

// le dossier pratique

Créances salariales : dans quelles conditions l'AGS intervient-elle ?

L'Association pour la gestion du régime de garantie des créances des salariés (AGS) accompagne et soutient les entreprises en procédure collective et leurs salariés grâce notamment à la prise en charge des créances salariales. Un rôle particulièrement important en période de crise économique, que nous vous proposons d'approfondir.

*Dossier réalisé
par la rédaction
de Social Pratique.*

À CLASSER SOUS
RÉMUNÉRATION

01 / 21

1 Quel est le rôle de l'AGS ?

QU'EST-CE QUE L'AGS ?

L'Association pour la gestion du régime de garantie des créances des salariés (AGS) est un **fonds de solidarité interentreprises** alimenté par une cotisation patronale obligatoire payée par toutes les entreprises. La gestion opérationnelle du régime relève de la Délégation Unédic AGS. **15 centres** d'études et de gestion AGS (**CGEA**) sont répartis en France métropolitaine et outre-mer. Ce sont eux qui procèdent à l'indemnisation des salariés, à la demande des mandataires de justice.

À NOTER En 2020, près de 150 000 salariés ont bénéficié de l'intervention de l'AGS. 86 % des dossiers concernaient des entreprises de moins de dix salariés (*Les chiffres AGS, n° 32, janvier 2021*).

QUELLES SONT SES MISSIONS ?

La mission principale de l'AGS consiste à accompagner et soutenir les entreprises dans les **procédures collectives** (sauvegarde, redressement et liquidation judiciaires), en avançant les fonds nécessaires au **paiement des créances salariales**. Il s'agit aussi de préserver l'emploi et de maintenir la viabilité économique des entreprises en difficulté.

Son intervention suppose l'ouverture d'une procédure collective et l'absence de fonds disponibles côté employeur pour

payer aux salariés les créances résultant du contrat de travail.

À NOTER Le site de l'AGS comporte de nombreuses informations sur les missions de l'association et son fonctionnement : www.ags-garantie-salaires.org. Y figure également un guide pratique de la garantie des salaires.

2 Quel est son domaine d'intervention ?

QUELS EMPLOYEURS DOIVENT ÊTRE AFFILIÉS À L'AGS ?

Tout employeur de **droit privé** doit assurer ses salariés contre le risque de non-paiement des sommes qui leur sont dues en exécution du contrat de travail, en cas de procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaires (*C. trav., art. L. 3253-6*).

Sont concernées toutes les **entreprises** de droit privé susceptibles de relever d'une des procédures collectives figurant au Code de commerce (*C. com., art. L. 611-1 et s.*). Sont donc **aussi visées** les personnes exerçant une profession indépendante, les professions libérales, les commerçants, les artisans, les personnes morales de droit privé, les entreprises de travail temporaire...

À NOTER Ne relèvent pas de l'AGS les personnes morales de droit public, les syndicats de copropriété, ou encore les particuliers employeurs.

COMMENT SE TRADUIT L'OBLIGATION D'AFFILIATION ?

Les **employeurs** de droit privé tenus de s'affilier à l'AGS sont **redevables** d'une **cotisation**, recouvrée selon les mêmes règles que la cotisation chômage. Le **taux** de cette cotisation exclusivement patronale est de **0,15 %**. Le **droit du salarié** à l'intervention de l'AGS est garanti que l'**employeur respecte ou non** ses obligations légales à l'égard de l'AGS (*C. trav., art. L. 3253-7*).

QUELS SALARIÉS PEUVENT BÉNÉFICIER DES GARANTIES ?

Ce sont les salariés liés par un **contrat de travail** avec l'employeur, y compris ceux **détachés à l'étranger** ou expatriés (*C. trav., art. L. 3253-6*), et les étrangers employés irrégulièrement pour les sommes dues au titre de la période d'emploi illicite (*C. trav., art. L. 8252-3*).

