

Délégation Unédic AGS

1996

1997

1998

1999

2000

2001



R A P P O R T D ' A C T I V I T É 2 0 0 1

*Parce que notre métier
est l'affaire de tous*

Septembre 1996 – décembre 2001

5 ans d'activité


En charge de la gestion technique et financière de l'AGS depuis sa création en 1974, l'Unédic a créé le 1^{er} septembre 1996 un établissement exclusivement dédié à cette mission : la Délégation Unédic AGS (DUA). Son objectif : renforcer la qualité du service rendu aux bénéficiaires.

➔ **Dès 1996**, la DUA a mis en œuvre un projet d'envergure centré autour de quatre valeurs fondatrices : l'efficacité, la cohérence, l'autorité, le professionnalisme.

- ✓ **Efficacité** dans le traitement des relevés et le suivi des procédures collectives et prud'homales ;
- ✓ **Cohérence**, à l'échelon national, dans la mise en œuvre de la garantie des salaires et des recommandations de l'AGS au regard des modalités d'application de la loi et de la jurisprudence ;
- ✓ **Autorité** par le renforcement des moyens d'action auprès des organisations professionnelles et des ministères concernés ;
- ✓ **Professionnalisme** fondé sur la polyvalence et la responsabilisation de chacun de ses collaborateurs.

S'appuyant sur une organisation constituée d'une Délégation nationale, de 6 Délégations régionales et de 14 Centres opérationnels, ce projet s'est notamment concrétisé, au cours de ces 5 années, par l'amélioration du taux de récupération, le respect des délais d'avances, la réactivité de mandatement des avocats, la prise en compte permanente des évolutions jurisprudentielles, le renforcement des échanges avec tous les partenaires de la procédure collective.

Pour ce qui concerne les cotisations, l'encaissement continue de s'opérer via le réseau des Assédic et du Garp. Il bénéficie des axes de progrès de gestion mis en œuvre dans le cadre de l'Assurance chômage.

 **Au terme de l'année 2001**, la DUA a consolidé son action en réponse à ses objectifs permanents d'adaptation, d'efficacité des processus, de qualité de service aux bénéficiaires et d'optimisation des résultats financiers.

Par le développement des échanges avec l'ensemble des acteurs et interlocuteurs de la profession, elle est aujourd'hui clairement identifiée comme un **partenaire au cœur de la procédure collective**. Ces échanges ont vocation à être poursuivis de manière régulière afin de renforcer en permanence notre **capacité d'adaptation** et la **réactivité des traitements**.

La démarche qualité aboutissant à la certification des comptes est désormais une réalité quotidienne à laquelle concourt chacun des collaborateurs de la Délégation. Elle se traduit notamment par la qualité des informations nécessaires aux traitements des dossiers et par la fiabilité des données statistiques émanant de notre activité journalière. Ces données sociales constituent une source d'étude privilégiée sur les défaillances d'entreprises faisant intervenir l'AGS.









Le présent rapport retrace l'activité de l'année 2001 et met en perspective les principales évolutions statistiques et jurisprudentielles liées à la procédure collective ainsi que les évolutions organisationnelles de la Délégation au cours de ses 5 années d'existence.

Parce que notre métier est l'affaire de tous...



Thierry Méteyé
Directeur de la Délégation Unédic AGS

Sommaire

| | | | |
|---|--------------|---|--------------|
|  Activités & chiffres clés | p. 4 |  Rencontres & échanges | p. 18 |
| - Entreprises & procédures collectives | p. 4 |  Budget & certification des comptes | p. 22 |
| - Avances | p. 8 |  Vie de l'entreprise | p. 24 |
| - Récupérations | p. 10 |  Annexes statistiques | p. 26 |
| - Contentieux | p. 12 |  Organigramme 2001 | p. 28 |
|  Application des textes & jurisprudence | p. 14 |  Réseau & contacts 2002 | p. 30 |

Intervenir au cœur de la vie économique et sociale

En liaison constante avec les instances de l'AGS, au cœur des procédures collectives, la Délégation Unédic AGS mène trois missions fondamentales au service du régime de garantie des créances des salariés.

AVANCES

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

RÉCUPÉRATIONS

Elle procède à la récupération des fonds avancés à partir du suivi des plans de redressement, par voie de continuation ou de cession, et de la réalisation des actifs des entreprises dans le cadre des opérations de liquidation judiciaire.

CONTENTIEUX

Elle assure la défense en justice des intérêts du régime de garantie devant toutes les juridictions : Conseils de Prud'hommes, Cours d'appel, Cour de Cassation...

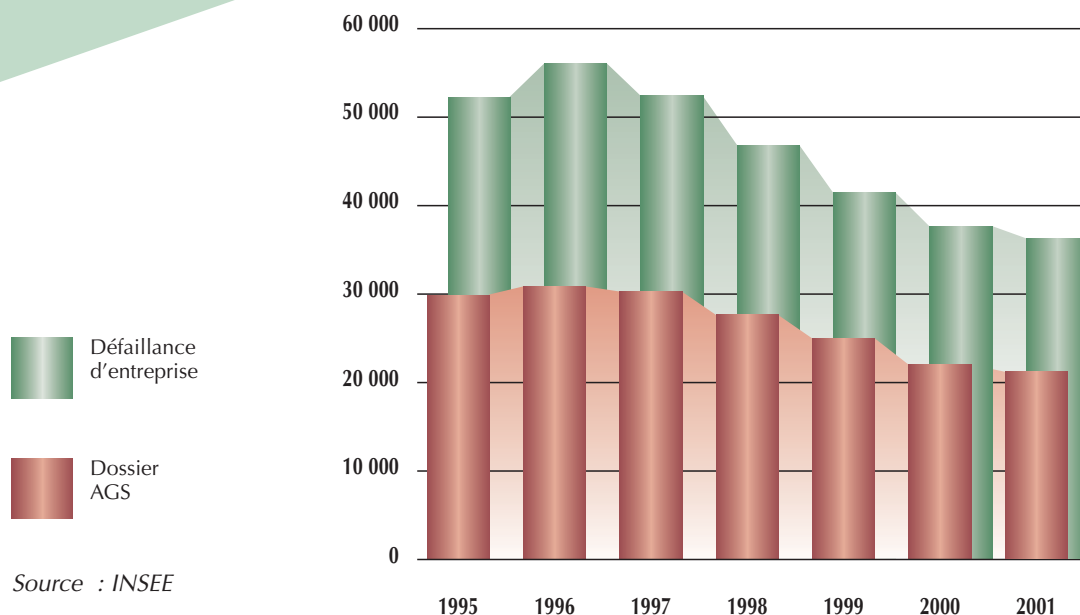
Elle suit les nouvelles lois, décrets et jurisprudences afin de les mettre en œuvre dans le cadre de la garantie.

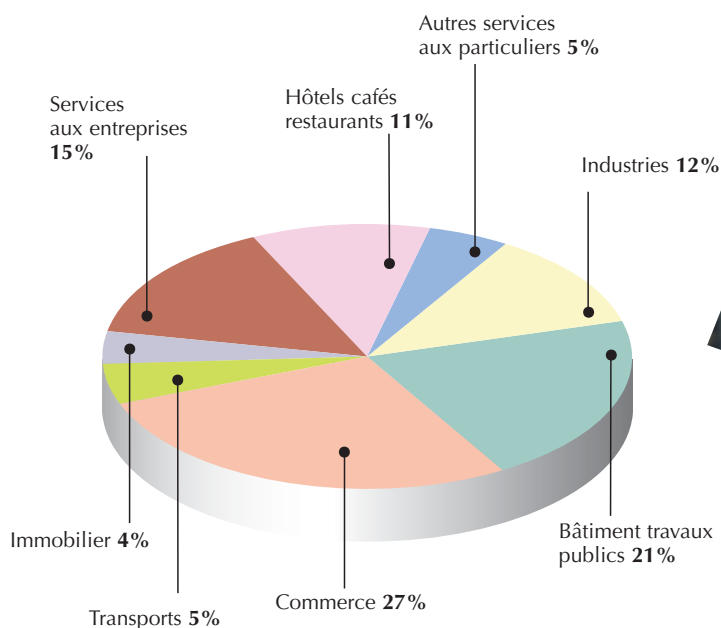
- 40%

Défaillances d'entreprises : - 4%

Selon les statistiques de l'Insee, la conjoncture économique de ces 5 dernières années s'est traduite par une diminution constante du nombre de défaillances d'entreprises, passant de 55 984 en 1996 à 36 218 en 2001. Cette année marque cependant un fléchissement. La situation des entreprises françaises s'est en effet dégradée. Le dernier trimestre a vu progresser le nombre de faillites concernant tous les secteurs d'activité.

Le nombre de défaillances d'entreprises (par date de publication au BODACC en données brutes) est en diminution de -4% en 2001 par rapport à une baisse de -9% en 2000 (37 572 défaillances).





Répartition du nombre de défaillances d'entreprises par secteur d'activité

Sur les trois dernières années, la répartition par secteur d'activité est relativement stable, leur proportion respective évoluant de plus ou moins 1% à 2%. L'ordre des secteurs est identique : le plus touché est le commerce, puis le bâtiment, les services aux entreprises, l'industrie et la fabrication de biens d'équipements, l'hôtellerie et la restauration. L'évolution la plus significative concerne le secteur des services aux entreprises (activités informatiques, sociétés de nettoyage, sécurité...), en augmentation de 2%.

- 3,7%

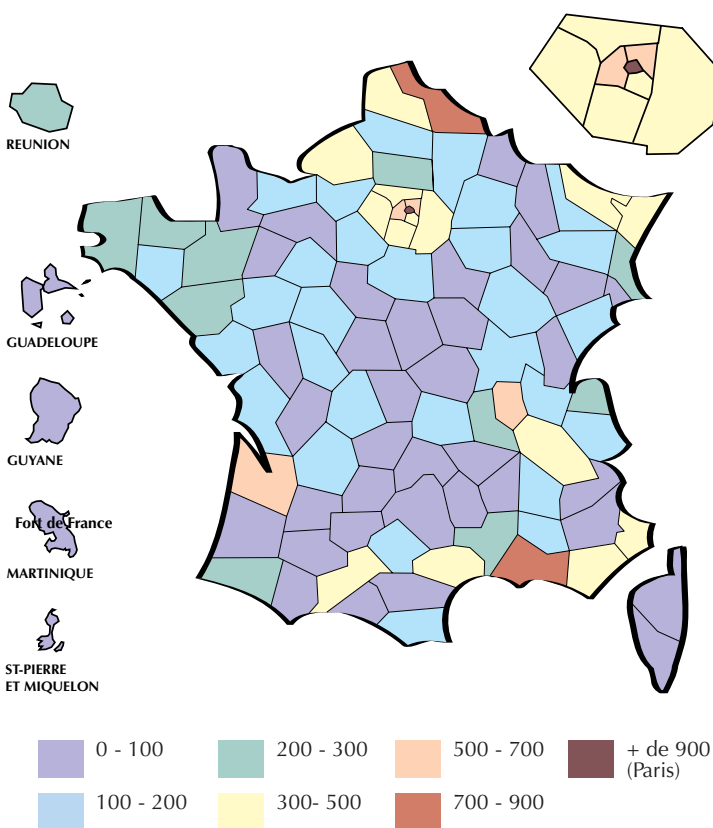
Intervention de l'AGS sur 21 098 défaillances d'entreprises

Le nombre de dossiers ouverts par la Délégation Unédic AGS en 2001, -3,7% par rapport à 2000, suit la même évolution que le nombre de défaillances d'entreprises, -4%. Cette année, 21 098 dossiers ont été traités contre 21 898 en 2000, année au cours de laquelle la baisse avait atteint -12,2%. La diminution enregistrée est inférieure à celles constatées lors des 5 dernières années. Ce résultat est la conséquence d'une augmentation du nombre de dossiers ouverts au 2nd semestre.

