



rapport **d'activité**
2004

Délégation
Unédic AGS

Parce que notre métier est l'affaire de tous



ACTIVITÉ & CHIFFRES CLÉS

Entreprises & procédures collectives	p. 2
Montant avancé	p. 8
Montant récupéré	p. 10
Cotisations	p. 13
Contentieux	p. 14

JURIDIQUE

Application des textes & jurisprudence	p. 16
--	-------

RENCONTRES & ÉCHANGES

Journée nationale des avocats	p. 18
Pouvoirs publics & partenaires	p. 20

VIE DE L'ENTREPRISE

Projet d'entreprise	p. 24
Ressources Humaines	p. 26

TECHNOLOGIE DE L'INFORMATION

Information & échanges électroniques	p. 27
--------------------------------------	-------

BUDGET

Certification des comptes	p. 28
---------------------------	-------

ANNEXES STATISTIQUES

Chiffres clés	p. 30
---------------	-------

ORGANISATION

Organigramme 2004	p. 32
Réseau & contacts 2005	p. 33

Équilibre financier retrouvé et vigilance de rigueur

Depuis fin 2004, le régime de garantie des créances des salariés a retrouvé l'équilibre financier indispensable à la poursuite de ses missions, après deux années marquées par des niveaux d'avances hors normes, culminant à plus de 2 milliards d'euros l'an.



Confortée par la diminution progressive du niveau des avances à partir de juillet 2004, l'amélioration de la situation financière a nécessité la prise de mesures exceptionnelles et la mobilisation de tous, partenaires de la procédure collective et collaborateurs de la Délégation Unédic AGS.

- Au nom de la solidarité des entreprises, le Conseil d'administration de l'AGS a temporairement relevé le taux de cotisation à un niveau encore jamais atteint depuis la création du régime de garantie.
- La mise en œuvre d'actions de récupération ciblées par les centres de gestion de la DUA et l'appui efficace et indispensable de nos partenaires mandataires de justice ont fortement contribué à accélérer le retour à l'équilibre et à sauvegarder ce dispositif de solidarité, garant de la paix sociale.

Mais cet équilibre est par nature fragile face à d'éventuels retournements de conjoncture. D'autant que, au-delà du contexte économique, les évolutions jurisprudentielles conduisent à s'interroger sur l'existence même de limites au champ d'intervention du régime de garantie des créances des salariés.

Dans cette conjoncture instable, les instances de l'AGS ont suivi avec attention l'élaboration du projet de loi de sauvegarde afin que soient prises en compte les éventuelles conséquences financières sur la pérennité du régime.

Démarche de progrès permanent

2004 marque également l'avancée significative du projet d'entreprise de la DUA. Le déploiement de la Gestion par Affaire (GPA) est entré dans sa phase opérationnelle en novembre. A travers la polyvalence professionnelle des techniciens et gestionnaires de la Délégation, la GPA vise à favoriser une approche globale de chaque affaire dans ses dimensions sociale, juridique et économique.

L'objectif est de renforcer la qualité de service par une simplification des procédures, une réactivité et une fiabilité accrues des traitements, et par une gestion optimisée des récupérations et des contentieux.

Grâce à l'implication de tous ses collaborateurs, ce mode de gestion et l'organisation qui le soutient engagent durablement la Délégation dans une démarche de progrès permanent. Partagé par tous, cet objectif nous rassemble au quotidien au service des bénéficiaires de la garantie AGS.

Thierry Méteyé
Directeur de la Délégation Unédic AGS

■ Progression des faillites d'entreprises Diminution des affaires de plus de 100 salariés

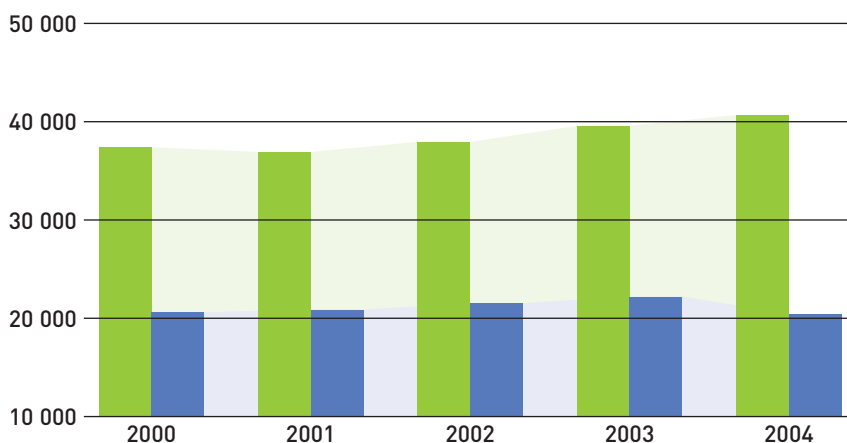
L'année 2004 aura été marquée par une moindre augmentation des défaillances d'entreprises et une forte diminution des affaires de plus de 100 salariés. En conséquence, après trois années hors normes, le niveau des sommes avancées amorce une baisse. Conjuguée au nouveau record des récupérations en 2004 et à un taux de cotisation porté à un niveau exceptionnel, cette conjoncture a contribué au retour progressif à l'équilibre du régime de garantie des salaires.

Alors que les défaillances d'entreprises ont poursuivi leur progression en 2004, le nombre de salariés bénéficiaires a diminué de -14% après avoir considérablement augmenté au cours des années 2002 et 2003. Deux phénomènes opposés qui s'expliquent notamment par la baisse sensible du nombre d'affaires AGS concernant les entreprises de plus de 100 salariés.

Défaillances d'entreprises : une progression ralentie

La conjoncture économique s'est améliorée en fin d'année 2004, notamment au dernier trimestre. Le taux de croissance s'établit à +2,4% en moyenne. **Cette amélioration a permis de freiner la progression des défaillances d'entreprises constatée depuis 2002**, année marquant le début de cette tendance à la hausse après 5 années consécutives de baisse.

Évolution du nombre d'affaires AGS
et des défaillances d'entreprises



■ Défaillances d'entreprises ■ Dossiers AGS

Source INSEE : nombre de défaillances par date de publication au BODACC en données brutes.

DES MISSIONS AU CŒUR DES PROCÉDURES COLLECTIVES

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

Les avances, pour garantir les sommes dues dans les meilleurs délais

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

Les récupérations, pour contribuer à l'équilibre du dispositif de garantie

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.

Le contentieux, pour veiller à la défense des intérêts du régime de garantie

Elle assure la défense en justice des intérêts du régime de garantie devant toutes les juridictions : conseils de prud'hommes, cours d'appel... Elle suit les nouvelles lois, décrets et jurisprudences afin de les mettre en œuvre dans le cadre de la garantie.

La réalisation opérationnelle de ces missions est confiée à la Délégation Unédic AGS aux termes d'une convention de gestion entre l'AGS et l'Unédic.