L'AGS s'applique dès lors que les **deux conditions** suivantes sont réunies : d'une part, le salarié exerce ou exerçait **habituellement** son **travail en France**, sur le territoire métropolitain ou dans un département d'outre-mer, et d'autre part, une **procédure collective** d'apurement du passif de l'employeur est **ouverte** ou exécutoire en France.

À NOTER Il en résulte que l'exclusion des procédures collectives en Polynésie française par le Code de commerce ne peut être opposée lorsque ces deux conditions sont réunies (*Cass. soc., 5 janvier 2011, n° 09-69.035*). Peu importe la **forme** du **contrat de travail** (contrat à durée indéterminée ou déterminée, à temps plein ou à temps partiel, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation...), y compris si ce contrat est suspendu par exemple pour maladie, maternité, accident du travail, congé parental.

Les **entreprises de travail temporaire** (ETT) relèvent d'un régime spécifique de garantie pour les **salariés mis à disposition**. En effet, une ETT peut, si l'entreprise utilisatrice est mise en redressement judiciaire, demander que sa créance pour le prix des prestations de services soit assortie du privilège afférent aux créances de salariés (*Cass. com., 12 juillet 1993, n° 89-21.255*).

À NOTER Les mandataires sociaux et dirigeants d'entreprise ne relèvent pas de l'AGS. Les sommes dues au titre du contrat sont garanties en cas de cumul contrat de travail/mandat social.

L'AGS ARTICULE SON INTERVENTION AVEC L'ACTIVITÉ PARTIELLE PENDANT LA CRISE SANITAIRE

Plusieurs mesures spécifiques et exceptionnelles ont été mises en place par les AGS dès mars 2020 pour aider les entreprises à faire face aux conséquences de la crise sanitaire. En soutien aux salariés, l'AGS peut ainsi, **jusqu'au 30 juin 2021, avancer** sous certaines conditions et sous réserve de l'engagement de remboursement par l'employeur, le montant de l'**allocation d'activité partielle**, sans attendre le versement de ces allocations par l'Agence de services et de paiement. En cas de défaillance de l'entreprise, l'État ayant pris en charge une partie de l'indemnité que l'employeur verse au salarié placé en activité partielle, l'AGS n'a vocation qu'à compenser le reste à charge (*v. l'actualité n° 18286 du 15 avril 2021*).

L'AGS intervient également si l'**employeur** est **établi** dans un **autre État membre** de l'Union européenne (UE) ou de l'Espace économique européen (EEE), afin d'assurer le règlement des créances impayées des **salariés** qui exercent ou exerçaient habituellement leur **activité** sur le **territoire français**, pour le compte de cet employeur lorsque ce dernier se trouve en état d'insolvabilité (*C. trav., art. L. 3253-18-1 et s.*). Si le salarié a obtenu une garantie par l'institution du pays dans lequel est établi l'employeur, elle peut être complétée par l'AGS, institution du pays dans lequel s'accomplit le travail, dans la limite du plafond de garantie applicable (*Cass. soc., 11 avril 2011, n° 09-68.553*).

3 Quelles créances sont garanties par l'AGS ?

QUELLES CRÉANCES SONT COUVERTES ?

L'étendue des créances garanties est différente selon le type de procédure collective et le stade de la procédure (*C. trav., art. L. 3253-8 à L. 3253-12*).

À NOTER La garantie des sommes et créances inclut les cotisations et contributions sociales et salariales d'origine légale ou d'origine conventionnelle imposées par la loi, ainsi que la retenue à la source.

■ Sommes dues aux salariés

L'AGS garantit les sommes dues aux salariés **à la date du jugement d'ouverture** de toute procédure de redressement ou de liquidation judiciaire, ainsi que les contributions dues par l'employeur dans le cadre du contrat de sécurisation professionnelle (CSP).

Sont couvertes les créances dues en exécution du contrat de travail, ce qui inclut des **créances indemnitaires** (rémunérations, frais professionnels, sommes dues au titre des congés payés, indemnités de rupture, dommages et intérêts...). De nombreuses sommes sont garanties à ce titre.