Calculée sur la France entière, cette évolution masque des disparités entre régions. Contrairement à l'évolution constatée entre 1999 et 2000 où le nombre de dossiers ouverts était en diminution dans toutes les régions, 2001 marque une augmentation de nouveaux dossiers dans certains départements.

Pour les dossiers traités en 2001 à partir d'un jugement d'ouverture prononcé dans l'année, la répartition par secteur d'activité est similaire à celle des défaillances d'entreprises publiées au BODACC. La part des entreprises de construction est proche de 25% du total des dossiers AGS, elle est de 20% pour les entreprises de commerce, 16% pour l'industrie et 13% pour les services aux entreprises.

La Délégation Unédic AGS intervient lorsque l'entreprise fait apparaître un passif salarial. En 2001, 58% des cas de liquidation ou de redressement judiciaire ont nécessité son intervention. Ce résultat est inchangé par rapport à 2000. Entre 1997 et 1999, cette part avait évolué de 57% à 60%.



Carte de France des dossiers AGS ouverts en 2001

+39%  **178 dossiers de plus de 100 salariés**



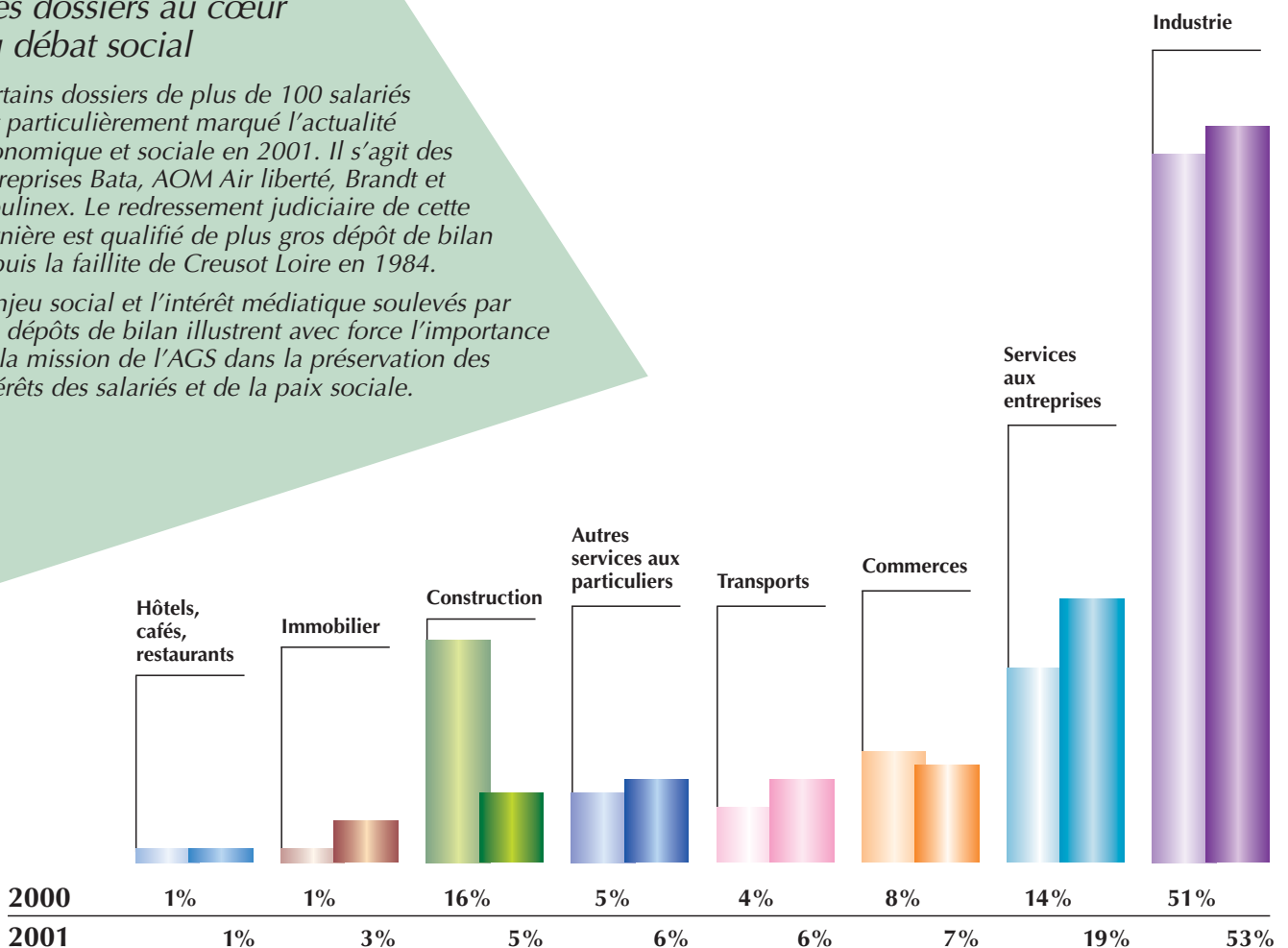
Le nombre de dossiers de plus de 100 salariés est en très nette augmentation, +39%, passant de 129 en 2000 à 178 en 2001. C'est la première fois que ce niveau est atteint. Les secteurs les plus représentés cette année sont ceux de l'industrie, prise globalement, et des services aux entreprises.

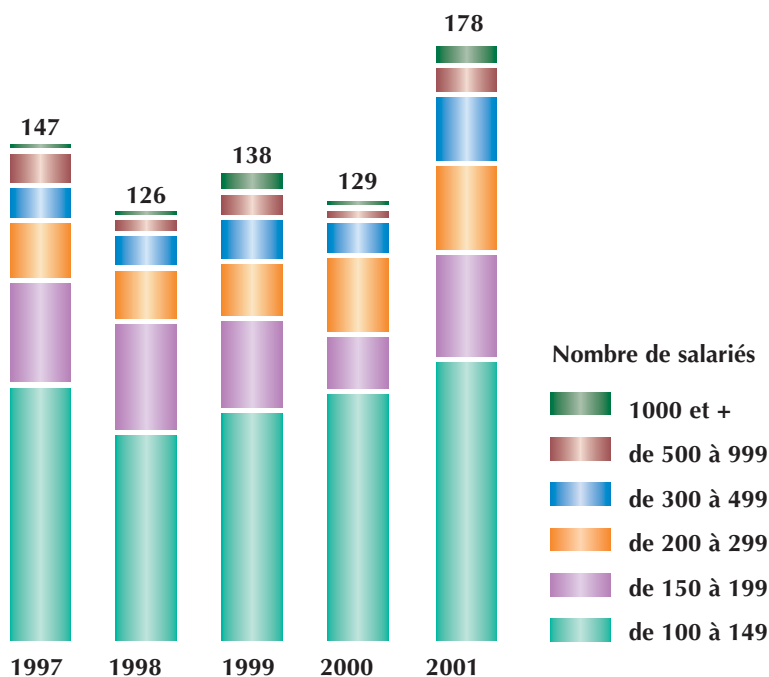
L'année 2001 s'est traduite par une diminution du nombre de dossiers de plus de 100 salariés liés aux entreprises de construction et une augmentation des dossiers dans les secteurs de la fabrication de matériels électriques et de biens d'équipements ainsi que des télécommunications et des transports aériens. Ces deux derniers secteurs ne connaissent jusqu'à présent que très peu de défaillances de grandes entreprises.

Des dossiers au cœur du débat social

Certains dossiers de plus de 100 salariés ont particulièrement marqué l'actualité économique et sociale en 2001. Il s'agit des entreprises Bata, AOM Air liberté, Brandt et Moulinex. Le redressement judiciaire de cette dernière est qualifié de plus gros dépôt de bilan depuis la faillite de Creusot Loire en 1984.

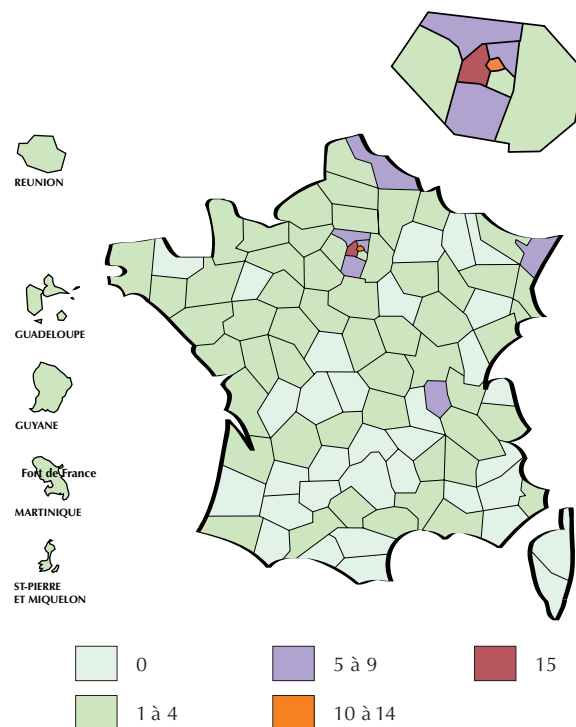
L'enjeu social et l'intérêt médiatique soulevés par ces dépôts de bilan illustrent avec force l'importance de la mission de l'AGS dans la préservation des intérêts des salariés et de la paix sociale.





Evolution du nombre de dossiers AGS ouverts concernant les entreprises de plus de 100 salariés

La plus forte augmentation concerne les dossiers d'entreprises comprenant de 300 à 500 salariés. Au total, les entreprises dont l'effectif est supérieur à 300 salariés a doublé en 2001 par rapport à 2000.



Nombre de dossiers AGS concernant les entreprises de plus de 100 salariés

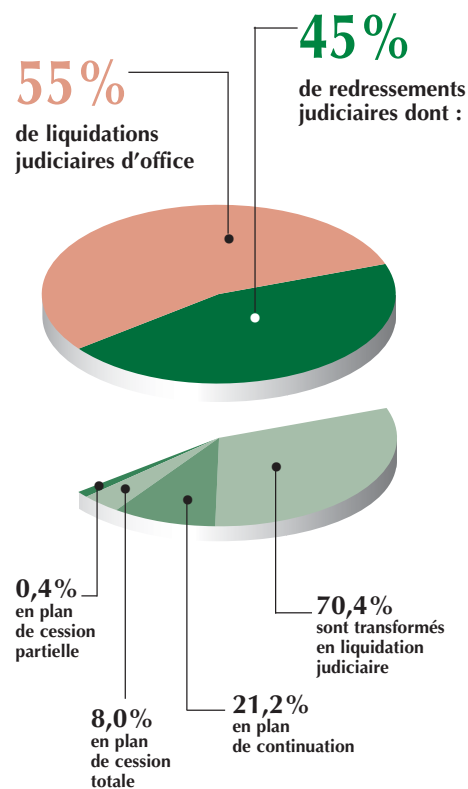
Évolution des procédures collectives depuis 1997

Pour les dossiers dont la date de jugement d'ouverture est postérieure au 1^{er} janvier 1997 et dans lesquels l'AGS est intervenue, l'analyse fait ressortir que le premier jugement prononce une liquidation judiciaire d'office dans 55% des cas et un redressement judiciaire dans 45% des autres. La proportion la plus importante de liquidations judiciaires prononcées d'office, en cas de cessation de paiement, se trouve en Ile-de-France. Elle y représente 70% des premiers jugements d'ouverture.