20 418 affaires ouvertes au titre de la garantie AGS

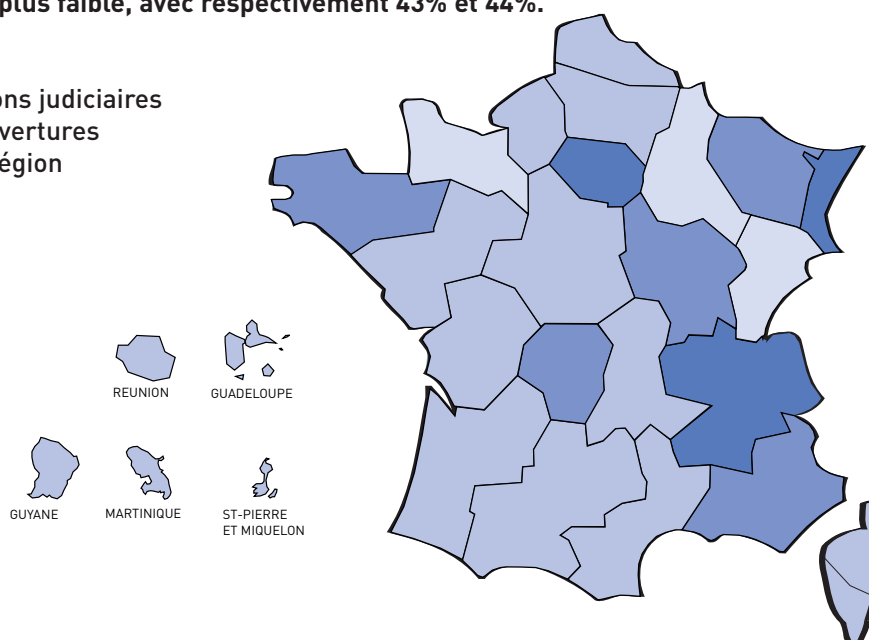
Après avoir augmenté en 2002 puis en 2003, le nombre d'affaires ouvertes en 2004 devrait être relativement stable par rapport à l'année dernière. Au 31 mars 2005, 20 418 affaires ouvertes en 2004 ont été recensées. Elles concernent des entreprises défailtantes pour lesquelles le jugement d'ouverture d'une procédure collective a été prononcé en 2004 et qui ont fait l'objet d'une demande d'avance. L'année 2005 confirmera ou infirmera cette tendance. En effet, la forte progression des créations d'entreprises en 2003 et en 2004 pourrait engendrer une surmortalité des entreprises - compte tenu du risque plus important de faillite au cours de leurs premières années d'existence -, débouchant pour certaines sur l'intervention de la garantie AGS.

59% de liquidations judiciaires d'office

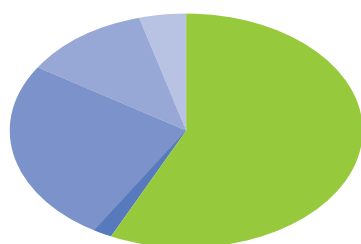
Les affaires traitées par la DUA ayant un premier jugement d'ouverture en 2004 sont pour 59% d'entre elles des liquidations judiciaires d'office et pour 41% des redressements judiciaires. Cette répartition, stable depuis 4 ans, masque des disparités en fonction des régions. **L'Île-de-France s'illustre toujours avec un taux de liquidation judiciaire d'office de 72%, bien supérieur à la moyenne nationale**, et un taux de plan de continuation à l'issue du redressement judiciaire le plus faible. A l'inverse, **la Basse-Normandie et la Franche-Comté sont les régions où le taux de liquidation judiciaire d'office est le plus faible, avec respectivement 43% et 44%.**

Proportion des liquidations judiciaires dans les jugements d'ouvertures prononcés en 2004 par région

- de 40% à 49%
- de 50% à 58%
- de 59% à 60%
- + de 65%



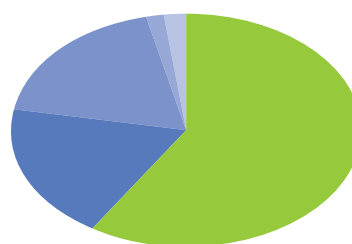
Évolution des stades de la procédure collective par année de jugement d'ouverture, situation au 31/12/2004



2002

■ 57% de LJO.

■ 43% de RJ dont ■ 62% sont convertis en liquidation judiciaire (LJ), ■ 27% ont abouti à un plan de continuation (dont 10% sont convertis en liquidation sur plan) et ■ 10% à un plan de cession.



2004

■ 59% de LJO.

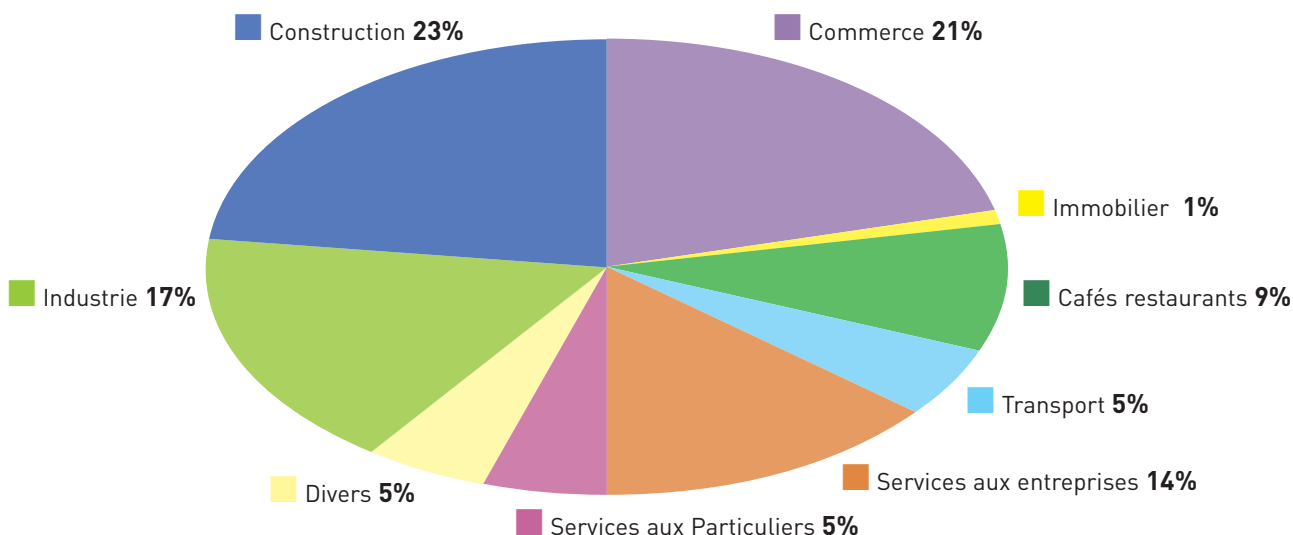
■ 41% de RJ dont ■ 45% sont convertis en liquidation judiciaire (LJ), ■ 4% ont abouti à un plan de continuation (dont 2% sont convertis en liquidation sur plan) et ■ 5% à un plan de cession.

Au regard des statistiques significatives de 2002, il apparaît que deux ans après leur ouverture, 10% des plans ont échoué et ont abouti à une liquidation judiciaire sur plan.

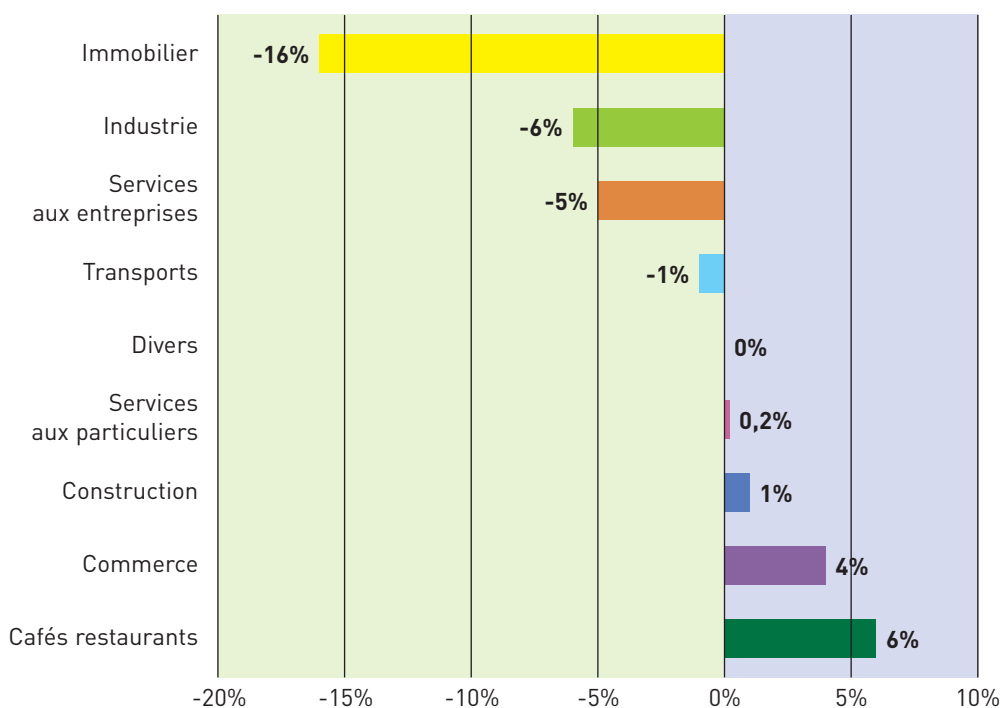
Une majorité d'interventions dans la construction et le commerce