On citera notamment l'**indemnité forfaitaire pour travail dissimulé**, l'intégralité de la contrepartie pécuniaire à l'**obligation de non-concurrence** même si toutes les échéances ne sont pas exigibles (*Cass. soc., 20 juin 2006, n° 04-48.493*), ou encore les **dommages et intérêts** alloués en raison d'un **manquement de l'employeur** à une obligation résultant du contrat de travail : non-paiement de la rémunération ou d'une cotisation, harcèlement, discrimination, prêt illicite de main-d'œuvre, non-respect des règles de reclassement applicables dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi, etc.

■ Rupture des contrats de travail

Sont couvertes :

- les créances résultant de la **rupture** des contrats de travail **intervenant** :
 - pendant la **période d'observation** ;
 - dans le **mois suivant** le **jugement** arrêtant le plan de sauvegarde, de redressement ou de cession ;
 - dans les **15 jours** (ou 21 jours si un PSE est élaboré), suivant le **jugement de liquidation** ;
 - pendant le **maintien provisoire** de l'activité autorisé par le jugement de liquidation judiciaire et dans les 15 jours (ou 21 jours si un PSE est élaboré), suivant la fin de ce maintien de l'activité ;

• les créances résultant de la **rupture** du contrat de travail des salariés auxquels a été **proposé le CSP**, si l'administrateur, l'employeur ou le liquidateur a proposé ce contrat **au cours de l'une des périodes** indiquées ci-dessus, y compris les contributions dues par l'employeur et les salaires dus pendant le délai de réponse du salarié.

À NOTER Si l'entreprise en procédure collective se trouve dans un pays de l'UE ou de l'EEE, les délais sont portés à trois mois à compter de toute décision équivalente à une décision de liquidation ou arrêtant un plan de redressement (C. trav., art. L. 3253-18-3).

Sont également couvertes les créances résultant du licenciement des **salariés bénéficiant** d'une **protection** particulière (salariés protégés, en congé de maternité ou d'adoption, ou dont le contrat est suspendu suite à une maladie professionnelle ou un accident du travail) si l'administrateur, l'employeur ou le liquidateur a manifesté, au cours des périodes susmentionnées, son intention de rompre le contrat de travail. Dès lors que ces salariés ont été **convoqués à un entretien préalable au licenciement** dans le mois suivant le jugement arrêtant le plan de cession, l'AGS garantit les créances, même si, à la suite d'un refus de l'inspecteur du travail, la demande d'autorisation de licenciement a été réitérée (Cass. soc., 8 février 2012, n° 10-12.906).

À NOTER Cette disposition permet de prendre en compte l'allongement de la procédure de licenciement qui concerne ces salariés.

▣ Règles spécifiques à la liquidation judiciaire

Lorsque le tribunal prononce la liquidation judiciaire, sont garanties **dans la limite** d'un **plafond spécifique** (v. ci-après), les sommes dues :

- au cours de la période d'observation ;
- au cours des 15 jours (ou 21 jours si PSE) suivant le jugement de liquidation ;
- au cours du mois suivant le jugement de liquidation pour les représentants des salariés ;
- et enfin pendant le maintien provisoire de l'activité autorisé par le jugement de liquidation et au cours des 15 jours (ou 21 jours si PSE) suivant la fin de ce maintien de l'activité.

▣ Mesures d'accompagnement résultant d'un PSE

L'AGS prend en charge les mesures d'accompagnement résultant d'un **PSE déterminé** par un **accord collectif majoritaire** ou un **document** élaboré par l'employeur, validé ou homologué avant ou après l'ouverture de la procédure de redressement ou de liquidation judiciaire. Il peut s'agir de frais annexes favorisant la formation, la mobilité géographique ou la création d'entreprise (Instr. DGEFP/DGT, n° 2013/13, 19 juillet 2013).

QUELLES SONT LES CRÉANCES GARANTIES SOUS CONDITIONS ?