Dans les dossiers de redressement ou de liquidation judiciaire ayant fait intervenir l'AGS entre 1999 et 2001, le pourcentage des licenciements effectués en fonction des stades de la procédure se répartit comme suit :

| | Avant le jugement d'ouverture | Après le jugement d'ouverture | Pendant la période d'observation | Après la liquidation |
|---|-------------------------------|-------------------------------|----------------------------------|----------------------|
| % des licenciements effectués en fonction des stades de la procédure en moyenne cumulée | 15% à 19% | 50% à 65% | 10% | 40% à 50% |

40% des emplois sont maintenus par les mandataires



Types de procédure collective prononcée au premier jugement (postérieur au 1^{er} janvier 1997)

Garantir les sommes dues dans les meilleurs délais

+14,4% ↗ **1,295 milliard d'euros avancés**
(8,5 milliards de francs)

Le montant des sommes avancées en 2001 a progressé de +14,4% par rapport à l'année précédente qui avait enregistré une diminution. Cette évolution s'explique notamment par l'augmentation du nombre de dossiers de plus de 100 salariés.

En 2001, les bénéficiaires de la garantie de l'AGS représentaient 237 133 salariés contre 179 569 en 2000, soit +32%. Le nombre moyen de salariés indemnisés par dossier est de 5,7 : 4 à 5 en régions, 8 à 11 en Ile-de-France.

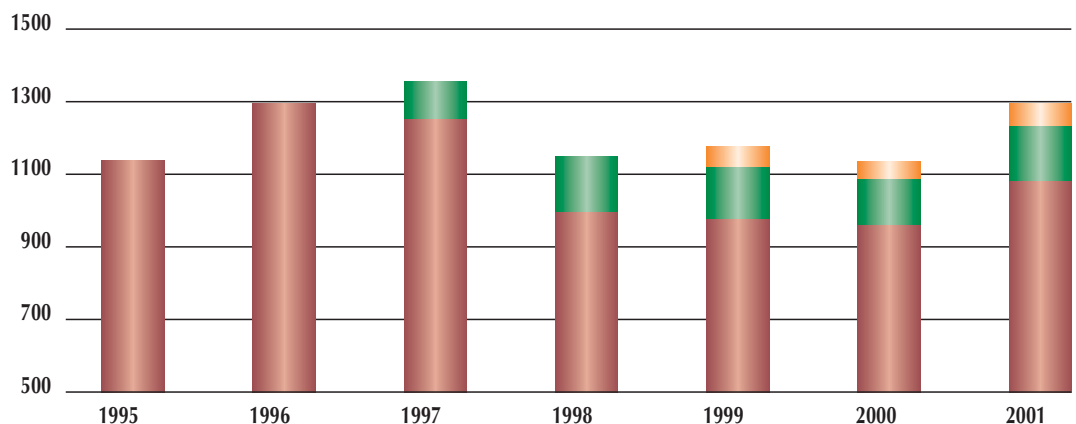


Les 3 composantes des avances

- ✓ **Avances nettes** : montant relatif aux créances résultant de l'exécution du contrat de travail.
- ✓ **Surcoût plafond 13** : montant relatif au revirement de jurisprudence concernant le plafond de garantie. L'arrêt de la Cour de cassation du 15 décembre 1998 définit que tous les salariés dont les créances résultaient de dispositions législatives, réglementaires ou de stipulations d'une convention collective, peuvent prétendre à l'application du plafond 13. Le surcoût de l'application de ce plafond est égal à 5% du montant total des avances.
- ✓ **Surcoût précompte** : montant relatif au précompte salarial institué par l'article 36 de la loi du 27 décembre 1996 stipulant que les cotisations et contributions sociales salariales d'origine légale ou conventionnelle deviennent des créances garanties par l'AGS. Ce montant représente 11% de la somme totale des avances (11,8% en 1999, 11,2% en 2000, 11,5% en 2001). 70% de cette somme sont affectés à la sécurité sociale, 19% aux régimes de retraite et 11% à l'assurance chômage.

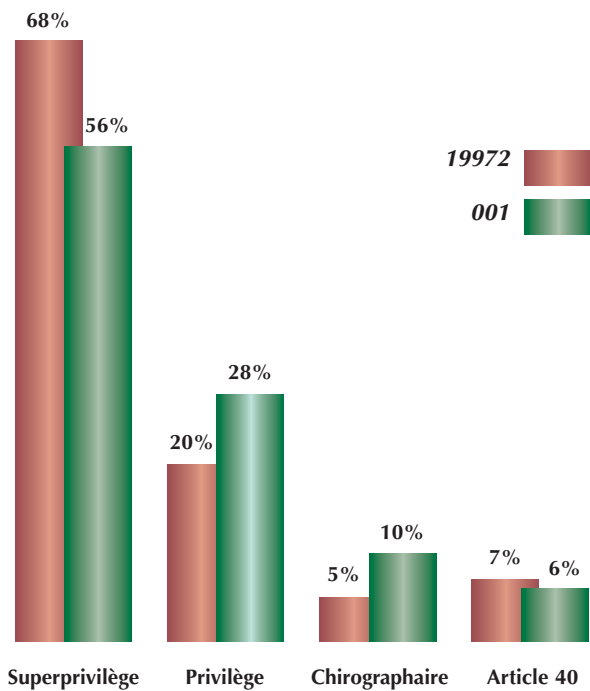
(En millions d'euros)

- Avances nettes hors plafond 13 et hors précomptes
- Surcoût plafond 13
- Surcoût précompte

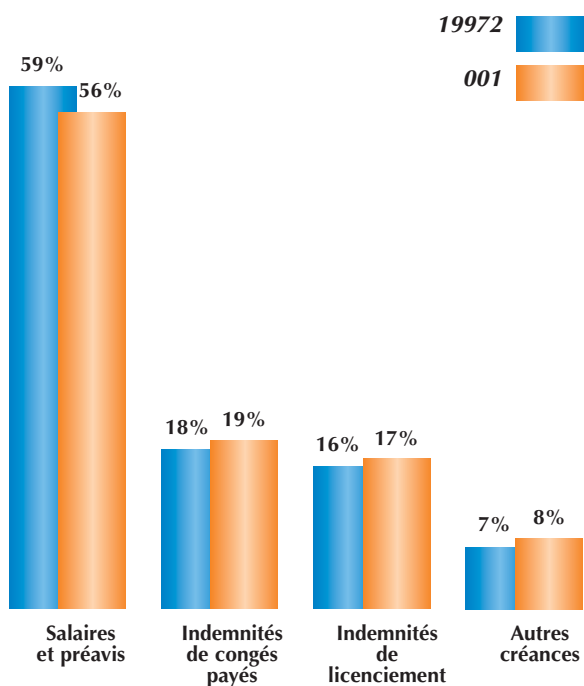


1997 – 2001 : évolution des avances par rang et par nature de créances

Compte tenu de l'augmentation des charges résultant de décisions de justice, la part du montant avancé au titre des créances superprivilégiées a diminué en 5 ans pour atteindre 56% du montant total des avances contre 68% en 1997. Cette diminution se traduit par l'augmentation de créances de types privilégié et chirographaire. La part des créances chirographaires a notamment doublé, passant de 5% à 10% du montant total des avances.



Ventilation des montants avancés en 1997 et 2001 par rang de créance



Ventilation des avances en 1997 et 2001 par nature de créance



L'AGS avance quatre types de créances salariales

- ✓ **Les créances superprivilégiées** : sommes dues à la date du jugement d'ouverture de redressement ou de liquidation judiciaire.
- ✓ **Les créances de l'article L 621-32 du code de commerce** (ancien article 40) : sommes dues au cours de la période d'observation, en cas de liquidation judiciaire et dans la limite d'un mois et demi de travail.
- ✓ **Les créances privilégiées** : sommes dues au titre des garanties sur les biens mobiliers et immobiliers de l'entreprise déclarée en redressement ou liquidation judiciaire.
- ✓ **Les créances chirographaires** : sommes avancées ne bénéficiant d'aucune garantie particulière.

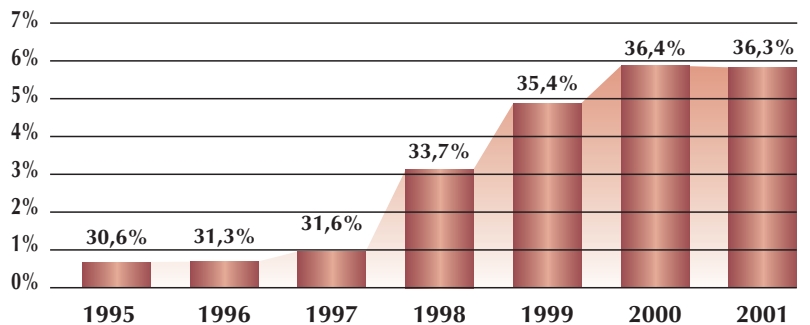
Contribuer à l'équilibre du régime de garantie



↗ **477,3 millions d'euros récupérés**
(3,1 milliards de francs)

Le montant des récupérations enregistrées en 2001 est en baisse significative par rapport aux années précédentes. Cette baisse s'explique en partie par la diminution de la part du superprivilège dans le montant total avancé en 2001 (Cf. graphique de répartition des avances par rang de créance p.9) qui induit un effet mécanique moins important sur le total des récupérations. Ce sont en effet les créances superprivilégiées qui, par définition, sont remboursées en premier lieu par les mandataires de justice.

Calculé sur tous les dossiers ouverts depuis 1986, le taux de récupération est en revanche resté stable. Il y a en effet une corrélation étroite entre les récupérations et le montant des avances qui était en nette diminution au cours de la période 1997-2000.



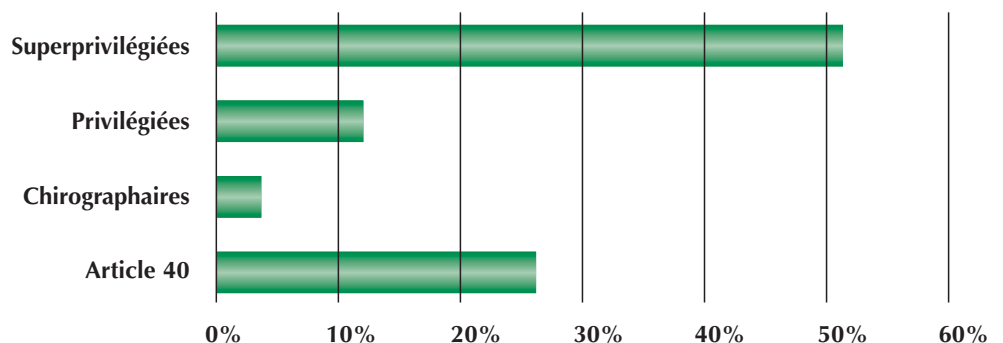
Evolution du taux de récupération

En 2001, 11% des montants récupérés concernaient des dossiers ouverts au cours de l'année, 30% portaient sur des dossiers ouverts en 2000, 18% en 1999. Le total correspond à un taux de récupération de 6,5% pour les sommes avancées au titre de l'année 2001, 14,4% pour des sommes avancées au titre de l'année 2000, 7,6% pour des sommes avancées au titre de l'année 1999.