La répartition par secteur d'activité des affaires ouvertes en 2004 et donnant lieu à la mise en œuvre de la garantie demeure relativement stable depuis 5 ans. Les secteurs d'activité pour lesquels la DUA a ouvert le plus d'affaires sont **la construction et le commerce représentant chacun plus de 20% de l'ensemble**. Viennent ensuite l'industrie puis les services aux entreprises dont la situation économique s'est cependant améliorée. En revanche, une augmentation de la sinistralité des entreprises apparaît dans les secteurs de l'hôtellerie-restauration et du commerce.

Répartition des affaires ouvertes en 2004 par secteur d'activité



Évolution du nombre d'affaires par secteur d'activité en 2004 par rapport à 2003





ÉVALUER LA SITUATION DE L'ENTREPRISE AUX MOMENTS CLÉS DE LA PROCÉDURE

De par leur rôle, les administrateurs judiciaires sont moins souvent en contact avec les centres de gestion de la DUA que les mandataires judiciaires en charge de la gestion du passif salarial. Développer ces échanges est un objectif permanent de la DUA, notamment pour mieux appréhender les problématiques d'intervention de ces professionnels de la procédure collective.

La Délégation régionale Centre-ouest a réuni la majorité des administrateurs judiciaires de sa région, en présence de la Direction de la DUA, afin de leur exposer le panorama chiffré de nos activités aux plans national et régional, et d'informer nos interlocuteurs sur l'actualité économique et juridique de l'AGS.

Cette rencontre a été l'occasion de mieux faire connaissance et de développer une relation d'échanges, notamment sur certains aspects techniques. Intervenant en phase d'observation, les administrateurs judiciaires disposent

d'informations clés sur la situation économique, sociale et financière de l'entreprise et donc sur les perspectives de récupérations.

Étudier en commun ces perspectives permet aux centres de gestion de la DUA de prévoir les actions de récupération les plus appropriées.

De l'avis de tous, de nombreux sujets méritent d'être explorés. Une rencontre à renouveler...

Les bassins d'emploi importants en tête des interventions

La répartition territoriale du nombre d'affaires ouvertes est proportionnelle au poids économique de chaque région et à l'importance de leurs bassins d'emploi : les affaires traitées par la DUA sont plus nombreuses dans les régions à forte concentration d'entreprises. La carte de France des régions le confirme en 2004 : **22% des affaires ont été ouvertes en Ile-de-France, 10% en Rhône-Alpes, 9% en Provence-Alpes-Côte-d'Azur. A l'inverse, le Limousin représente 1% des affaires ouvertes en 2004.**

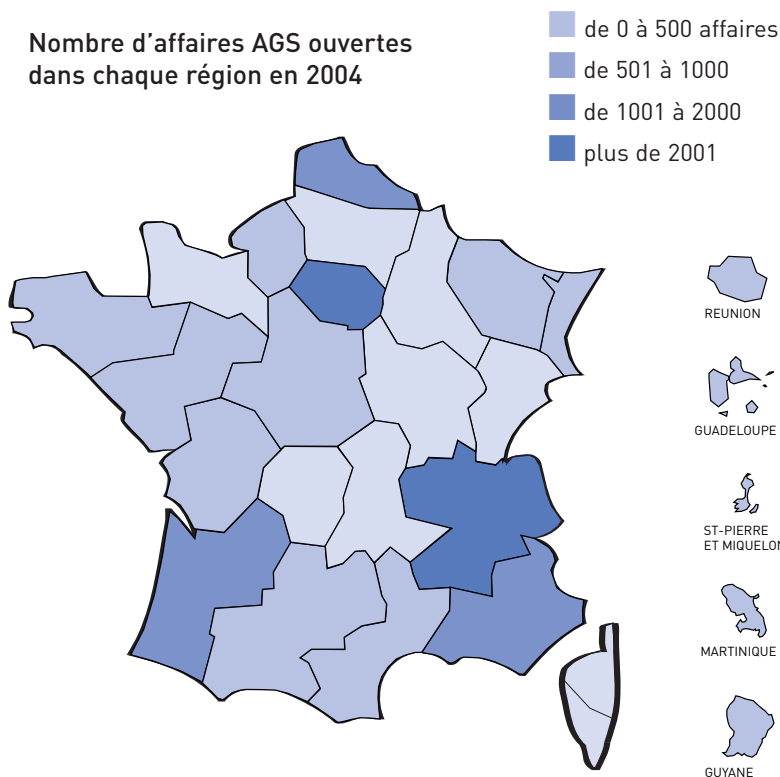
La répartition en nombre de salariés est identique à celle du nombre d'affaires.

81% des interventions concernent des entreprises de moins de 10 salariés

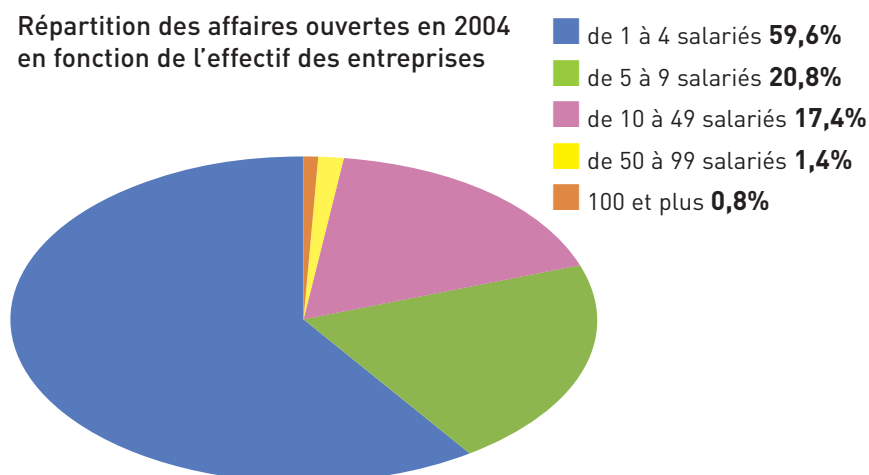
Parmi les entreprises défaillantes ayant entraîné l'intervention de l'AGS, 81% ont moins de 10 salariés (contre 78% en 2003), et 18% ont entre 10 et 50 salariés (contre 19% en 2003). La part des entreprises de moins de 5 salariés est en légère augmentation, représentant 60% de l'ensemble des affaires ouvertes.

Cette forte représentation des petites entreprises est conforme à la répartition de l'emploi salarié.

