre les créanciers ou un plan de restructuration de la dette est trouvé dans 60% à 70% des procédures. Ce taux élevé s'explique en grande partie par la confidentialité et la rapidité de ces procédures.

Proposition 3 • Favoriser l'intervention de l'AGS en procédures de prévention afin d'encourager celles-ci, de baisser ainsi le nombre de procédures collective

(1) Chiffres issus du Conseil National des Administrateurs Judiciaires et des Mandataires Judiciaires (CNAJMJ), *Rapport d'activité 2019*, [disponible ici](#), et de Anne Epaulard et Chloé Zapha, *Entreprises en difficulté : quelle efficacité des procédures préventives ?*, France Stratégie, Note d'analyse 84, février 2020, [disponible ici](#).



D'un point de vue pratique, dans le cadre d'une intervention en procédure préventive, l'AGS pourrait être sollicitée par l'entreprise afin de financer un projet de restructuration sociale dont le principe aurait été acté durant la procédure de conciliation. Les créances avancées par l'AGS pourraient être différentes selon la situation de l'entreprise à l'ouverture de la procédure de prévention afin d'apporter des solutions différentes aux entreprises en prévention au regard de leur situation financière. Par ailleurs, cette intervention serait appréciée au cas par cas dans le cadre d'une analyse de la situation si l'AGS estime que cela est nécessaire à la restructuration de l'entreprise et que les efforts consentis par les autres créanciers n'entachent pas les intérêts du régime. Cette intervention du régime de garanties des salaires plus précoce et en prévention aurait potentiellement un effet vertueux à la baisse sur les procédures collectives et donc son coût serait atténué, voire plus, par une baisse des dépenses liées à ces dernières.

Dans l'hypothèse d'une intervention de l'AGS dans la procédure préventive, cette dernière pourrait prévoir, à l'instar des autres créanciers présents dans la procédure, les modalités de remboursement de son avance dans un accord négocié et homologué par le tribunal. Dans les cas où les avances faites par l'AGS seraient importantes, un échéancier pourrait être accordé à l'entreprise pour une durée maximum à définir de l'ordre de deux à trois ans.

Ouvrir la protection aux indépendants, malmenés par la crise

Si le superprivilège vise des salaires, aucune garantie spécifique de même nature ne permet l'indemnisation des travailleurs indépendants en cessation d'activité. La rémunération du dirigeant est maintenue en l'état pendant la procédure, sauf décision du juge commissaire prévoyant d'autres montants plus faibles depuis la loi PACTE du 22 mai 2019. Pour autant, cette règle ne garantit pas les sommes qui n'auraient pas été versées avant le jugement ou ne permet pas d'apporter des éléments de sécurisation après la fin de la procédure.

En 2018, le gouvernement avait mis en avant sa décision d'ouvrir l'indemnisation du chômage aux indépendants. La loi du 5 septembre 2018 ouvrait l'accès à un revenu versé par l'assurance chômage, l'allocation des travailleurs indépendants, à certains travailleurs indépendants remplissant des conditions d'ancienneté d'exercice de leur activité durant deux années et de revenu minimal sur ces deux années de 10 000 euros par an ⁽¹⁾. Lorsque l'entreprise a fait l'objet d'une liquidation judiciaire (à la condition que le travailleur indépendant soit encore en activité au jour du prononcé de la liquidation judiciaire) ou d'un redressement judiciaire avec un plan de redressement subordonné au remplacement du dirigeant, ils bénéficient d'une allocation forfaitaire de 800 euros par mois durant six mois. L'allocation créée par la loi qui n'est la contrepartie d'aucune cotisation sociale, ne présente pas les caractéristiques d'une allocation d'assurance, mais celles d'une prestation non contributive.

La mission de l'Inspection générale des finances et de l'Inspection générale des affaires sociales ayant mené l'étude sur l'ouverture de l'indemnisation du chômage aux travailleurs indépendants en octobre 2017 avait évalué le coût de cette mesure à 140 millions d'euros pour 29 300 bénéficiaires. Mais les bénéficiaires de la mesure s'élèvent en réalité à ce jour à quelques centaines seulement.

●
⁽¹⁾ Loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, [disponible ici](#).