Taux de récupération =

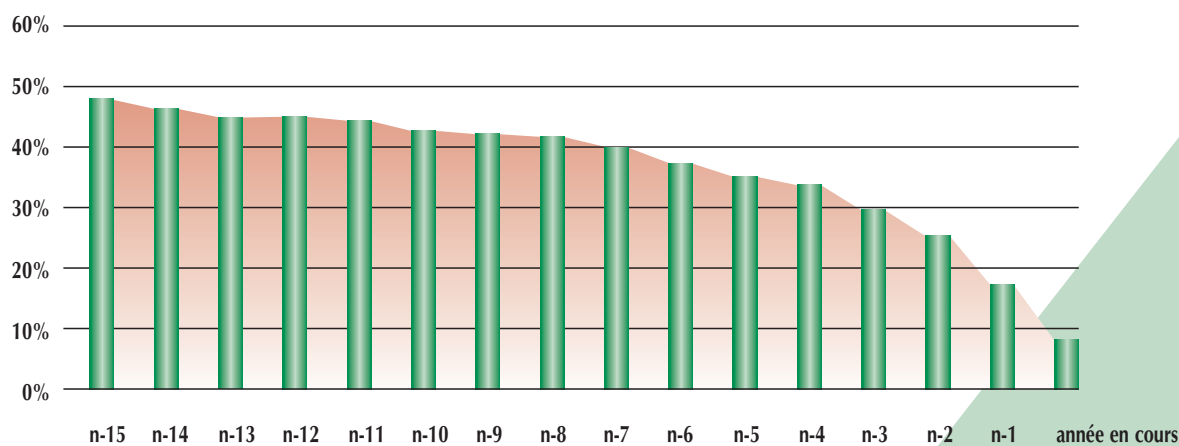
*total des
sommes récupérées*

*total des sommes
avancées sur
les dossiers AGS
ouverts au titre
de la loi de 1985*



Taux de récupération par rang de créance en 2001

Une analyse statistique de ces informations indique qu'il faut attendre 8 ans pour voir le taux de récupération atteindre ou dépasser 40%. Le taux moyen de récupération pour tous les dossiers ouverts depuis le 1^{er} janvier 1986 jusqu'au 31 décembre 2001 s'élève à 36,3% avec des écarts en fonction du type de créances : le taux de récupération pour le superprivilège atteint 52%.



Taux de récupération par année de jugement d'ouverture (situation au 31/12/01)

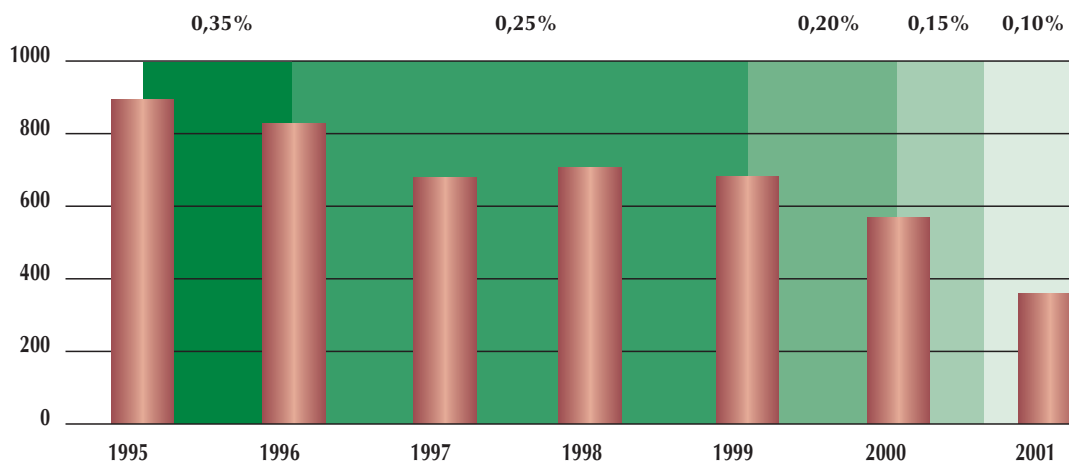
↗ **358,2 millions d'euros de cotisations**
(soit 2,3 milliards de francs)

Taux d'appel des cotisations : 0,10%

La baisse des avances depuis 1998 et le niveau élevé des récupérations ont permis une diminution constante du taux d'appel des cotisations, passant progressivement de 0,35% en 1996 à son taux le plus bas de 0,10% au 1^{er} janvier 2001.

La dégradation de la conjoncture économique et l'augmentation du nombre des bénéficiaires de la garantie de l'AGS en 2001 ont obligé l'AGS à porter le taux de cotisation à 0,20% au 1^{er} janvier 2002.

L'AGS est financée par des cotisations patronales assises sur la base de calcul des contributions d'assurance chômage. Le conseil d'administration de l'AGS fixe le taux des cotisations versées par les employeurs et a la responsabilité de l'équilibre du régime de garantie, équilibre assuré par l'adéquation permanente entre le niveau des avances, des récupérations et des cotisations.



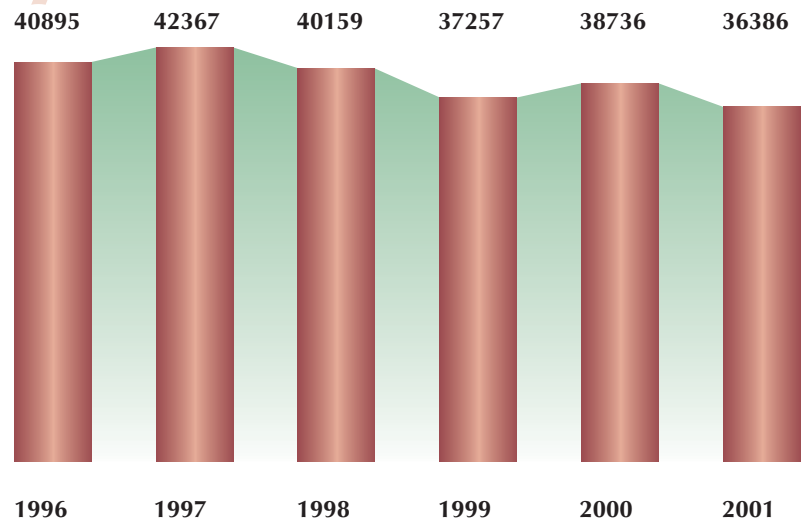
Evolution du taux des cotisations et du montant en millions d'euros

Veiller à la défense des intérêts du régime

-6,1%

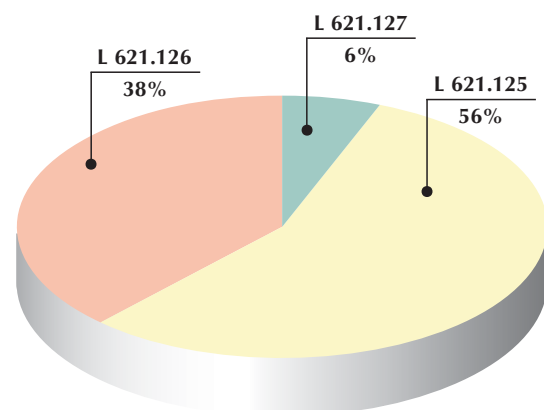
36 386 procédures prud'homales

En 2001, le nombre de procédures prud'homales est en diminution de -6,1% par rapport à l'année précédente.



Evolution du nombre de procédures prud'homales

La moyenne hebdomadaire des convocations reçues en 2001 varie de 20 à 120 selon le CGEA. Cet écart de 1 à 6 est spécifique à ce type d'intervention contentieuse. Dans le cas des nouveaux dossiers, le rapport est de 1 à 4 selon les centres.



Répartition des convocations prud'homales

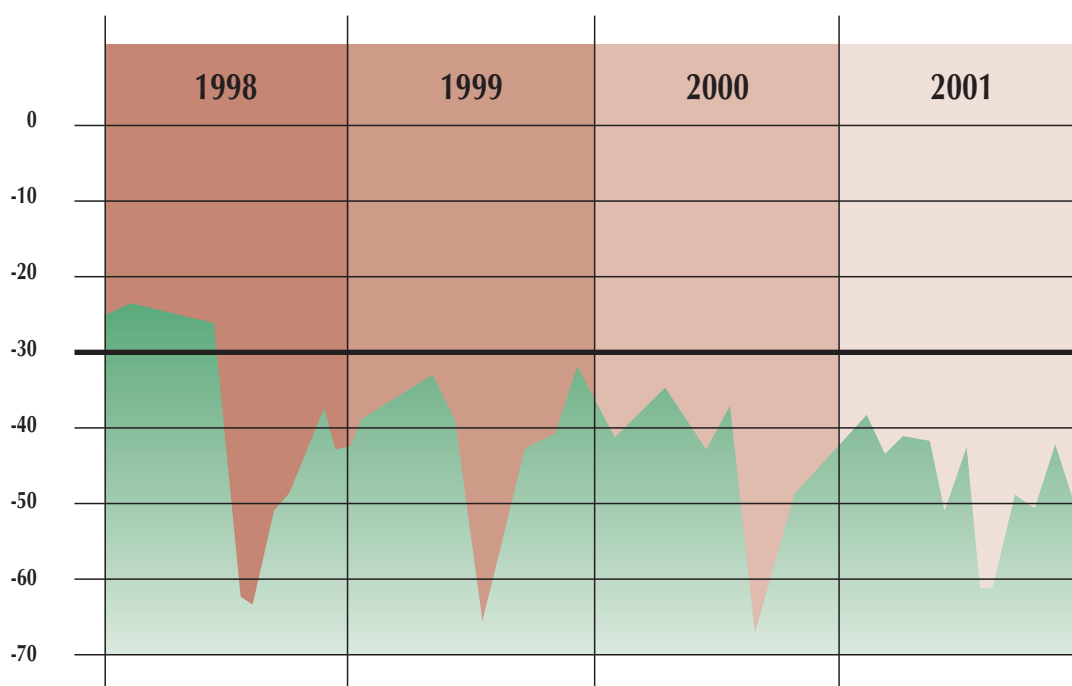
La Délégation Unédic AGS intervient devant la juridiction prud'homale selon trois modalités :

- ✓ le salarié réclame des créances non portées sur les relevés de créances par le mandataire de justice, il s'agit du contentieux article **L 621-125** du code de commerce (56% des cas, 53% en 2000, 55% en 1999, 58% en 1998) ;
- ✓ une instance est en cours à la date du jugement d'ouverture de la procédure collective, il s'agit de l'article **L 621-126** du code de commerce (38% des cas, 40% en 2000, 39% en 1999, 36% en 1998) ;
- ✓ le salarié revendique des créances portées sur le relevé par le mandataire de justice mais contestées partiellement ou en totalité par le CGEA, il s'agit alors des contentieux article **L 621-127** du code de commerce (6% du total du contentieux prud'homal, 7% en 2000, 6% en 1999 et 1998).



➔ Délai de mandatement optimisé

Conformément aux objectifs fixés en 1997, la Délégation Unédic AGS a mis en place une procédure permettant de mandater ses avocats au plus tard un mois avant l'audience. Cet objectif a été atteint dès 1998. Il fait désormais partie intégrante des standards de qualité de service de la DUA.



Délai de mandatement des avocats en nombre de jours depuis la date de transmission de la convocation jusqu'à la date d'audience. Cet indicateur fait l'objet d'un suivi hebdomadaire.