Nombre d'affaires AGS ouvertes dans chaque région en 2004



Répartition des affaires ouvertes en 2004 en fonction de l'effectif des entreprises

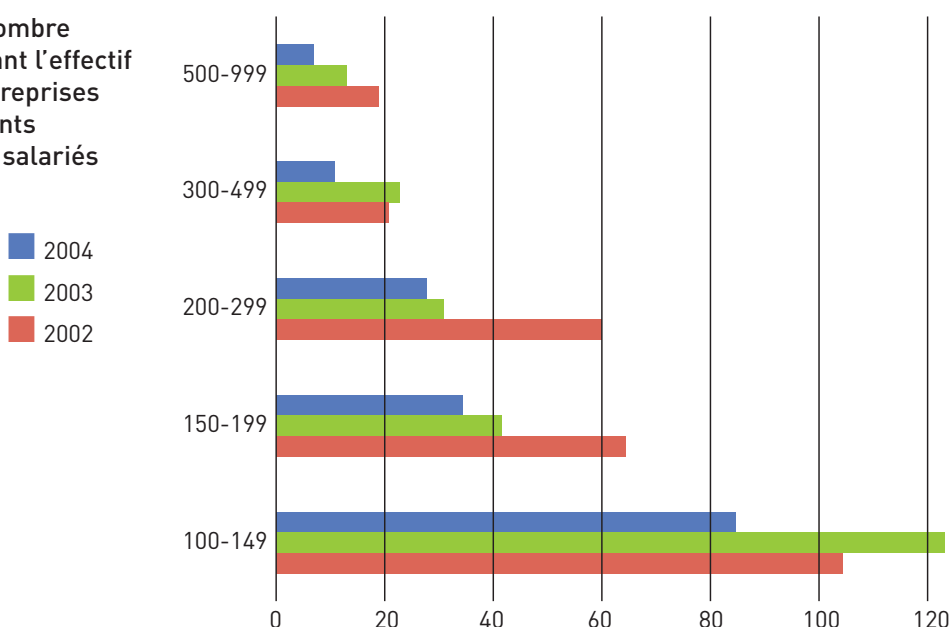


172 affaires de plus de 100 salariés

Le nombre des entreprises de plus de 100 salariés ayant entraîné l'intervention de l'AGS est en forte diminution en 2004 après 5 années consécutives d'augmentation. Par rapport à 2003, leur nombre a diminué de -27%.

Certaines de ces entreprises sont des groupes nationaux ou internationaux constitués de plusieurs établissements. Après une augmentation significative entre 2001 et 2002, le nombre des établissements de plus de 100 salariés a commencé à décroître début 2004. C'est particulièrement le cas des établissements dont l'effectif est compris entre 100 et 149 salariés. De façon générale, comme les années précédentes, les entreprises de 100 à 149 salariés sont les plus nombreuses parmi ces affaires. Bien qu'en forte diminution en 2004, elles en représentent encore près de la moitié.

Évolution du nombre d'affaires suivant l'effectif salarié des entreprises et établissements de plus de 100 salariés

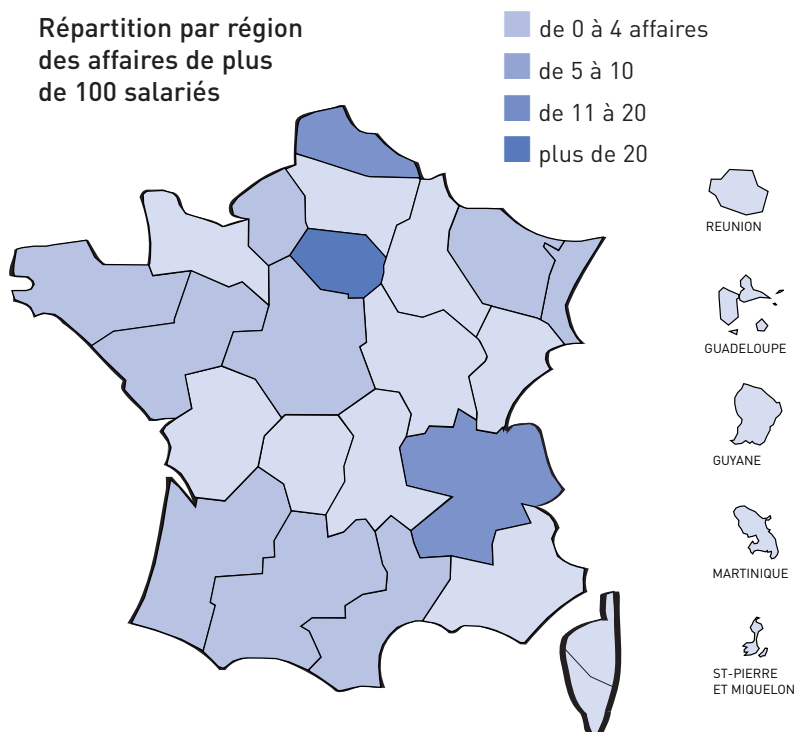


Dans la quasi-totalité des régions : diminution des affaires de plus de 100 salariés

La région Ile-de-France concentre près de 30% des affaires de plus de 100 salariés, proportion supérieure à sa représentation dans le total des affaires ouvertes en 2004 (22%). Viennent ensuite le Nord-Pas-de-Calais, région aux nombreuses restructurations d'activités traditionnelles, et la région Rhône-Alpes où le secteur industriel est fortement représenté.

Le nombre d'affaires de plus de 100 salariés est en diminution dans la majorité des régions.

Répartition par région des affaires de plus de 100 salariés



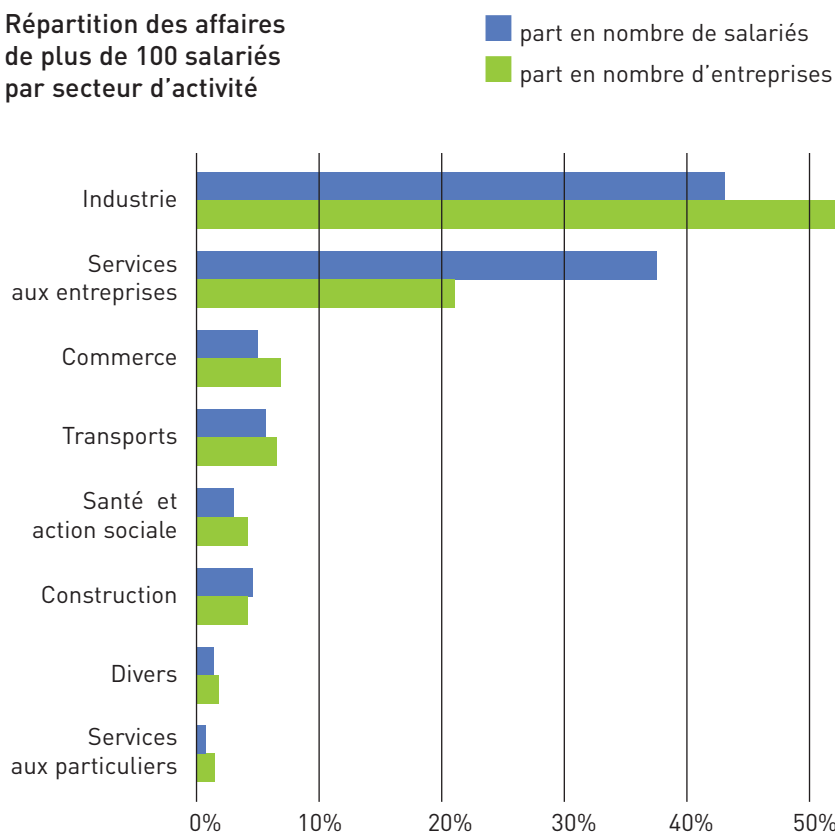
Plus de 50% de ces affaires concernent le secteur industriel

Les secteurs d'activité les plus touchés ne sont pas les plus représentatifs de l'ensemble des affaires. En effet, plus de 50% des affaires de plus de 100 salariés concernent l'industrie (contre 17% sur l'ensemble), 30% les sociétés de services aux entreprises (contre 14%), puis les entreprises de commerce et de transport.