La loi du 5 septembre 2018 ne modifie pas les conditions d'intervention du régime de garantie des salaires. Néanmoins, la question d'une éventuelle intervention de l'AGS au bénéfice des travailleurs indépendants présente un réel intérêt dans le contexte de la crise sanitaire actuelle, où cette activité tend à se développer et du faible accès à l'allocation des travailleurs indépendants. L'intervention du Régime s'inscrirait en toute logique dans sa mission d'acteur de l'emploi et de paix sociale confiée au régime de garantie des salaires.

En effet, il s'agirait d'un traitement efficace et complet de l'ensemble des créances nées de l'activité professionnelle exercée dans l'entreprise en procédure collective. En outre, la nomination d'un mandataire judiciaire dans le cadre de l'ouverture de la procédure collective de l'entreprise du travailleur indépendant permettrait au régime de remplir efficacement sa mission, le mandataire judiciaire étant un acteur essentiel des procédures collectives ainsi qu'un interlocuteur privilégié du régime. Le régime pourrait intervenir en garantie des sommes dues aux travailleurs indépendants par l'entreprise en redressement ou liquidation judiciaire dans le mois précédent l'ouverture de la procédure et dans la limite d'un plafond de garantie au titre de la rémunération qui leur est due.

Proposition 4 • **Faire intervenir le régime AGS en garantie des sommes dues aux travailleurs indépendants, sous plafond, dans le cadre d'un redressement ou d'une liquidation judiciaire**

Sécuriser le système par le plafonnement des sommes indemnitaires prises en charge par l'AGS

Il est tout d'abord nécessaire de clarifier la nature des sommes garanties par l'AGS. A ce jour, la garantie de l'AGS est encadrée par un plafond général de garantie dont le montant varie selon l'ancienneté du salarié de 54 848 euros (moins de six mois) à 82 272 euros (plus de deux ans) en 2021. La chambre sociale de la Cour de Cassation a eu l'occasion de rappeler dans un arrêt du 18 décembre 2014 que ce plafond de garantie procède d'un nécessaire équilibre entre les droits des assurés salariés et les charges supportées par les entreprises contribuant au financement de cette assurance, et que cette restriction ne crée pas une atteinte disproportionnée aux droits des salariés (1). Le droit communautaire autorise également les institutions de garantie des États membres à fixer un plafond de garantie qui « *ne doivent pas être inférieurs à un seuil socialement compatible avec l'objectif social de la présente directive* » (2).

•
(1) Cass. soc. 18 décembre 2014, n°14-40.043.

(2) Directive 2002/74/CE du Parlement européen et du Conseil du 23 septembre 2002 modifiant la directive 80/987/CEE du Conseil concernant le rapprochement des législations des États membres relatives à la protection des travailleurs salariés en cas d'insolvabilité de l'employeur, [disponible ici](#).



Or, si l'on compare les dispositifs applicables dans les fonds de garantie européen, on peut constater d'une part que certains pays européens soit excluent la prise en charge, par les institutions de garantie, des créances indemnitaires (Allemagne ou Belgique) soit ont limité le montant de la prise en charge au titre des créances indemnitaires (Grande-Bretagne ou Espagne). La jurisprudence a élargi progressivement la prise en charge par l'AGS de créances indemnitaires de diverses natures. Le temps est venu de préciser ces divers cas. Il n'est pas illégitime ici de soulever la question d'un plafonnement des créances indemnitaires et de dommages et intérêts garanties.

Proposition 5 • Instaurer un plafonnement des sommes indemnitaires garanties par les AGS, par exemple à la moitié du plafond général et, lorsque ces montants sont fixés par la loi, seulement dans la limite des montants légaux

Un tel recentrage, accompagné d'un maintien et d'une consolidation des règles actuelles de superprivilège et de subrogation de l'AGS dans celui-ci permettrait de financer les extensions envisagées par nos autres propositions. La partie indemnitaire non-garantie par l'AGS devrait être soumise au plan en modifiant les dispositions législatives qui s'y opposeraient •