Faire face aux interprétations extensives de la garantie

Depuis la création de la Délégation Unédic AGS, la jurisprudence a pris une part de plus en plus importante dans la définition des obligations du régime de garantie des salaires. Elle s'est traduite par une interprétation extensive des articles du code du travail les régissant dès lors que l'AGS est dans la procédure.

Or, l'appréciation jurisprudentielle des concepts fon-

damentaux de la mise en œuvre de la garantie de l'AGS implique des charges de plus en plus lourdes et de plus en plus étrangères à sa mission initiale.



Thomas Haley/Sipa Image

➔ L'interprétation de la limite générale de la garantie de l'AGS

Le constat peut être commencé avec l'interprétation faite de l'application de la limite générale de la garantie de l'AGS par l'arrêt du 15 décembre 1998 de la Cour de Cassation.

A cette occasion, la Cour de Cassation, après avoir rappelé que les créances résultant de dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles sont celles qui trouvent leur fondement dans une loi, un règlement ou une convention collective, a ajouté qu'il importait peu que leur montant ne soit pas lui-même fixé par l'une de ces sources de droit.

Si cette conception peut se comprendre, s'agissant de la rémunération pure, élément fondateur du contrat de travail, l'extrapolation faite de ce principe par les arrêts ultérieurs à toutes créances, y compris

indemnitaires, est plus discutable. Or, d'après ce qui ressort de la distinction opérée dans l'article D.143.2 du code du travail, un préavis ou une indemnité de licenciement dérogatoire, librement discuté entre les parties, ne saurait entrer dans la mission d'un organisme social de solidarité.

Les arrêts postérieurs à celui du 15 décembre 1998 optent néanmoins pour l'application du plafond 13 pour des créances dérogatoires du droit commun. Quand des créances relèvent les unes du plafond 13 et les autres du plafond 4, c'est encore le plafond 13 qui est applicable à toutes les créances additionnées du salarié.



Facelly/Sipa Image

➔ L'abandon de la notion de créance due en exécution du contrat de travail

Un autre domaine, pilier de l'intervention de l'AGS, est exemplaire de la nouvelle interprétation extensive des textes par les juridictions. Il s'agit de la créance résultant de l'exécution du contrat de travail.

C'est bien cette créance que les textes imposent à l'AGS de garantir. Or, tel n'est pas l'avis de la jurisprudence qui s'est, depuis quelques années, construite, contra legem, sur la notion de violation d'une obligation résultant du contrat de travail (cf. Cass. soc. 16 mars 1999) et développée par l'élargissement du contrat de travail lui-même. Il ne s'agit donc plus de la relation de travail bilatérale, mais de son environnement général, certes légal (lois et conventions collectives) mais aussi social, voire moral.

Citons à titre d'exemples :

- ✓ les dommages et intérêts dus par l'employeur aux salariés demeurés dans l'ignorance de leurs droits au repos compensateur (Cass. soc. 16 mars 1999, précité) ;
- ✓ les dommages et intérêts alloués à une salariée pour violation des dispositions légales relatives au repos dominical (Cass. soc. 8 juin 1999) ;
- ✓ les dommages et intérêts alloués pour préjudice moral (Cass. soc. 10 juillet 2001).

L'AGS doit désormais garantir des fautes de l'employeur détachables du contrat de travail : avoir laissé des salariés dans l'ignorance d'un licenciement éventuel, les avoir licenciés dans des conditions vexatoires, etc. Ce qui n'est plus pris en considération, c'est la nécessaire dissociation à effectuer entre les droits du salarié et la garantie de l'AGS ; laquelle obéit à un régime légal qui ne peut s'appliquer à toutes les violations des règles régissant l'exécution et la cessation du contrat de travail.

La jurisprudence actuelle conduit à s'écarter de la théorie de la causalité première : la loi a voulu que l'AGS indemnise les conséquences de la violation des règles régissant l'exécution du contrat de travail et non toutes les conséquences induites d'une relation contractuelle défectueuse.

La garantie AGS "ultra legem"

Le régime légal de l'intervention de l'AGS est violé lorsque la Cour de Cassation décide de faire garantir par l'AGS une majoration de l'indemnité conventionnelle de licenciement résultant d'un **plan social** prévu par un accord d'entreprise (cf Cass. soc. 12 juin 2001). La garantie de l'AGS ne peut être accordée que pour les dispositions des plans sociaux résultant de stipulations légales et conventionnelles.

Autre constatation : la jurisprudence a de plus en plus tendance à privilégier le respect du formalisme au détriment du fond.

Citons à cet égard l'arrêt du 18 décembre 2000 de la Cour de Cassation qui alloue des dommages et intérêts, en vertu de l'article L122.14.5 du code du travail, en cas de licenciement d'un salarié ayant moins de deux ans d'ancienneté intervenu sans respect des dispositions relatives à **l'assistance du salarié**, par une personne de son choix, lors de l'entretien préalable au licenciement.

Citons encore la jurisprudence relative au **contrat initiative-emploi**. Ce contrat qui fait bénéficier d'une formation nécessite une convention signée entre l'employeur et l'agence locale pour l'emploi. Cette obligation se justifie pleinement lorsque l'on sait qu'un tel contrat peut être conclu pour une durée pouvant atteindre 24 mois, durée dérogatoire à la durée habituelle du contrat de travail à durée déterminée de droit commun. Par arrêt rendu le 3 mai 2000, la Cour de Cassation a pourtant décidé que l'absence d'une telle convention n'avait pas pour effet de faire perdre à ce contrat sa nature de contrat à durée déterminée dans les relations entre le salarié et l'employeur.

Ces décisions seraient-elles rendues en l'état, si l'AGS, organisme solvable, n'était pas partie dans ces procédures ?

Autre exemple de création d'une norme par la Cour de Cassation : celui de la **rupture du contrat d'apprentissage**. La Cour de Cassation a dérogé aux dispositions de l'article L117.17 du code du travail qui donne compétence au conseil de prud'hommes, en matière de résiliation du contrat d'apprentissage, en permettant au liquidateur, en cas de liquidation judiciaire de l'employeur,

de mettre fin au contrat d'apprentissage dans les 15 jours du jugement de liquidation (Cass. soc. 23 mai 2000). En outre, la Cour de Cassation, malgré l'exigence légale de la preuve d'un préjudice par l'apprenti résultant de la rupture de son contrat d'apprentissage, a décidé que ce dernier a droit à une indemnité égale aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme de son contrat (Cass. soc. 24 avril 2001).

Dernière illustration de cette tendance à statuer contra legem : la garantie de l'AGS est accordée au bénéfice d'une salariée d'un architecte, **travailleur indépendant**, mis en liquidation judiciaire en Alsace (Cass. soc. 14 novembre 2001 - confirmation de la position exprimée par la Cour de Cassation dans son précédent arrêt du 12 janvier 1999), alors que l'article L 143.11.1 du code du travail ne vise que les artisans, commerçants, agriculteurs et personnes morales de droit privé.

Toutes ces illustrations montrent que la Cour de Cassation, Chambre sociale, entend exercer un véritable pouvoir normatif de substitution en contournant les dispositions existantes du code du travail.

Si néanmoins, en matière de requalification, la jurisprudence constante de la Cour de Cassation reconnaît à l'AGS **un droit propre** de contester la régularité d'un contrat de travail à durée déterminée (Cass. soc. 13 décembre 2000 ; 13 juin 2001), en pratique, ce droit est vidé de tout son sens lorsque l'on constate par ailleurs que :

- ✓ la requalification permet d'allouer au salarié des dommages et intérêts, pour rupture sans cause réelle et sérieuse du contrat devenu à durée indéterminée, équivalents, en pratique, à ceux qui seraient résultés de l'application de l'article L122.3.8 du code du travail ;
- ✓ la requalification ouvre droit pour le salarié à une indemnité équivalente à un mois de salaire (Cass. soc. 11 juillet 2000) ;
- ✓ la prime de précarité demeure acquise au salarié malgré la requalification (Cass. soc. 9 mai 2001).

➔ Le détournement de la finalité sociale du régime de garantie des salaires

Sans en mesurer les conséquences financières, les juridictions sociales prodiguent leurs libéralités à certaines catégories de salariés à propos desquelles le qualificatif "défavorisées" n'apparaît pas être le plus approprié.

C'est le cas des sportifs officiant dans des clubs amateurs pour lesquels la loi n'autorise pas le recours habituel aux contrats de travail à durée déterminée. Peu importe : ils ont droit aux dommages et intérêts de l'article L122.3.8. du code du travail en cas de rupture anticipée de leurs contrats de travail consécutive au prononcé d'une procédure collective du club qui les emploie.

Mais qui aurait pensé aux acteurs de cinéma, bénéficiant du même régime (L.122.3.8 du code du travail) au motif que leur engagement a été rompu avant même qu'ils aient commencé à tourner (Cour d'Appel de Paris, 20 mai 1999 confirmé par la Cour de Cassation, 13 mars 2002) ou après le 2^e épisode d'une série de 19 alors que l'autre co-vedette est décédée (cf. Cour d'Appel de Paris, 24 mars 1999) : plafond 13 applicable sans aucune référence à la loi ou à une convention collective.

Nous sommes ici proches de l'enrichissement sans cause.

Au terme de ce rapide tour d'horizon, une constatation s'impose : des interprétations extensives de la loi faites par les juridictions, il résulte une instabilité juridique, contraire aux règles légales qui régissent l'intervention de l'AGS. Force est de constater que de telles interprétations des règles de fonctionnement de l'AGS détournent celle-ci de sa "finalité sociale" qui était sa mission première et mettent en péril son équilibre financier.



Facelly/Sipa Image

➔ Les décisions en faveur des intérêts du régime de garantie

Dans cette vague de jurisprudence défavorable, il reste à ce jour quelques décisions plus en phase avec les intérêts du régime de garantie.

Les faillites étrangères : un arrêt du 20 janvier 1998 de la Cour de Cassation (arrêt LUXADOR) a décidé que le régime de garantie des salaires applicable était celui régi par la loi du lieu d'ouverture de la faillite.

La Cinquième chaîne de télévision (personne morale de droit privé) : selon un arrêt de la Cour de Cassation Ch. soc. du 28 février 2000, il faut et suffit qu'un employeur, personne morale, ait la qualité de personne morale de droit privé pour qu'il soit soumis à l'obligation d'assurance prévue par l'article L 143.11.1 du code du travail.

Le respect des délais de garantie de l'AGS : jurisprudence constante de mise hors de cause de l'AGS pour les licenciements effectués au-delà des 15 jours suivant la liquidation judiciaire ou du mois suivant le jugement arrêtant le plan de cession.

Agir en liaison permanente avec notre environnement professionnel et social



Développer des contacts réguliers et entretenir des échanges permanents avec l'ensemble des acteurs et intervenants de son champ professionnel figurent au rang des priorités de la Délégation Unédic AGS depuis sa création.

Des rencontres sont ainsi régulièrement organisées aux plans national et local avec l'ensemble des partenaires de la procédure collective ainsi qu'avec tous les intervenants en amont et en aval de la procédure. Elles prennent la forme de réunions ponctuelles organisées par la Délégation Unédic AGS sur des sujets techniques ou résultent de la participation de la DUA à des assemblées générales, congrès, journées d'études, séminaires, stages de formation ou colloques.

A l'occasion de ces réunions, les représentants de la DUA diffusent à un large public les informations se rapportant à l'activité du régime de garantie des salaires telles que la consolidation statistique des effets des faillites ou l'évolution de la jurisprudence.