Le textile représente 25% des affaires de plus de 100 salariés du secteur industriel.

Au regard du nombre de salariés concernés, les proportions varient également. En effet, la part des services aux entreprises dépasse alors les 35% en raison, notamment, d'une affaire portant sur une entreprise de plus de 1000 salariés (dans le domaine du conseil et de la publicité) et de deux entreprises de plus de 2000 salariés (dans le domaine enquêtes et sécurité).

Répartition des affaires de plus de 100 salariés par secteur d'activité



FOCUS

AGS CONTRÔLEUR : un suivi renforcé des affaires de plus de 100 salariés

La Délégation Unédic AGS demande systématiquement au juge-commissaire sa nomination en qualité de contrôleur dans le cadre des procédures de redressement ou de liquidation

judiciaire concernant les affaires dont les conséquences économiques, sociales et financières sont importantes. La fonction de contrôleur donne au collaborateur de la DUA l'accès à l'ensemble des données économiques et sociales de l'affaire. Il est informé de manière plus rapide et complète de son état d'avancement et peut donc mieux anticiper les modalités de récupération.

En tant que contrôleur, la DUA entend contribuer à préserver l'emploi en permettant aux créanciers d'être désintéressés au mieux, tout en s'assurant de la pérennité de la solution envisagée.

Parmi les affaires ouvertes en 2004, l'AGS a été nommée contrôleur dans plus de 100 dossiers dont elle suit l'évolution, depuis 3 ans pour les plus anciens d'entre eux.



ZOOM RÉGION

DES RÉUNIONS D'ÉCHANGES SUR LA MISSION DE CONTRÔLEUR

En 2004, les Délégations régionales de la DUA ont organisé des réunions d'information et d'échanges avec leurs partenaires de la procédure collective portant sur la désignation de l'AGS en qualité de contrôleur.

Une de ces réunions s'est tenue à Lyon, le 24 mars 2004. Elle a permis aux collaborateurs et avocats des centres de gestion de la Délégation régionale Sud-est de bénéficier de l'expertise d'administrateurs et mandataires judiciaires sur les objectifs et les modalités pratiques d'exercice de la mission du contrôleur, ainsi que sur les obligations et les droits que confère ce

statut. Ces rencontres s'inscrivent dans une démarche d'optimisation permanente des récupérations. Elles permettent à la DUA de préciser les enjeux de ses missions d'avance et de récupération. Elles sont l'occasion de répondre aux questions fréquemment posées par nos partenaires sur le champ de la garantie des créances salariales.

En s'impliquant pleinement au cœur de la procédure collective, la DUA souhaite démontrer au quotidien la nécessité de préserver les intérêts du régime de garantie des salaires en qualité de créancier.

Le retour progressif à un niveau d'avances **plus compatible avec l'équilibre du régime**

1,655 milliard d'euros avancés

Après une très forte augmentation des montants avancés depuis 3 ans, +14% en 2001, +34% en 2002 et +17% en 2003, l'année 2004 marque une nette diminution de -18% par rapport à 2003 et de -5% par rapport à 2002. Ces deux dernières années, les avances avaient atteint un niveau encore inédit dans l'histoire de l'AGS.

Cette diminution s'explique par la baisse cumulée du nombre de procédures collectives nécessitant l'intervention de l'AGS, et du nombre d'affaires de plus de 100 salariés. Résultat : les salariés pour lesquels la garantie est sollicitée sont moins nombreux.

252 889 salariés bénéficiaires de la garantie

Après deux années consécutives de hausse, le nombre de salariés pour lesquels la garantie AGS est intervenue a diminué de -14% en 2004 par rapport à 2003.

Deux ans après l'ouverture de la procédure judiciaire, en moyenne, 40% des salariés bénéficiaires ont conservé leur emploi. Parmi les salariés licenciés après le jugement d'ouverture, entre 7% et 10% le sont pendant la période d'observation, environ 45% après la liquidation et 5% après le plan.

La composition du montant total avancé est stable

En 2004, le total des avances se décompose dans des proportions équivalentes aux années précédentes.

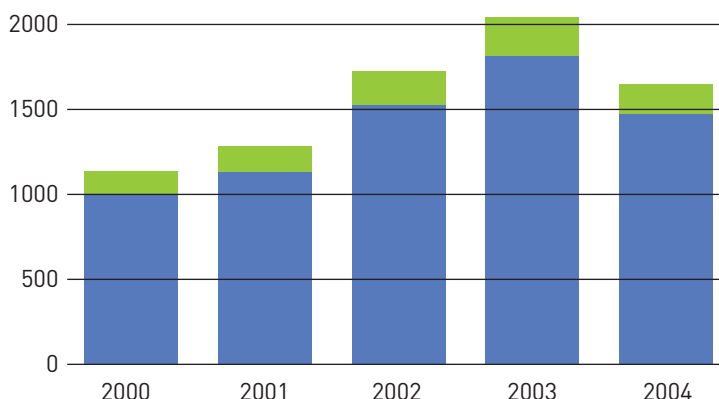
- **Près de 90% de la somme totale concerne les avances nettes :** créances résultant de l'exécution du contrat de travail.
- **Plus de 10% de la somme totale est avancée au titre du précompte salarial.** Suivant l'article 36 de la loi du 27 décembre 1996 : les cotisations et contributions sociales salariales d'origine légale ou conventionnelle sont des créances garanties par l'AGS.

En 2004, cette somme se répartit entre les différents organismes comme suit : **67% à la sécurité sociale, 21% aux régimes de retraite et 12% à l'assurance chômage.**

Cette répartition est également stable depuis plusieurs années.

Évolution du montant des avances (en millions d'€)

- avances nettes hors précomptes
- surcoût précomptes



MOT-CLÉ

Bénéficiaire

Un salarié est considéré comme bénéficiaire lorsqu'il a reçu au moins un paiement au titre de la garantie des salaires au cours de l'année.

Une affaire ouverte dans l'année peut engendrer des paiements les années suivantes : certains salariés peuvent recevoir des prestations pendant deux années consécutives.

La notion de bénéficiaires est à distinguer de la notion de salariés traités, ces derniers recevant les sommes dues en plusieurs paiements.

Rappel des limites de la garantie AGS

Les articles L 143-11-8 et D 143-2 du code du travail posent le principe d'une limite dans les sommes avancées par l'AGS. Les règles relatives aux plafonds de garantie, contenues dans l'article D 143-2, ont été modifiées par le décret n°2003-684 du 24 juillet 2003. Elles sont applicables aux procédures collectives ouvertes depuis le 28 juillet 2003. Les anciennes règles demeurent applicables aux procédures ouvertes antérieurement.