Certaines créances sont garanties si elles sont **exigibles** à la date du jugement d'ouverture de la procédure, **ou deviennent exigibles** du fait de la rupture du contrat de travail si un plan organisant la sauvegarde ou le redressement judiciaire de l'entreprise intervient à l'issue de la procédure, ou encore lorsqu'intervient un jugement soit de liquidation judiciaire, soit arrêtant le plan de cession totale de l'entreprise (C. trav., art. L. 3253-10 ; L. 3253-11 et D. 3253-3). **Sont couvertes à ce titre :**

- les sommes dues aux titres de l'**intéressement**, de la **participation**, ou en application d'un fonds salarial si elles constituent un droit de créance sur l'entreprise ;
- les **arrangements de préretraite** dus à un salarié ou à un ancien salarié en application d'un accord professionnel ou interprofessionnel, d'une convention collective ou d'un accord d'entreprise prévoyant le départ en préretraite à 55 ans au plus tôt et à condition que la conclusion de cet accord ou de cette convention soit **antérieure de six mois** à la date du jugement d'ouverture de la procédure de sauvegarde ou de redressement judiciaire.

QUELLES SONT LES CRÉANCES EXCLUES ?

L'AGS ne couvre pas les sommes qui concourent à l'indemnisation du préjudice causé par la rupture du contrat de travail dans le cadre d'un **licenciement économique**, en application d'un accord d'entreprise, d'établissement ou de groupe, d'un accord collectif validé ou d'une décision unilatérale de l'employeur homologuée, lorsque cet **accord a été conclu et déposé** ou la **décision** notifiée **moins de 18 mois** avant la date du jugement d'ouverture de la procédure collective (C. trav., art. L. 3253-13).

La garantie de l'AGS ne porte que sur les sommes dues aux salariés en exécution du contrat de travail. Toute créance étrangère à l'exécution du contrat n'en relève pas (Cass. soc., 8 mars 2005, n° 03-42.884).

LES AGS AU CŒUR D'UN DÉBAT HOULEUX SUR LA RÉFORME DES PROCÉDURES COLLECTIVES

C'est un avant-projet d'ordonnance qui a mis le feu aux poudres : la perspective d'une réforme des procédures collectives fait débat depuis le début de l'année 2021, en particulier quant au rôle joué par l'AGS.

• **Transposition d'une directive européenne.** L'initiative du gouvernement sur le sujet découle de la nécessité de transposer le texte européen sur les restructurations et l'insolvabilité (Dir. (UE) n° 2019/1023, 20 juin 2019), et d'une habilitation contenue dans la loi Pacte (L. n° 2019-486, 22 mai 2019, art. 60). Au cœur du projet figure notamment la nécessité de rechercher une meilleure lisibilité et intelligibilité du droit des entreprises en difficulté, tout en garantissant l'équilibre des intérêts en présence, selon la présentation proposée par le ministère de la Justice.

• **Statu quo pour les salariés, interrogations sur l'équilibre du régime.** Le texte présenté par l'exécutif ne comporte pas de changement substantiel quant à la prise en charge des salariés par l'AGS, laquelle continue de se dérouler suivant les fondamentaux présentés dans ce dossier, l'institution garantissant les créances salariales pour ensuite se positionner en créancier de l'employeur. Le grand changement vient de l'ordre des créanciers fixé par le texte dans la suite de la procédure collective : l'AGS pourrait y subir une rétrogradation. Or, pointent les opposants à la réforme du côté du patronat (gestionnaire de l'AGS) comme des syndicats, ce recul mettrait en péril l'équilibre financier du système, qui outre les cotisations perçues, dépend fortement de sa capacité à récupérer une partie des fonds auprès de l'entreprise. Devant les réactions suscitées, lors de ces premières consultations, le gouvernement a fait marche arrière et demandé un rapport sur le sujet, lequel, rendu en avril, se prononce finalement pour une clarification reprenant l'ordre des créanciers actuel (v. l'actualité n° 18292 du 23 avril 2021). Un communiqué de presse du Premier ministre diffusé à l'occasion de la remise du rapport a promis des « ajustements » pour la version finale de l'ordonnance, à venir d'ici à l'été.

Y A-T-IL UN PLAFOND DE GARANTIE ?