➔ **Auprès des Ministères de la Justice et de l'Emploi**

Les relations permettent de sensibiliser les principaux interlocuteurs aux répercussions de décisions imminentes sur le champ d'application de la garantie et les modalités d'intervention. L'avis donné par la Délégation Unédic AGS s'inscrit également dans le cadre de consultations techniques sur des projets de textes en cours d'élaboration et dans le cadre des négociations menées par les pouvoirs publics au niveau européen (Règlement européen relatif aux procédures d'insolvabilité du 29 mai 2000 – Révision de la Directive européenne du 20 octobre 1980 sur l'indemnisation des salariés).

A l'École Nationale de la Magistrature

En 2000 et 2001, la Délégation Unédic AGS a été conviée à présenter ses différentes missions lors de journées de formation organisées par l'ENM à Paris. Ces interventions étaient destinées aux magistrats contrôleurs chargés d'effectuer des contrôles au sein des études de mandataires de justice.

➔ Avec le CNAJMJ et l'IFPPC

La Direction de la Délégation Unédic AGS est en contact régulier avec le Président et les membres du Bureau du Conseil National des Administrateurs Judiciaires et Mandataires Judiciaires (CNAJMJ) ainsi que de l'Institut Français des Praticiens des Procédures Collectives (IFPPC). Des actions sont menées conjointement pour réaliser des projets d'intérêt mutuel tels que l'installation de liaisons informatisées pour le transfert automatisé de fichiers entre les études et les CGEA ou l'introduction du relevé unique en euro le 1^{er} octobre 2001. Ces rencontres ont également pour but de rechercher une approche commune sur certains points techniques tels que la saisie attribution sur les fonds déposés à la Caisse des Dépôts et Consignations, le respect de l'ordre des privilèges et le remboursement des avances de l'AGS...



Reims, 11 mai 2001

➔ La DUA participe à diverses manifestations de la profession

- ✓ **Les Journées d'études du CNAJMJ** (2000 et 2001) consacrées à des thèmes spécialisés et à des débats traitant des créances salariales.
- ✓ **Le Congrès de l'IFPPC** de septembre 2001 consacré à l'approche comparative des différents dispositifs de procédures collectives au sein des Etats de l'Union Européenne et à l'indemnisation des créances salariales. La DUA y a présenté les règles de fonctionnement de l'AGS dans le cadre d'un échange avec des mandataires de justice européens.
- ✓ **Le colloque régional des 8^e et 9^e compagnies de mandataires judiciaires** organisé conjointement par M^{es} Dargent et Miquel de l'IFPPC et la DUA, le 11 mai 2001 à Reims, sur le thème des **"problèmes liés à la protection de l'environnement dans le cadre des procédures collectives."** Plusieurs personnalités sont intervenues pour apporter un éclairage spécifique sur le sujet traité, en présence de Monsieur Charpenel, Procureur Général près la Cour d'Appel de Reims, notamment, Monsieur Normand, Chef du Bureau Sol et Energie au Ministère de l'Aménagement du territoire et de l'Environnement, et Maître Sol, Avocat spécialisé dans le domaine de l'Environnement. Les représentants de la DUA ont rappelé la primauté du remboursement du superprivilège par rapport aux frais de remise en état des sols.
- ✓ **Les journées nationales d'Entreprise et Droit Social (EDS)**, sous la présidence de Monsieur Dominique Tellier, et dont la mission est d'assurer la formation des conseillers prud'homaux du collège employeur. Ces rencontres, organisées par le secrétaire général Guy-Patrice Quétant, permettent de mieux appréhender les problèmes qui peuvent se poser dans le cadre des instances prud'homales auxquelles la DUA est partie.

➔ Pour optimiser les échanges de données

En collaboration avec la Commission informatique du CNAJMJ, la Délégation Unédic AGS a conçu et réalisé en 2001 le Relevé Unique en euros. Il regroupe sur un seul et même document les différents rangs de créances dues à un salarié en remplacement des anciens relevés.

Il a été mis en place le 1^{er} octobre 2001 et répond à 4 objectifs :

- ✓ simplifier les procédures de traitement et de contrôle grâce à une plus grande lisibilité ;
- ✓ alléger le processus des signatures ;
- ✓ faciliter les transmissions immédiates (par disquette ou internet) ;
- ✓ permettre une adaptation permanente aux évolutions réglementaires grâce à des zones modulables et paramétrables.

L'utilisation conjointe des Sources élaborées (transmission des relevés par internet ou disquette) et du Relevé Unique entre les études des mandataires judiciaires et les CGEA permet de renforcer la qualité des informations transmises en les sécurisant et de

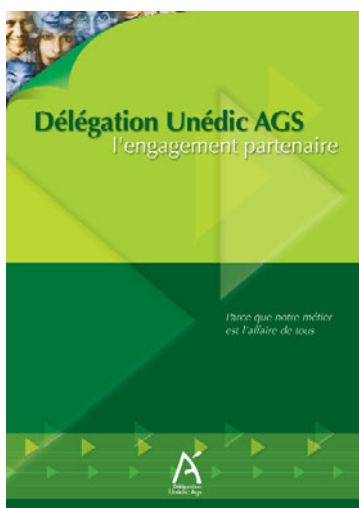
raccourcir les délais de traitement, répondant ainsi aux exigences réciproques de contrôle interne.

Avec l'authentification électronique des signatures du représentant des créanciers et du juge-commissaire, via la carte à puce et son lecteur fournis par la DUA aux mandataires, ce mode de transmission est appelé à remplacer, à terme, les relevés papier.

La mise en place du Relevé Unique et des liaisons automatisées a fait l'objet d'une documentation adressée à l'ensemble des mandataires de justice et experts salariaux en juillet 2001.

➔ Journées nationales des avocats

Depuis 1998, la Délégation Unédic AGS organise, tous les deux ans, la journée nationale des avocats du régime de garantie des salaires. Ces rencontres lui permettent notamment de préciser certains points d'actualité et de s'appuyer sur des références concrètes de praticiens du droit, avocats et professeurs d'université.



En 2001, la DUA a édité et distribué auprès de ses partenaires et interlocuteurs une plaquette de présentation de ses missions.

➔ Rencontres régionales

- ✓ Au sein des Centres de gestion, des réunions bisannuelles sont organisées avec les avocats de leur ressort géographique en alternance avec la journée nationale. Elles permettent aux collaborateurs de chaque Centre d'échanger avec leurs conseils afin d'appréhender les difficultés quotidiennes que ceux-ci rencontrent devant les juridictions. Ensemble, ils recherchent les meilleures approches possibles afin d'optimiser les règlements contentieux.
- ✓ Des rencontres avec les conseillers prud'homaux permettent d'échanger sur des questions juridiques liées aux contentieux en cours. Les représentants de la DUA s'efforcent de lever certaines incompréhensions sur les positions soutenues pour le compte du régime de garantie des salaires dans les instances. Les responsables de CGEA sont parfois conviés aux audiences solennelles de rentrée des conseils de prud'hommes.
- ✓ Des réunions régulières avec les mandataires judiciaires permettent la diffusion de statistiques sur l'activité des Centres dans les différents domaines Avances-Récupérations et Contentieux. Des questions de principe sont également traitées afin de faire connaître aux professionnels les positions de la DUA. Des contacts sont établis avec les Présidents des Tribunaux de Commerce, notamment lorsque l'intervention du CGEA porte sur des dossiers importants.
- ✓ Des échanges avec les conseillers prud'homaux et les conseillers des Chambres sociales des Cours d'Appel viennent enrichir les discussions et l'information sur l'actualité locale.

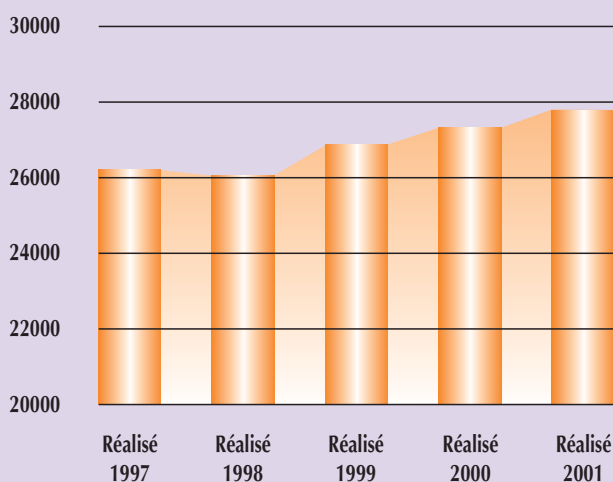


Rencontre avec le FFE, homologue belge de l'AGS

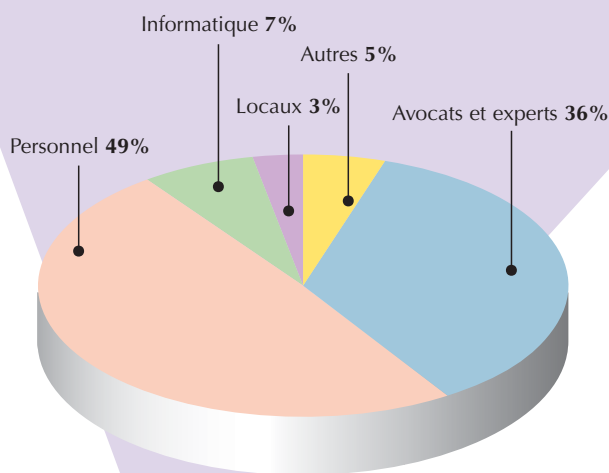
Le Comité des Délégués de la DUA s'est rendu à Bruxelles, le 11 décembre 2001, pour étudier le fonctionnement du Fonds belge d'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de Fermeture d'Entreprises (FFE). Cette réunion a notamment permis de faire le point sur les compétences respectives de chaque Institution dans les cas de faillites d'entreprises belges employant des salariés frontaliers français et inversement. En la matière, c'est le lieu du premier jugement d'ouverture de la procédure collective qui détermine l'indemnisation des salariés. Or, les différences entre les codes du travail belge et français impliquent des procédures spécifiques et des différences dans les délais et les montants d'indemnisation. De ce fait, les salariés habitant en France et employés en Belgique perçoivent des indemnités inférieures à celles qu'ils seraient en droit d'obtenir en France. La compétence territoriale de chaque Institution revêt donc un enjeu d'importance.

Optimiser la performance de nos activités

Les dépenses de gestion administrative pour l'année 2001 s'élèvent à 27,698 millions d'euros. Cela représente, depuis la création de la DUA en 1996, une progression de 4,86%. Sur la même période 1997-2001, l'indice des prix a connu une progression de 5,39%.



Evolution du budget en milliers d'euros



Répartition budgétaire en 2001

Les dépenses ont été maîtrisées du fait de la baisse conjointe des amortissements et des charges liées aux honoraires d'avocats. La rigueur budgétaire que s'est imposée la DUA n'a donc pas été réalisée au détriment de sa stratégie de développement qui s'articule autour de 4 axes :

- Amélioration de la qualité de service ;
- Accroissement de la performance ;
- Développement de la capacité d'adaptation ;
- Développement de la communication.

Les budgets de fonctionnement ont été établis afin de permettre le développement des compétences individuelles des collaborateurs de la DUA, l'évolution de son système d'information, l'adaptation de ses locaux, la certification de ses comptes et le renforcement de sa communication.