Dans le cadre d'une procédure collective ouverte depuis le 28 juillet 2003, la garantie de toutes les créances salariales restant dues à un salarié est limitée à :

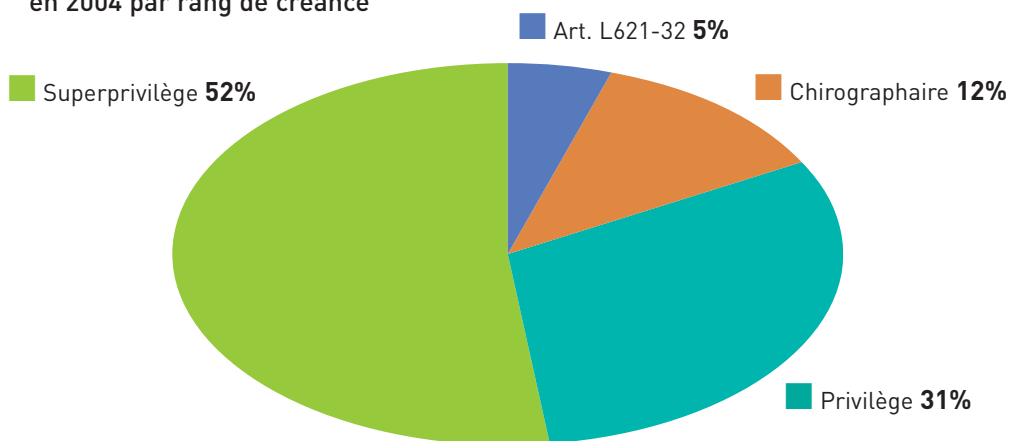
- **6 fois le plafond** mensuel des contributions du régime d'assurance chômage (soit 59 424 € en 2004) si le contrat de travail a été conclu deux ans au moins avant la date du jugement d'ouverture ;
- **5 fois le plafond** mensuel des contributions du régime d'assurance chômage (soit 49 520 € en 2004) si le contrat de travail a été conclu au minimum six mois et moins de deux ans avant la date du jugement d'ouverture ;
- **4 fois le plafond** mensuel des contributions du régime d'assurance chômage (soit 39 616 € en 2004) si le contrat de travail a été conclu moins de six mois avant la date du jugement d'ouverture. Si le contrat a pris fin avant la date du jugement d'ouverture, la détermination du plafond applicable s'effectue en tenant compte de la durée du contrat.

52% des avances concernent des créances superprivilégiées

Compte tenu de l'augmentation des contestations des licenciements, la part des créances superprivilégiées ne représentait, en 2003, que 49% du montant total avancé.

En 2004, la part des créances superprivilégiées représente 52% des sommes avancées. Plus favorable, cette répartition se rapproche de la situation de 2002 où elles représentaient 55% du montant total avancé.

Ventilation du montant avancé en 2004 par rang de créance



MOT-CLÉ

Rangs de créance

- **Créances superprivilégiées** : bénéficiant de la subrogation légale dans les droits des salariés, elles doivent être remboursées en priorité.
- **Créances de l'article L 621-32 du code de commerce** : elles doivent être remboursées prioritairement aux autres créances et après remboursement des créances superprivilégiées.
- **Créances privilégiées** : garanties par un privilège général sur les biens mobiliers et immobiliers, elles sont remboursées, soit selon le plan, soit en cas de liquidation judiciaire, selon le rang de privilège sur l'actif vendu.
- **Créances chirographaires** : elles ne bénéficient d'aucune garantie particulière et sont remboursées, soit selon le plan, soit en cas de liquidation judiciaire après le passif privilégié.

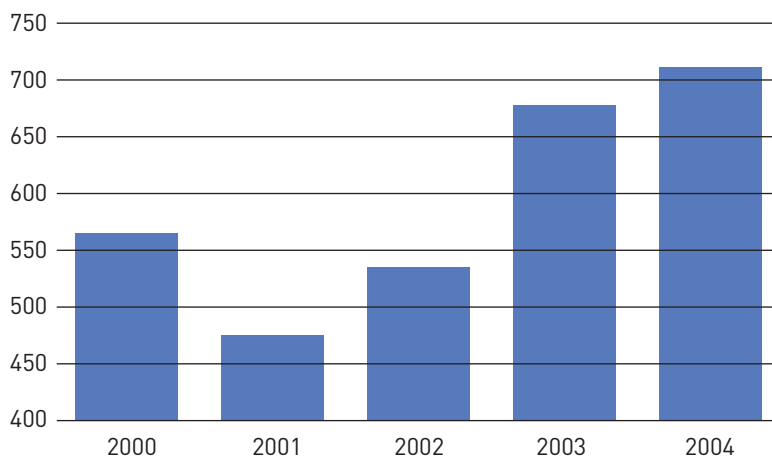
■ Pour la deuxième année consécutive, des récupérations à un niveau record

711 millions d'euros récupérés

Le montant des créances récupérées est en augmentation de +5% par rapport à 2003 et +32% par rapport à 2002. Avec 711 millions d'euros en 2004, les récupérations s'établissent à un niveau record pour la deuxième année consécutive. Cette progression est le résultat de plusieurs facteurs agissant en synergie :

- **L'optimisation de la démarche active de récupérations** mise en place depuis plusieurs années dans les centres de gestion de la DUA et, plus particulièrement depuis 2004, la réalisation d'actions ciblées de recouvrement améliorant le taux moyen de récupération.
- **La poursuite et la concrétisation d'actions de recouvrement** portant sur les montants avancés historiquement hauts de 2001 à 2003.
- **Le concours déterminant apporté par les mandataires de justice**, intégrant pleinement dans leur pratique au quotidien les conséquences d'un déficit de trésorerie du régime de garantie des salaires.

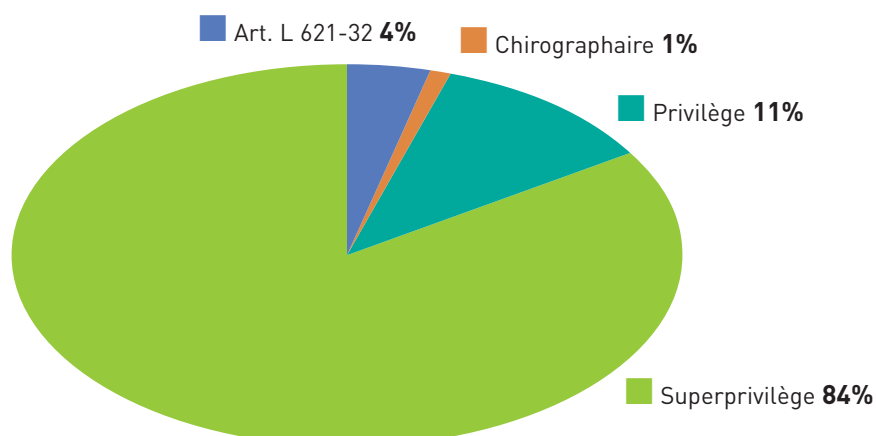
Evolution du montant récupéré (en millions d'€)



84% des récupérations concernent des créances superprivilégiées

Les créances superprivilégiées sont, par définition, remboursées en priorité par rapport à toutes les autres créances. La part des récupérations sur ces créances atteint 84% du montant total récupéré, proportion identique à celle de 2003 et à celle de 2002.

Ventilation du montant récupéré en 2004 par rang de créance



Progression du taux moyen de récupération

Pour toutes les affaires ouvertes depuis le 1^{er} janvier 1986 jusqu'au 31 décembre 2004, le taux moyen de récupération s'élève à **35,4%, un résultat en augmentation après deux années de diminution successives**. En 2004, l'évolution des montants récupérés est notablement supérieure à l'évolution des montants avancés. En fonction du rang des créances, le taux moyen de récupération sur toutes les affaires ouvertes depuis le 1^{er} janvier 1986 se situe à des niveaux bien différents : 3,2% pour les créances chirographaires et 52,5% pour les créances superprivilégiées.