Nos publications



- Présidence européenne du Portugal : entre doxa franco-allemande et nostalgie impériale**, Jean-Sylvestre Mongrenier, décembre 2020
- Erdogan, la nouvelle Turquie et nous : anticiper la recomposition des alliances**, Jean-Sylvestre Mongrenier, novembre 2020
- Au-delà de l'incertitude électorale américaine : enjeux et lignes d'action pour l'Europe**, Jean-Sylvestre Mongrenier, novembre 2020
- Le monde vu de Moscou. Géopolitique de la Russie et de l'Eurasie postsoviétique**, livre de Jean-Sylvestre Mongrenier, PUF, octobre 2020
- Islamisme : pour une politique intégrale**, Jean-Thomas Lesueur, octobre 2020
- Le gaz au-delà de 2050 ?**, livre de Jean-Pierre Schaeken Willemaers, L'Harmattan, octobre 2020
- Géopolitique de l'Europe**, livre de Jean-Sylvestre Mongrenier, PUF, collection « Que sais-je ? », octobre 2020
- Restitution du patrimoine culturel africain : une erreur culturelle, une faute politique**, Julien Volper, septembre 2020
- Les falsifications historiques du discours géopolitique chinois**, Jean-Sylvestre Mongrenier, juin 2020
- Propositions pour relocaliser la production de médicaments en France**, Sébastien Laye, juin 2020
- L'annihilation programmée de Hong-Kong impose une clarification de la politique de la France**, J.-S. Mongrenier et L. Amelot, juin 2020
- Portée juridique et politique des décisions de la Cour de Karlsruhe : l'UE en quête de sa légitimité**, Jérôme Soibinet, mai 2020
- Traçage numérique : pourquoi c'est non**, Cyrille Dalmont, avril 2020
- Pourquoi faut-il soutenir l'île-État de Taïwan ?**, Jean-Sylvestre Mongrenier et Laurent Amelot, avril 2020
- La planète à l'heure du coronavirus : un monde affolé qui bascule dans l'inconnu**, Jean-Sylvestre Mongrenier, mars 2020
- Municipales 2020 : propositions pour la revitalisation des centres-villes et des centres-bourgs**, Édouard Guillot, février 2020
- Municipales 2020 : propositions pour la famille et les solidarités de proximité**, Elizabeth Montfort, février 2020
- Municipales 2020 : propositions pour la sécurité**, Édouard Guillot, février 2020
- Municipales 2020 : propositions pour l'écologie locale**, Jean-Thomas Lesueur et Édouard Guillot, février 2020
- Municipales 2020 : propositions pour le développement économique local**, Sébastien Laye, février 2020
- De l'« OTAN arabe » à l'« OTAN Moyen-Orient » : quels enjeux pour les puissances occidentales ?**, Jean-Sylvestre Mongrenier, janvier 2020
- Conférence sur l'avenir de l'Europe : beaucoup de bruit pour rien ?**, Jérôme Soibinet, décembre 2019
- Nation et religion : l'expérience marocaine**, Sophie de Peyret, décembre 2019
- Les causes monétaires de l'échec économique français**, Sébastien Laye et Didier Long, décembre 2019
- Macron, l'OTAN et la défense de l'Europe : un président ne devrait pas dire ça**, Jean-Sylvestre Mongrenier, novembre 2019
- L'islam en France, le temps des solutions : 35 propositions pour agir maintenant**, Sophie de Peyret, novembre 2019
- Emmanuel Macron au piège de la « souveraineté européenne »**, Jérôme Soibinet, octobre 2019
- L'opération turque dans le Nord-Est syrien, sa portée militaire et ses perspectives géopolitiques**, Jean-Sylvestre Mongrenier, octobre 2019
- Terrorisme et lutte contre le financement du terrorisme en Afrique de l'Ouest**, A. Tisseron, également disponible en anglais, septembre 2019
- Libertés religieuses : le Parti communiste chinois contre les religions**, E. Dubois de Prisque et J.-S. Mongrenier, septembre 2019
- Familles monoparentales et PMA : quand la loi fabrique de la fragilité sociale**, Elizabeth Montfort, septembre 2019
- Projet de loi « engagement et proximité » : un geste pour les communes modeste et technocratique**, Jean-Thomas Lesueur, juillet 2019
- Le système de crédit social : comment la Chine évalue, récompense et punit sa population**, Emmanuel Dubois de Prisque, juillet 2019
- PMA, filiation, transmission : quels sont les besoins de l'enfant ?**, E. Montfort, M. Fontanon-Missenard, Ch. Flavigny et Ch. Delsol, juin 2019