- ✓ Formations des collaborateurs concernés à l'encadrement et au métier de l'AGS dans le but d'optimiser la qualité de service.
- ✓ Evolution de l'applicatif AGS 97 et lancement du nouveau Système d'information PROTEA et de l'applicatif comptable SYMCA pour accroître la performance des échanges et des traitements.
- ✓ Mise aux normes de sécurité des locaux, installation du site de La Réunion, déménagement du CGEA de Marseille et réagencement des CGEA d'Annecy et Rennes.
- ✓ Certification des comptes et mise en place d'une politique de communication interne et externe pour accompagner les grands projets de modernisation de la DUA.

Appliquer un référentiel Qualité

RCIQT : Référentiel de Contrôle Interne et de la Qualité des Traitements

En 2000, les comptes de l'AGS ont été certifiés légalement pour la première fois, conformément à l'objectif fixé par le Conseil d'Administration de l'AGS en novembre 1998.

Pour atteindre cet objectif, la DUA s'est appuyée sur des mesures prises dès 1996 :

- ✓ écriture des procédures administratives ;
- ✓ migration sur des applications informatiques communes AGS97/COTRE en 1997 ;
- ✓ action de fiabilisation des données techniques en 1998.

Le projet Certification des comptes a été lancé dès 1999 :

- ✓ mise en place de la gestion des irrécouvrables ;
 - ✓ réalisation du RCIQT et mise en œuvre de fiches de contrôle ;
 - ✓ mission intérimaire dans les CGEA de Rouen et Bordeaux ;
- pour aboutir à la certification contractuelle.

Le processus de certification a été finalisé en 2000 :

- ✓ actualisation du RCIQT gestion technique et écriture du RCIQT fonctions d'appui ;
 - ✓ mission intérimaire dans les CGEA de Marseille et Amiens ;
- permettant d'obtenir la première certification légale des comptes de l'AGS.

3172 demandes d'avances et 2608 dossiers contentieux contrôlés

Ces contrôles ont été effectués en 2001 dans tous les sites de la DUA selon le Référentiel RCIQT mis à jour après les contrôles de l'année 2000 et en fonction des orientations fixées par la Direction.

S'appuyant sur les conclusions de la mission intérimaire du Commissaire aux comptes de l'Unédic, menée au CGEA de Toulouse, et après contrôle de la Gestion administrative, le Commissaire aux comptes de l'AGS a validé les procédures de contrôle interne et certifié les comptes 2001.

Les taux moyens d'anomalie constatés sont les suivants :

| | Anomalies liées au non respect de procédures internes | Erreurs dans l'application de la réglementation |
|----------------------|---|---|
| Demandes d'avances | 10,5 % | 8,5 % |
| Dossiers contentieux | 8,8 % | 0,5% |

Démarche participative

Cette démarche a été accompagnée d'actions de communication interne auprès de l'ensemble des collaborateurs de la DUA afin de mutualiser les savoir-faire et de responsabiliser chacun aux enjeux de la certification. Les notions de contrôle interne normalisé, préparé scientifiquement (données statistiques) et de comptes justes et sincères sont maintenant ancrées à tous les niveaux de notre organisation.

Ce processus de certification est en effet le résultat de la mobilisation et de l'implication de tous les collaborateurs de la DUA.

Développer une culture commune au service de nos exigences professionnelles

Formation

Dans le cadre de ses objectifs permanents de modernisation, de qualité de service et de développement professionnel de ses collaborateurs, la DUA a mis en place un programme de formation par démultiplication, conçu et assuré en interne. Il permet d'adapter le contenu de chaque stage au plus près du métier AGS et des réalités de terrain, d'élargir le champ d'activité de chaque collaborateur et d'optimiser la mutualisation des savoir-faire et des expériences entre des équipes géographiquement dispersées.



En 2001, les formations ont essentiellement porté sur les Récupérations et les relations avec les mandataires de justice, le contrat de travail, le nouvel applicatif PROTEA dans le cadre du projet AGS Aladin, la présentation aux nouveaux collaborateurs des missions et activités de la DUA.

Plus de 140 stagiaires sur 218 collaborateurs (en contrat à durée indéterminée au 31 décembre 2001) ont bénéficié d'une formation au cours de l'année.

Mobilité professionnelle

Depuis sa création, 59 nouveaux collaborateurs ont intégré la Délégation Unédic AGS, dont 14 en provenance d'une institution de l'Assurance chômage (4 pour la seule année 2001). Parmi les 66 collaborateurs qui ont quitté la DUA au cours de la même période, 29, dont 11 en 2001, sont restés au sein de l'Assurance chômage. La mobilité s'est également traduite par 22 changements de poste au sein de notre établissement, dont 14 accompagnés de mobilité géographique.

Cette mobilité professionnelle traduit donc, de manière équilibrée, les liens qui unissent la DUA à son environnement structurel, l'Assurance chômage, et son ouverture permanente sur le monde de l'entreprise.

Relations sociales

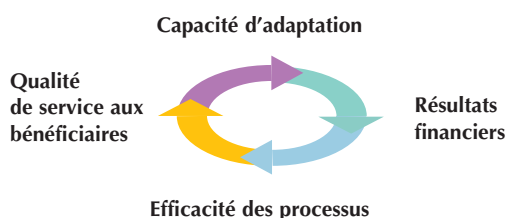
A partir de l'accord d'entreprise de l'Assurance chômage, préparé et négocié en 2000, la Délégation Unédic AGS a organisé et mis en œuvre la réduction du temps de travail au sein de ses différents centres en 2001.

Depuis sa création et la mise en place des instances représentatives du personnel en 1997, la DUA développe une politique sociale permanente qui s'est notamment matérialisée par les accords relatifs au statut du personnel, en 1998, et au fonctionnement des instances représentatives du personnel en 1999. Des rencontres régulières permettent aux représentants du personnel et à la direction de faire vivre le dialogue social de manière utile et constructive : réunions mensuelles du Comité d'établissement et des Délégués du personnel ; Comité d'Hygiène, de sécurité et des Conditions de Travail ; réunions de négociation avec les organisations syndicales.



Unifier les outils et mutualiser les savoir-faire au service de notre mission

Sur la période 2001-2003, la Délégation Unédic AGS met en œuvre une démarche de modernisation qui s'inscrit dans la logique du projet Aladin de l'Assurance chômage, articulé autour de 4 objectifs de performance :



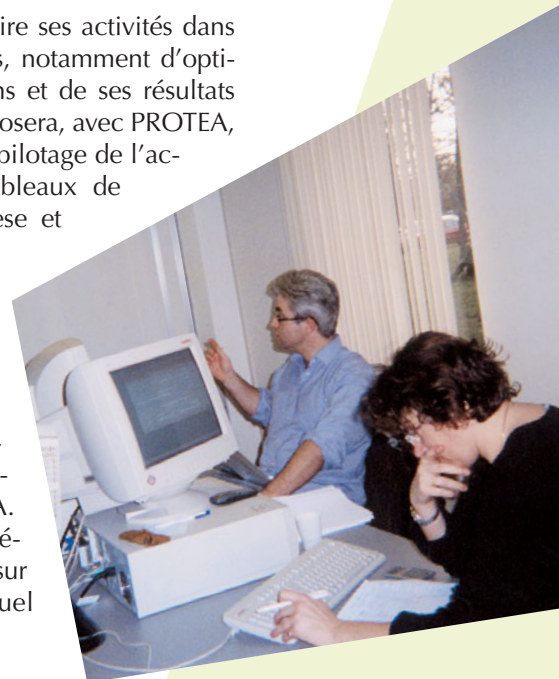
Spécifique aux activités de la DUA, le projet AGS Aladin vise à optimiser son mode de fonctionnement dans les trois dimensions de son métier : avances, récupérations, contentieux.

Il se compose de trois volets : la modernisation du Système d'information, la mise en place d'un outil de pilotage de l'activité et la gestion par affaire. L'année 2001 a essentiellement été consacrée aux deux premières composantes du projet, étapes préalables à la gestion par affaire.

La DUA nationale facilitera le transfert inter-sites des dossiers, l'harmonisation des traitements et de la qualité de service, et un suivi statistique consolidé.

Le pilotage

Afin de pouvoir conduire ses activités dans le sens de ses objectifs, notamment d'optimisation de ses moyens et de ses résultats financiers, la DUA disposera, avec PROTEA, de nouveaux outils de pilotage de l'activité. Constitué de tableaux de bord, fiches de synthèse et listes d'affaires ciblées, cet outil intégrera également une aide au suivi grâce au recensement automatisé des événements et tâches à traiter quotidiennement par les collaborateurs des CGEA. Pour chacun, ces éléments seront portés sur un "agenda" individuel intégré dans PROTEA.



Le nouveau Système d'information PROTEA

En 2001, la DUA a procédé à la définition des spécifications du nouvel applicatif, aux phases de tests, aux recettes, à la préparation des fichiers avant migrations et à l'élaboration des modules de formation. Le nouveau Système d'information sera totalement déployé fin 2002.

Avec PROTEA (Programme de Renouvellement de l'Organisation et du Traitement Economique de l'AGS), la DUA se dote d'un Système d'information lui permettant de s'adapter rapidement aux évolutions de son métier et de son environnement. La nouvelle ergonomie du poste de travail offre une vision globale des trois dimensions de chaque affaire : avances, récupérations, contentieux. L'unification des 6 bases de données actuelles en une seule base

La gestion par affaire

Ce mode de gestion vise à assurer le traitement global d'une affaire à l'aide de la polyvalence individuelle. Grâce à la mutualisation des savoir-faire, elle donnera aux CGEA une plus grande réactivité pour mettre en adéquation le respect des délais avec la charge de travail. Elle permettra d'intégrer la notion de risque et de coût à chaque étape du traitement d'un dossier.

Le mode projet

Dans le cadre d'AGS Aladin, la DUA a opté pour une organisation en mode projet. Cette méthode permet une identification claire des acteurs et des actions à réaliser et un suivi permanent des délais et des coûts.