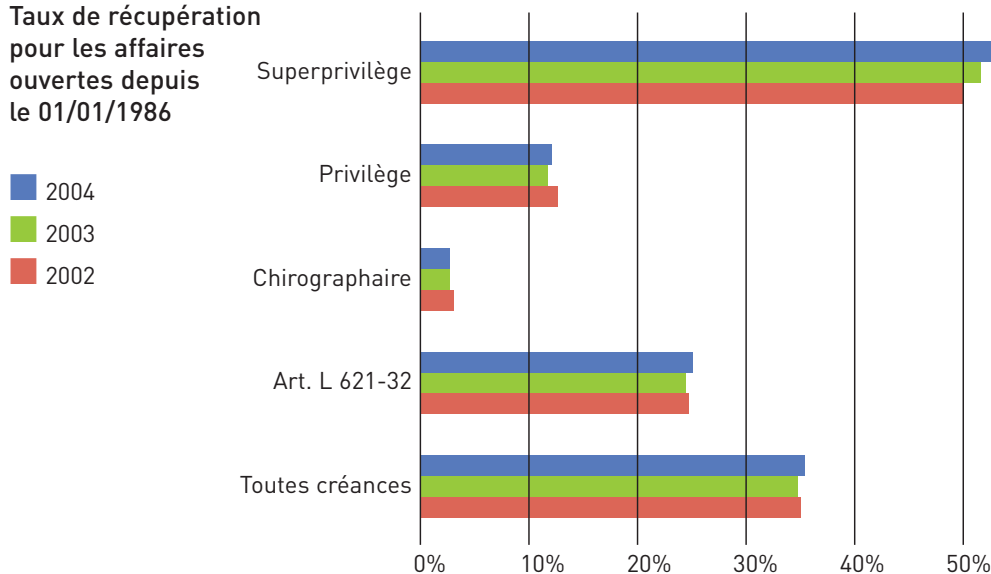


MOT-CLÉ

Taux de récupération

Ce taux est égal au rapport entre les sommes récupérées et les sommes avancées liées à la totalité des mouvements financiers intervenus sur les affaires AGS ouvertes au titre de la loi de 1985.

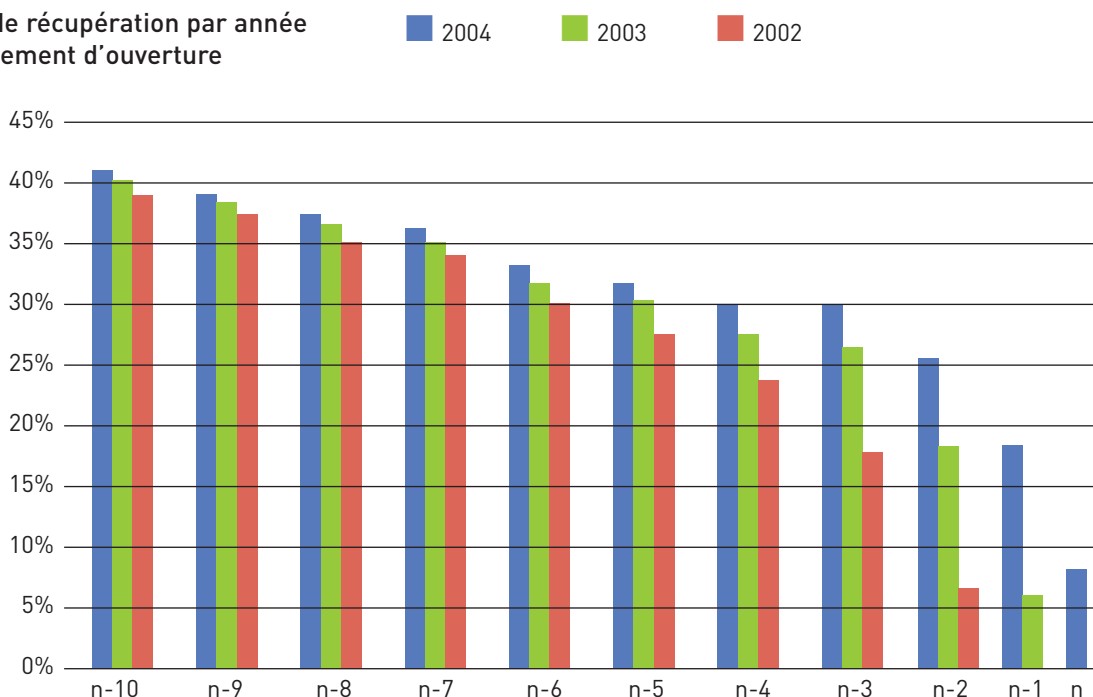
Taux de récupération pour les affaires ouvertes depuis le 01/01/1986



Progression du rythme des récupérations

Le montant des récupérations enregistrées au cours d'une année est dû pour plus de 60% aux montants avancés au cours de cette même année et des deux années précédentes. Si le graphique ci-dessous montre que le taux de récupération par année de jugement d'ouverture suit le même profil depuis trois ans, le rythme des récupérations s'est cependant accéléré : **en 2004, le taux de récupération de l'année en cours atteint 8% contre 6% les deux années précédentes**.

Taux de récupération par année de jugement d'ouverture





PAROLE D'EXPERT



" Mandataires ou administrateurs de justice, nous sommes tous conscients que la garantie des créances des salariés est bien fondée sur un régime de substitution. "

" Notre rôle est de veiller à ce qu'il n'y ait pas de demandes abusives de la part des salariés. "

Maître Evelyne Gall-Heng, Présidente du Conseil National des Administrateurs Judiciaires et Mandataires Judiciaires (CNAJMJ) a bien voulu exprimer son point de vue sur les thèmes que lui a soumis la DUA.

Une garantie de paix sociale.

"A travers ses missions d'avances, l'AGS répond aux principes de solidarité qui fondent le régime de garantie des salaires et contribue à assurer la paix sociale, ce qui est un facteur déterminant pour le bon déroulement des procédures de liquidation judiciaire. Son utilité est également économique puisque des solutions de redressement peuvent être mises en place grâce à l'intervention de la garantie. Sans elle, il manquerait un levier essentiel aux professionnels pour mener à bien leurs missions. Dans ce cadre, la Délégation Unédic AGS constitue un partenaire incontournable des mandataires et administrateurs judiciaires."

Un régime de substitution.

"Nous sommes tous conscients que la garantie des créances des salariés est bien fondée sur un régime de substitution. Il est donc impératif que les avances soient récupérables. Le niveau des récupérations est d'ailleurs un critère d'appréciation majeur dans nos rapports de contrôle et il est de notre rôle de rappeler ces principes aux responsables des entreprises qui nous sont confiées. Dans le cadre de la Commission AGS que j'ai installée au sein du CNAJMJ, l'une des réflexions porte notamment sur l'amélioration des modalités de règlement entre études de mandataires de justice et CGEA. Nous étudions également le mode de coopération possible pour veiller, avec toujours plus de vigilance, à limiter l'intervention de l'AGS aux seuls cas strictement nécessaires. Dans notre

mission, nous contrôlons que les sommes demandées par les salariés correspondent effectivement à ce qui est dû. Nous veillons ainsi à ce qu'il n'y ait pas de demandes abusives."

Les récupérations au service de la sauvegarde du régime.

"Lorsque, en 2003, l'équilibre financier du régime s'est inéluctablement détérioré, le Conseil national a alerté les professionnels qui ont dès lors fortement contribué à l'accélération des récupérations. D'autre part, dans cette situation difficile, nous avons relayé le message auprès des salariés pour mettre en place des modalités d'avances, telles que les paiements fractionnés, qui préservaient autant que possible la trésorerie de l'AGS. Ce message, difficile à faire entendre dans un contexte de tension sociale, les professionnels ont eu à cœur de le porter dans l'intérêt, la plupart du temps bien compris, des salariés bénéficiaires de la garantie."