- Géopolitiques et ambitions militaires de la France : l'Europe ne suffit pas**, Jean-Sylvestre Mongrenier, juin 2019
- Après les élections du 26 mai, la « doctrine Macron » à l'assaut de l'Europe**, Jean-Thomas Lesueur et Jérôme Soibinet, mai 2019
- L'« armée européenne », la défense de l'Europe et les enjeux géopolitiques occidentaux**, Jean-Sylvestre Mongrenier, mai 2019
- Principes, institutions, compétences : recentrer l'Union européenne**, rapport, mai 2019
- Pour une autre politique monétaire. Flexibiliser l'euro et réformer la BCE**, Sébastien Laye, mai 2019
- Quelle contribution européenne face aux nouveaux défis de l'immigration ?**, rapport, avril 2019
- Les origines économiques du mouvement des « gilets jaunes »**, Sébastien Laye, mars 2019
- Usage et force des symboles dans la stratégie de Daesh. L'exemple du drapeau**, Sophie de Peyret, mars 2019
- Politique française dans le golfe Arabo-persique : une nécessaire clarification**, Jean-Sylvestre Mongrenier, mars 2019
- Menace jihadiste : les États du golfe de Guinée au pied du mur**, Antonin Tisseron, également disponible en anglais, mars 2019
- Pour une école de la liberté et des responsabilités**, rapport, février 2019
- La démocratie en circuit court. Plaidoyer pour la réforme de l'État, la décentralisation et le RIP local**, Jean-Thomas Lesueur, février 2019
- La Chine e(s)t le monde. Essai sur la sino-mondialisation**, livre d'E. Dubois de Prisque et S. Boisseau du Rocher, éditions Odile Jacob, 2019
- Les migrations de masse, le droit international et le « Pacte mondial » de l'ONU**, Jean-Thomas Lesueur, décembre 2018
- Intelligence artificielle et santé : 10 propositions anti-brouillard pour régulation éclairée**, Cyrille Dalmont, novembre 2018
- Chine-Afrique : au-delà des intérêts économiques, l'indifférence réciproque**, Emmanuel Dubois de Prisque, septembre 2018
- 2008-2018 : a-t-on retenu les leçons de la crise financière ?**, Sébastien Laye, septembre 2018
- Stabiliser le Moyen-Orient : acteurs, menaces, stratégies**, Jean-Sylvestre Mongrenier, disponible en anglais, juillet 2018
- La Pologne, acteur géostratégique émergent et puissance européenne**, Jean-Sylvestre Mongrenier, juin 2018
- L'accord nucléaire iranien, la stratégie américaine et les illusions européennes**, Jean-Sylvestre Mongrenier, mai 2018
- Quelle politique migratoire pour la France ?**, Jean-Thomas Lesueur, mai 2018
- Brexit : quelles conséquences pour la puissance britannique ?**, Pierre-Alain Coffinier, également disponible en anglais, avril 2018
- Péril sur l'électricité belge**, livre de Jean-Pierre Schaeken Willemaers, Bruxelles, Texquis, 2018
- La France a-t-elle besoin d'un deuxième porte-avions ?**, Jean-Sylvestre Mongrenier, 2^e édition, avril 2018
- Formation professionnelle : 6 propositions pour aller plus loin**, Michel Fourmy, avril 2018
- Le modèle scandinave est-il bon pour la France ?**, Sébastien Laye, février 2018
- Coopération structurée permanente : un étroit chemin vers une défense européenne**, Jean-Sylvestre Mongrenier, décembre 2017

Programme
Économie et compétitivité

Le Programme *Économie et compétitivité* vise la réforme en profondeur de nos modèles économiques et sociaux européens. L'accroissement continu des dépenses sociales et l'insuffisance des réformes invalident toutes chances de retour à la croissance et à l'emploi. Il est temps de concevoir de nouvelles formes de solidarités et de création de richesses, grâce à l'initiative économique et à la liberté d'entreprendre.

Paris

8, rue Monsigny, F-75 002 Paris
Tel : +33 (0)1 49 49 03 30

Bruxelles

Avenue Walkiers, 45, B-1160 Bruxelles
Tel : +32 (0)2 374 23 13

www.institut-thomas-more.org
info@institut-thomas-more.org

Ce document est la propriété de l'Institut Thomas More asbl. Les propos et opinions exprimés dans ce document n'engagent que la responsabilité de l'auteur. Sa reproduction, partielle ou totale, est autorisée à deux conditions : obtenir l'accord formel de l'Institut Thomas More asbl et en faire apparaître lisiblement sa provenance.

© Institut Thomas More asbl, février 2021