Évolution des principaux paramètres d'activité

| | 1996 | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 |
|---|---------------------|---------|---------|---------------------|---------------------|---------|
| Avances (en millions d'euros) | 1 296 | 1 366 | 1 149 | 1 178 | 1 131 | 1 295 |
| Récupérations (en millions d'euros) | 498 | 574 | 652 | 612 | 564 | 477 |
| Taux de récupération au 31 décembre des dossiers relevant de la loi de 1985 | 30,3% | 31,7% | 33,7% | 35,4% | 36,4% | 36,3% |
| Cotisations (en millions d'euros) | 828 | 678 | 707 | 681 | 569 | 358 |
| Taux d'appel des cotisations | 0,35% puis 0,25% | 0,25% | 0,25% | 0,25% puis 0,20% | 0,20% puis 0,15% | 0,10% |
| Nombre de défaillances d'entreprises (date de publication) | 55 984 | 52 323 | 46 743 | 41 339 | 37 572 | 36 218 |
| Nombre de dossiers AGS ouverts | 30 796 | 30 253 | 27 550 | 24 928 | 21 898 | 21 098 |
| Nombre de dossiers de plus de 100 salariés | 148 | 147 | 126 | 138 | 129 | 178 |
| Nombre de salariés bénéficiaires | 338 628 | 325 007 | 246 251 | 201 228 | 179 561 | 237 133 |
| Nombre de procédures prud'homales | 40 895 | 42 367 | 40 159 | 37 256 | 38 736 | 36 386 |
| Nombre d'arrêts de cour d'appel rendus | 5 237 | 6 355 | 6 280 | 6 519 | 8 850 | 8 503 |
| Nombre d'arrêts de la Cour de Cassation rendus avec constitution de l'AGS | 47 | 82 | 43 | 57 | 46 | 45 |

Indicateurs d'activité par CGEA

| Année 2001 | Relevés reçus | Nouveaux dossiers | Règlements | Convocations | % des convocations conseil de prud'hommes par article | | |
|----------------------------------|---------------|-------------------|---------------|---------------|---|-------------|-------------|
| | Moyenne hebdo | Moyenne hebdo | Moyenne hebdo | Moyenne hebdo | % L 621-125 | % L 621-126 | % L 621-127 |
| Délégation Centre-Ouest | 509 | 69 | 188 | 87 | 63% | 30% | 8% |
| CGEA Rennes | 245 | 34 | 100 | 34 | 65% | 31% | 4% |
| CGEA Orléans | 116 | 16 | 45 | 21 | 64% | 27% | 9% |
| CGEA Rouen | 111 | 14 | 36 | 23 | 57% | 32% | 11% |
| Département de la Réunion | 37 | 5 | 7 | 9 | 69% | 21% | 10% |
| Délégation Sud-Ouest | 382 | 71 | 157 | 107 | 71% | 25% | 4% |
| CGEA Toulouse | 192 | 34 | 82 | 64 | 71% | 25% | 4% |
| CGEA Bordeaux | 190 | 37 | 75 | 43 | 71% | 26% | 4% |
| Délégation Sud-Est | 687 | 94 | 215 | 149 | 66% | 28% | 5% |
| CGEA Chalon/Saône | 220 | 23 | 62 | 44 | 61% | 35% | 4% |
| CGEA Annecy | 183 | 22 | 65 | 25 | 65% | 30% | 5% |
| CGEA Marseille | 284 | 49 | 88 | 80 | 69% | 25% | 6% |
| Délégation Nord-Est | 564 | 69 | 182 | 127 | 62% | 34% | 4% |
| CGEA Nancy | 224 | 30 | 74 | 44 | 61% | 37% | 2% |
| CGEA Amiens | 122 | 17 | 47 | 33 | 56% | 37% | 7% |
| CGEA Lille | 218 | 22 | 61 | 50 | 65% | 29% | 6% |
| Délégation Ile-de-France | 277 | 100 | 196 | 223 | 36% | 57% | 7% |
| CGEA IDF Est | 129 | 46 | 88 | 101 | 41% | 52% | 8% |
| CGEA IDF Ouest | 148 | 54 | 108 | 122 | 33% | 60% | 7% |
| Délégation DOM Américains | 34 | 5 | 13 | 12 | 73% | 23% | 4% |
| CGEA Fort de France | 34 | 5 | 13 | 12 | 73% | 23% | 4% |
| TOTAL NATIONAL | 2 453 | 408 | 950 | 704 | 56% | 38% | 6% |

[Délégation Unédic AGS]

DIRECTEUR

Thierry Méteyé

Directeur de la Délégation Unédic AGS

DÉLÉGATION NATIONALE

Christian Delnaud

Délégué adjoint Opérationnel

Carole Jouasset

Responsable Département Ressources Humaines

Frédéric Rialland

Responsable Département Informatique

Jacques Savoie

Responsable Département Juridique

Anne Varin

Responsable Département Statistiques

Bertrand Tamaro

Auditeur Interne

DÉLÉGATION RÉGIONALE CENTRE-OUEST

Gérard Grasse

Responsable du CGEA de Rennes

Catherine Chavoutier

Responsable du CGEA de Rouen

Vincent Garraud

Responsable du CGEA d'Orléans

Erick Marimoutou

Responsable du Département de la Réunion

DÉLÉGATION RÉGIONALE SUD-OUEST

Claude Segond

Délégué régional

Daniel Lagrula

Responsable du CGEA de Bordeaux

Eric Cros

Responsable du CGEA de Toulouse



DÉLÉGATION RÉGIONALE SUD-EST

| | |
|--------------------------|---|
| Nicolas Leclercq | Délégué régional |
| Maryse Deschamps | Responsable du CGEA de Chalon-sur-Saône |
| Françoise Garaud | Responsable du CGEA d'Annecy |
| Marie-Ange Nguyen | Responsable du CGEA de Marseille |



DÉLÉGATION RÉGIONALE NORD-EST

| | |
|------------------------|------------------------------|
| Yves Roussel | Délégué régional |
| Norbert Erbrech | Responsable du CGEA de Nancy |
| Benoît Graillet | Responsable du CGEA d'Amiens |
| Jean-Paul Lê | Responsable du CGEA de Lille |



DÉLÉGATION RÉGIONALE ILE-DE-FRANCE

| | |
|------------------------|-------------------------------|
| Didier Aubonnet | Délégué régional |
| Michel Wieczor | Responsable du CGEA IDF-Est |
| Marc Hygonenq | Responsable du CGEA IDF-Ouest |



DÉLÉGATION RÉGIONALE DOM AMÉRICAINS

| | |
|--------------------------|---|
| Christophe Mounin | Responsable du Centre de Fort-de-France |
|--------------------------|---|

Vos contacts en 2002

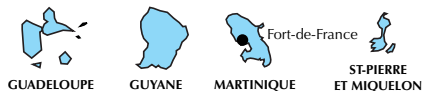
DÉLÉGATION NATIONALE

77, rue de Miromesnil - 75008 Paris
Tél. : 01 53 17 24 31 - Fax : 01 53 17 21 91 - E-mail : AGS-DN@ags.unedic.fr

DÉLÉGATION DOM AMÉRICAINS

Christophe Mounin, Responsable du Centre de Fort-de-France

Tél. : 05 96 60 65 65
E-mail : AGS-CGEA- Ma@ags.unedic.fr



DÉLÉGATION RÉGIONALE ILE-DE-FRANCE

Nicolas Leclercq, Délégué régional

Tél. : 01 41 40 70 55
E-mail : AGS-DR-IDF@ags.unedic.fr

Michel Wiczor, Responsable du CGEA IDF-Est

Tél. : 01 41 40 70 30
E-mail : CGEA-IDFEST@ags.unedic.fr

Marc Hygonenq, Responsable du CGEA IDF-Ouest

Tél. : 01 41 40 70 00
E-mail : CGEA-IDFOUEST@ags.unedic.fr

DÉLÉGATION RÉGIONALE NORD-EST

Yves Roussel, Délégué régional

Tél. : 03 83 95 52 50
E-mail : AGS-DR-NE@ags.unedic.fr

Norbert Erbrech, Responsable du CGEA de Nancy

Tél. : 03 83 95 52 50
E-mail : AGS-CGEA-Ny@ags.unedic.fr

Responsable du CGEA d'Amiens

Tél. : 03 22 50 35 30
E-mail : AGS-CGEA-As@ags.unedic.fr

Jean-Paul Lê, Responsable du CGEA de Lille

Tél. : 03 20 74 62 10
E-mail : AGS-CGEA-Le@ags.unedic.fr

DÉLÉGATION RÉGIONALE CENTRE-OUEST

Eric Morel, Délégué régional

Tél. : 02 99 85 95 35
E-mail : AGS-DR-CO@ags.unedic.fr

Benoît Graillot, Responsable du CGEA de Rennes

Tél. : 02 99 85 95 00
E-mail : AGS-CGEA-Rs@ags.unedic.fr

Responsable du CGEA de Rouen

Tél. : 02 32 81 57 00
E-mail : AGS-CGEA-Ro@ags.unedic.fr

Vincent Garraud, Responsable du CGEA d'Orléans

Tél. : 02 38 24 20 40
E-mail : AGS-CGEA-Os@ags.unedic.fr

DÉLÉGATION RÉGIONALE SUD OUEST

Michel Mathieu, Délégué régional

Tél. : 05 62 73 76 22
E-mail : AGS-DR-SO@ags.unedic.fr

Daniel Lagraula, Responsable du CGEA de Bordeaux

Tél. : 05 56 69 64 00
E-mail : AGS-CGEA-Bx@ags.unedic.fr

Responsable du CGEA de Toulouse

Tél. : 05 62 73 76 00
E-mail : AGS-CGEA-Te@ags.unedic.fr

DÉLÉGATION RÉGIONALE SUD-EST

Claude Segond, Délégué régional

E-mail : AGS-DR-SE@ags.unedic.fr

Maryse Deschamps, Responsable du CGEA de Chalon-sur-Saône

Tél. : 03 85 42 74 00
E-mail : AGS-CGEA-Cn@ags.unedic.fr

Christophe Fourage, Responsable du CGEA d'Annecy

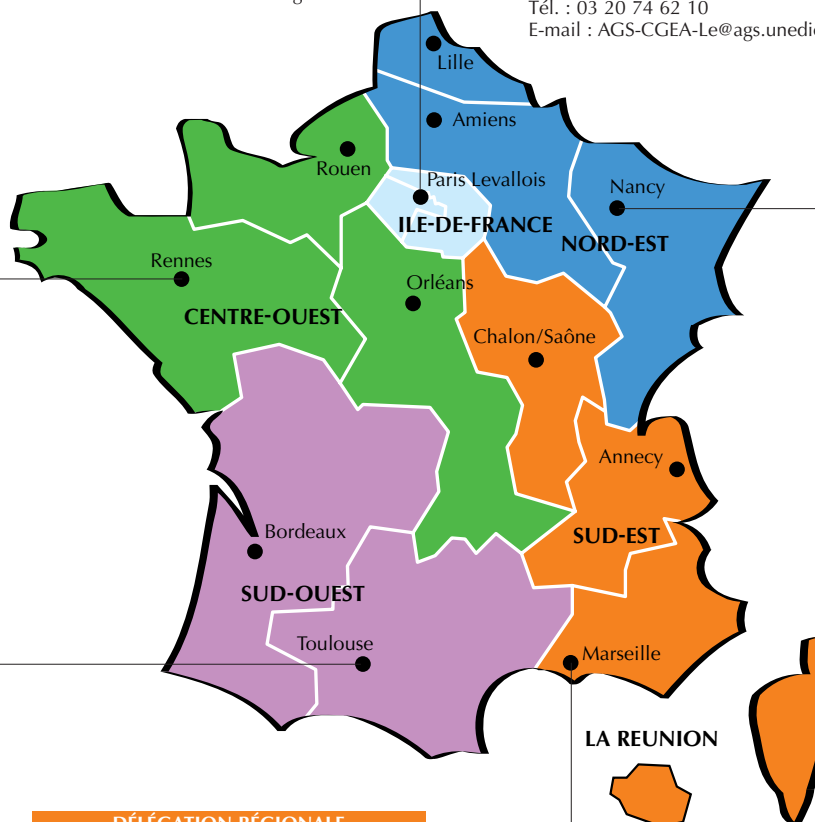
Tél. : 04 50 69 80 00
E-mail : AGS-CGEA-Ay@ags.unedic.fr

Marie-Ange Nguyen, Responsable du CGEA de Marseille

Tél. : 04 96 11 66 20
E-mail : AGS-CGEA-Me@ags.unedic.fr

Erick Marimoutou, Responsable du Département de la Réunion

Tél. : 02 62 20 94 50
E-mail : AGS-CGEA-Rn@ags.unedic.fr



Conception : Délégation Unédic AGS
Création et réalisation : SEMIOS
Crédits photos : Délégation Unédic AGS, SIPA Image
Achévé d'imprimé le 10 juin 2002



Délégation Unédic AGS
77, rue de Miromesnil – 75008 Paris
Tél. : 01 53 17 24 31 – Fax : 01 53 17 21 91
E.mail : AGS-DN@ags.unedic.fr