Le plafond de la garantie de l'AGS varie en fonction de l'ancienneté du contrat de travail au jour de l'ouverture de la procédure collective (*C. trav., art. L. 3253-17 et D. 3253-5*). Il est fixé à :

– **six fois le plafond mensuel** retenu pour le calcul des contributions chômage si le **contrat de travail** dont résulte la créance a été **conclu plus de deux ans avant** la date du jugement d'ouverture de cette procédure (82 272 € en 2021) ;

– **cinq fois** ce plafond si le contrat a été **conclu entre six mois et deux ans** avant cette date (68 560 € en 2021) ;

– **quatre fois** ce plafond si le contrat a été conclu moins de six mois avant cette date (54 848 € en 2021).

À NOTER Ces montants s'apprécient à la date à laquelle est due la créance du salarié et au plus tard à la date du jugement arrêtant le plan ou prononçant la liquidation judiciaire.

Lorsque le tribunal prononce la **liquidation judiciaire**, les sommes dues sont garanties dans la limite d'un plafond fixé à **trois fois le plafond mensuel de la sécurité sociale** (10 284 € en 2021) pour un mois et demi de salaire et **deux fois ce plafond** (6 856 € en 2021) pour un mois de salaire (*C. trav., art. D. 3253-2*).

Le plafond inclut le précompte effectué par l'employeur au profit des organismes sociaux (*CSS, art. L. 242-3; Cass. soc., 8 mars 2017, n° 15-29.392*).

4 Comment se déroule l'intervention de l'AGS ?

QUAND SE DÉCLENCHE CETTE INTERVENTION ?

L'intervention de la garantie AGS suppose l'ouverture d'une procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire et l'absence ou l'insuffisance de fonds disponibles de l'employeur pour payer aux salariés les créances résultant du contrat de travail.

LE SALARIÉ PEUT-IL SAISIR DIRECTEMENT L'AGS ?

Non. Le salarié dont l'employeur fait l'objet d'une procédure collective n'a pas le droit d'agir directement contre l'AGS. Il peut **seulement demander** que ses créances salariales soient **inscrites** sur le **relevé des créances** dressé par le mandataire judiciaire afin d'entraîner l'obligation pour l'AGS de verser à ce mandataire les sommes dues, selon la procédure légale (*Cass. soc., 18 novembre 2020, n° 19-15.795*).

COMMENT EST ÉTABLI LE RELEVÉ DES CRÉANCES SALARIALES ?

Si lors de l'ouverture d'une procédure collective, les créanciers du débiteur doivent déclarer leurs créances, les salariés sont dispensés de cette formalité. C'est le **mandataire judiciaire** qui **établit** les relevés de créances, au vu des documents ou à partir des informations fournies par les salariés, le débiteur, l'administrateur ainsi que le représentant des salariés (*C. trav., art. L. 3253-19; C. com., art. L. 625-1, R. 625-1 et s.*).

À NOTER Le relevé doit être établi sous certains délais qui diffèrent selon le type de créances (*C. trav., art. L. 3253-19*).

Concrètement, après vérification, le mandataire judiciaire établit les relevés des créances résultant d'un contrat de travail, le débiteur devant être entendu ou appelé. Les relevés des créances sont **soumis au représentant des salariés**. Ils sont visés par le juge-commissaire, **déposés au greffe** du tribunal et font l'objet d'une mesure de publicité.

QUEL EST SON CONTENU ?

Les relevés des créances résultant du contrat de travail mentionnent l'identité de chaque salarié, la nature de son contrat de travail, la date de son entrée dans l'entreprise, l'emploi occupé et sa qualification, l'exercice ou non d'un mandat social, la date de rupture du contrat de travail, les sommes déjà versées et celles qui restent à payer (*C. com., art. R. 625-2*).

À NOTER Le montant de ces sommes est calculé déduction faite des prélèvements légaux et conventionnels, y compris lorsque ces sommes correspondent à des créances définitivement établies par décision de justice.

COMMENT LES SALARIÉS SONT-ILS INFORMÉS ?

Le **mandataire judiciaire** informe **par tout moyen** chaque salarié de la nature et du montant des **créances admises ou rejetées** et lui indique la date du dépôt au greffe du relevé de ces créances. Il rappelle que le **délaï pour agir** en justice est de **deux mois** et court à compter de la publication de l'avis relatif au dépôt des relevés de créances. Les salariés dont les créances sont admises sont informés au moment du paiement (*C. com., art. R. 625-3*).

Le salarié peut saisir le **conseil de prud'hommes** si une créance a été omise, ou s'il conteste son montant dans les deux mois suivant l'accomplissement des formalités de publicité (*C. trav., art. L. 625-1*). Le conseil statue directement, sans conciliation préalable.

Le délai pour agir de deux mois **ne court pas** si le salarié n'a pas été informé par le représentant des créanciers de la date du dépôt au greffe du relevé des créances salariales ni du point de départ de ce délai (*Cass. soc., 25 juin 2002, n° 00-44.704*).

COMMENT SONT RÉGLÉES LES CRÉANCES ?

■ Fonds disponibles : absence d'intervention de l'AGS

Si les fonds nécessaires existent, l'AGS n'a pas à intervenir. Même s'il existe d'autres créances privilégiées, les **créances salariales** garanties par le « **superprivilège** » doivent, sur ordonnance du juge-commissaire, être payées rapidement : dans les dix jours du prononcé du jugement ouvrant la procédure par le débiteur ou l'administrateur (*C. com., art. L. 625-8*).

À NOTER Les créances garanties par le superprivilège sont, dans la limite d'un plafond mensuel égal à deux fois le plafond mensuel de la sécurité sociale (6 856 € en 2021), les rémunérations de toute nature des 60 derniers jours de travail effectués avant le jugement d'ouverture (déduction faite des acomptes déjà perçus), ce qui inclut

les salaires, l'indemnité compensatrice de préavis en cas de rupture de CDI, les indemnités en cas de licenciement des victimes d'un accident du travail ou de maladie professionnelle, les indemnités de fin de CDD ou de fin de mission. L'indemnité compensatrice de congés payés relève aussi de ce superprivilège dans la limite du plafond mensuel de la sécurité sociale (3 428 € en 2021). Les rémunérations de toute nature des VPR sont garanties au titre des 90 derniers jours de travail (*C. trav., art. L. 3253-2 et L. 7313-8*).

Avant l'établissement du montant de ces créances, l'administrateur doit, avec l'**autorisation** du **juge-commissaire** et dans la mesure des fonds disponibles, **verser immédiatement** aux salariés, à titre provisionnel, une somme égale à **un mois de salaire impayé** (dans la limite de deux fois le plafond mensuel de la sécurité sociale au maximum), sur la base du dernier bulletin de salaire.

► En l'absence de fonds disponibles : les avances de l'AGS

En l'absence ou en cas d'insuffisance de fonds disponibles, le **mandataire judiciaire sollicite** l'intervention de l'AGS, sous forme d'avances, sur la base des relevés de créances salariales transmis au CGEA compétent. En procédure de sauvegarde, il doit justifier, lors de sa demande, de cette insuffisance. L'AGS verse les fonds au mandataire et non directement aux salariés. Le mandataire les reverse immédiatement aux salariés et en informe le représentant des salariés (*C. trav., art. L. 3253-20 et L. 3253-21*).

Si les **créances garanties** par le **superprivilège** ne peuvent pas être payées dans les dix jours suivant le

jugement d'ouverture de la procédure, l'**AGS verse** les fonds en priorité dans les **cinq jours suivant** la réception des relevés. Ce délai s'applique aussi aux créances de salaires et de congés payés dus en cas de liquidation judiciaire.

Si les **autres créances exigibles** à la date du jugement d'ouverture de la procédure ne sont **pas payées dans les trois mois** suivant le prononcé du jugement, l'**AGS verse** les fonds dans les **huit jours** suivant la réception des relevés. Ce délai s'applique aussi aux autres créances non payées dans les trois mois suivant l'expiration de la période de garantie.

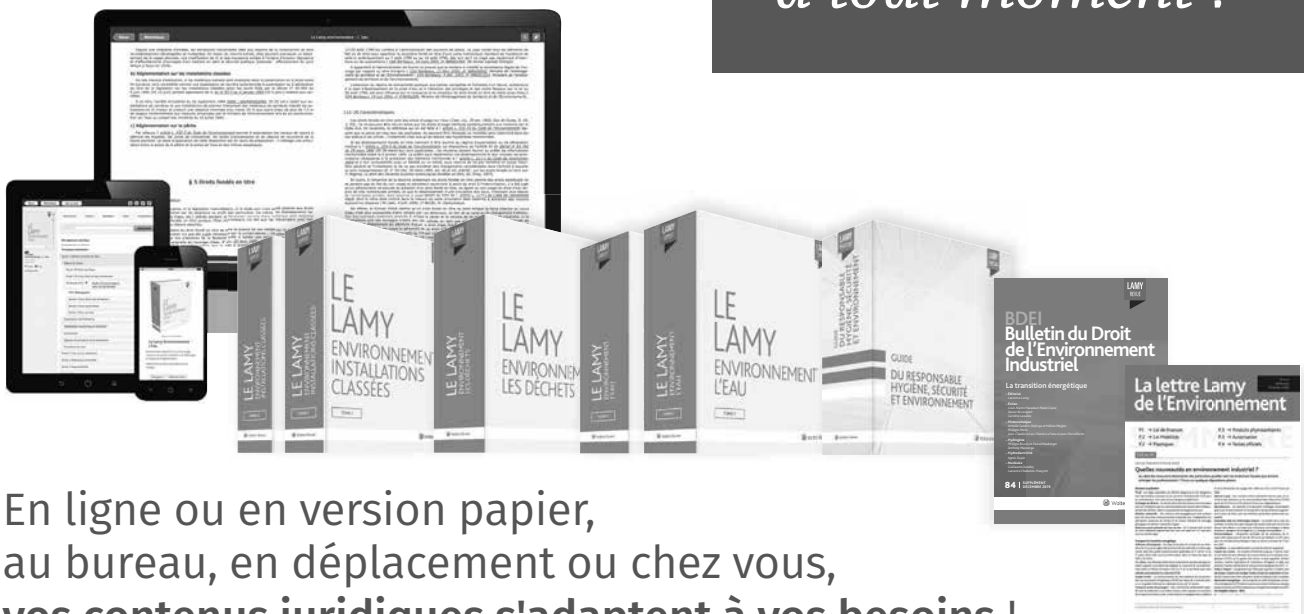
À NOTER Si le mandataire judiciaire a cessé ses fonctions, le greffier du tribunal ou le commissaire à l'exécution du plan adresse un relevé complémentaire au CGEA et assure la mission d'intermédiaire auprès des salariés (*C. trav., art. L. 3253-15*).

ET SI L'AGS REFUSE DE GARANTIR UNE CRÉANCE ?

Si l'AGS refuse de régler une créance dans les délais requis, elle fait connaître son refus au mandataire judiciaire qui en informe immédiatement le représentant des salariés et le salarié concerné. Ce dernier peut saisir le **conseil de prud'hommes** et peut demander au représentant des salariés de l'assister ou de le représenter (*C. com., art. L. 625-4*). Le salarié ne peut pas demander la condamnation de l'AGS à lui verser directement les sommes litigieuses, lesquelles doivent passer par le mandataire judiciaire (*Cass. soc., 16 décembre 2008, n° 07-16.446*).

OFFRE
-10%*
avec le code
PRINT10

wkf.fr :
*votre information
juridique accessible
à tout moment !*



En ligne ou en version papier,
au bureau, en déplacement ou chez vous,
vos contenus juridiques s'adaptent à vos besoins !

| Venez découvrir nos offres sur la **boutique en ligne** www.wkf.fr



* 10% de remise à valoir sur une sélection d'articles de la boutique wkf.fr avec le code promo PRINT10