Commission AGS

Dès son élection, fin 2003, Maître Gall-Heng a souhaité la constitution d'une commission AGS, composée de mandataires judiciaires et de représentants de la DUA :

"Il s'agit d'établir des diagnostics précis sur les difficultés pratiques auxquelles nous sommes respectivement confrontés et d'apporter des solutions dans l'intérêt de tous, de mutualiser les bonnes pratiques à l'échelon national. Les procédures sont de plus en plus complexes, les obligations légales se multiplient. Certaines de ces questions stratégiques nécessitent l'adoption de positions communes."

La commission AGS du CNAJMJ a déjà traité de nombreux sujets communs en 2004 (Cf. p. 21).



ZOOM RÉGION

PERFECTIONNEMENT AUX RÉCUPÉRATIONS : UNE APPROCHE PRATIQUE DANS CHAQUE CENTRE DE GESTION

Pour contribuer de manière toujours plus efficace à l'équilibre du régime de garantie des salaires, la DUA a réalisé un guide pratique des modalités de recouvrement et élaboré une formation de perfectionnement aux récupérations. L'objectif est d'optimiser le taux et les délais de récupération en ciblant nos actions et en établissant une relation de partenariat avec les mandataires et administrateurs judiciaires.

La formation a été conçue pour donner à chaque collaborateur une vision concrète du métier de mandataire de justice et les clés de lecture des différents documents comptables et financiers utilisés dans le cadre de la procédure collective (balance trimestrielle, procès verbal de reddition de compte, état de collocation et balance comptable). Elle est dispensée, au cours d'une journée, dans chaque centre de gestion.

Très appréciée, l'intervention d'un mandataire de justice a permis de mieux appréhender les modalités et contraintes de gestion au sein des études. Cette démarche illustre concrètement les relations partenariales établies, au niveau régional, entre les centres de gestion de la DUA et les mandataires de justice.

Un taux de cotisation exceptionnel pour rétablir la situation financière du régime

1,645 milliard d'euros de cotisations

La dégradation de la situation économique illustrée par l'augmentation du nombre de faillites d'entreprises en 2002, s'est accentuée en 2003. La hausse permanente du niveau des avances s'est traduite par une dégradation inéluctable de la trésorerie de l'AGS dont le déficit a atteint, mi-2003, un niveau préoccupant. Pour assurer la pérennité du dispositif de garantie des salaires, le Conseil d'administration de l'AGS a, au nom de la solidarité des employeurs, relevé le taux d'appel des cotisations de 0,30% à 0,35%, au 1^{er} janvier 2003, puis à 0,45% au 1^{er} septembre 2003. Ce taux, le plus élevé de l'histoire de l'AGS, conjugué aux performances obtenues en termes de récupérations, a permis d'enrayer la progression du déficit, puis de le réduire et d'aboutir, fin 2004, à un solde de trésorerie positif après trois années de déficit.

Dans le cadre du financement du régime de garantie des salaires, le Conseil d'administration de l'AGS décidait, le 8 décembre 2004, de maintenir temporairement ce taux de cotisation à 0,45%.

A noter : Le Conseil exécutif du MEDEF a proposé de réajuster ce taux à 0,35% à compter du 1^{er} avril 2005. Le Conseil d'administration de l'AGS a entériné cette décision lors de sa séance du 22 mars 2005.



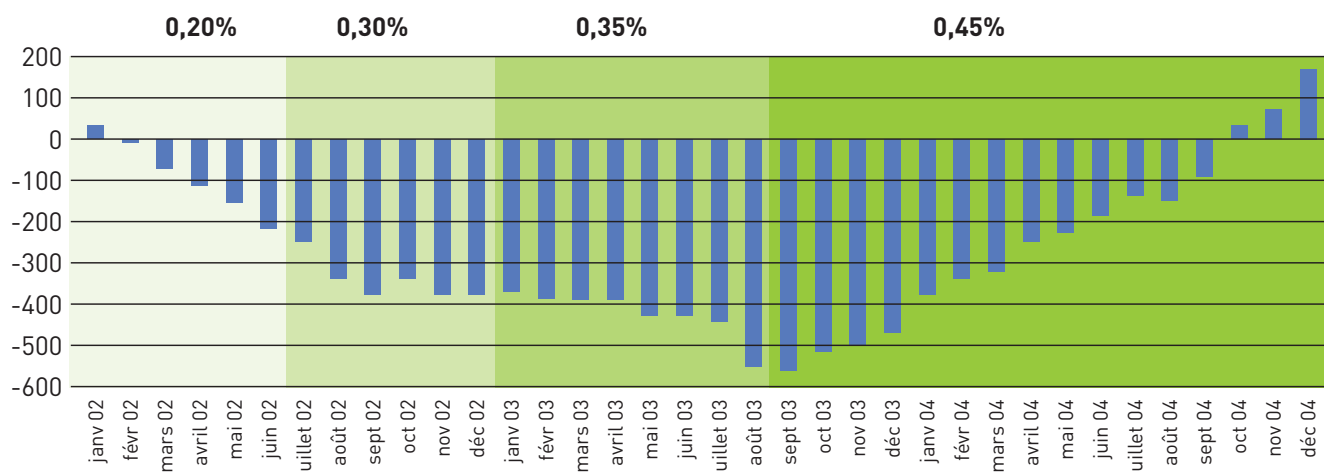
Financement de l'AGS

L'AGS est financée par des cotisations patronales assises sur la base de calcul des contributions d'assurance chômage. Les Assédic sont chargées du recouvrement de ces cotisations. 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.

Le Conseil d'administration de l'AGS

Il est composé de 16 administrateurs représentant du MEDEF ; 8 administrateurs représentant de la CGPME, 2 administrateurs représentant de la CNMCCA.

Evolution du solde de trésorerie (en millions d'€) et du taux de cotisation



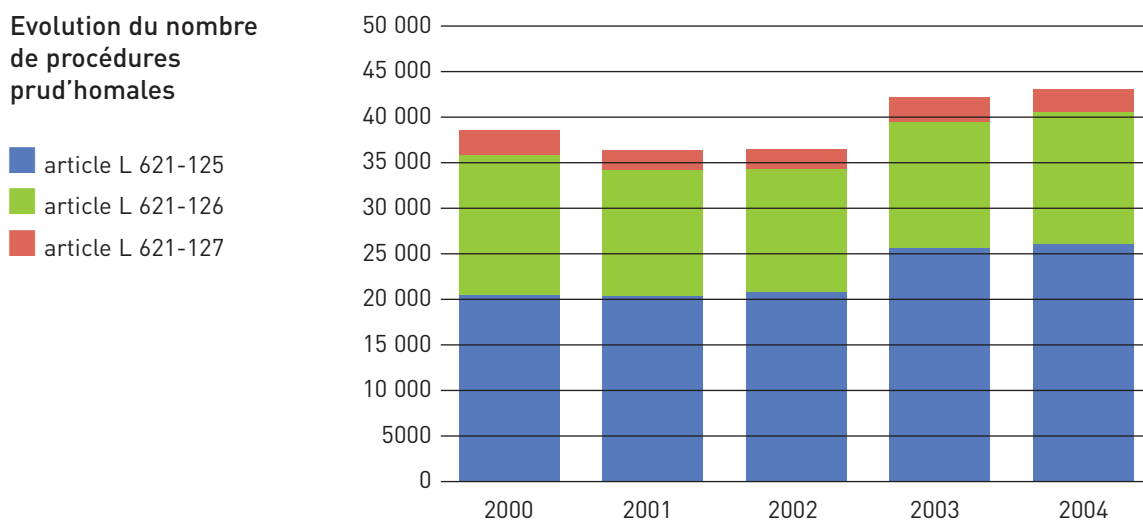
Des procédures contentieuses toujours nombreuses

43 039 procédures prud'homales

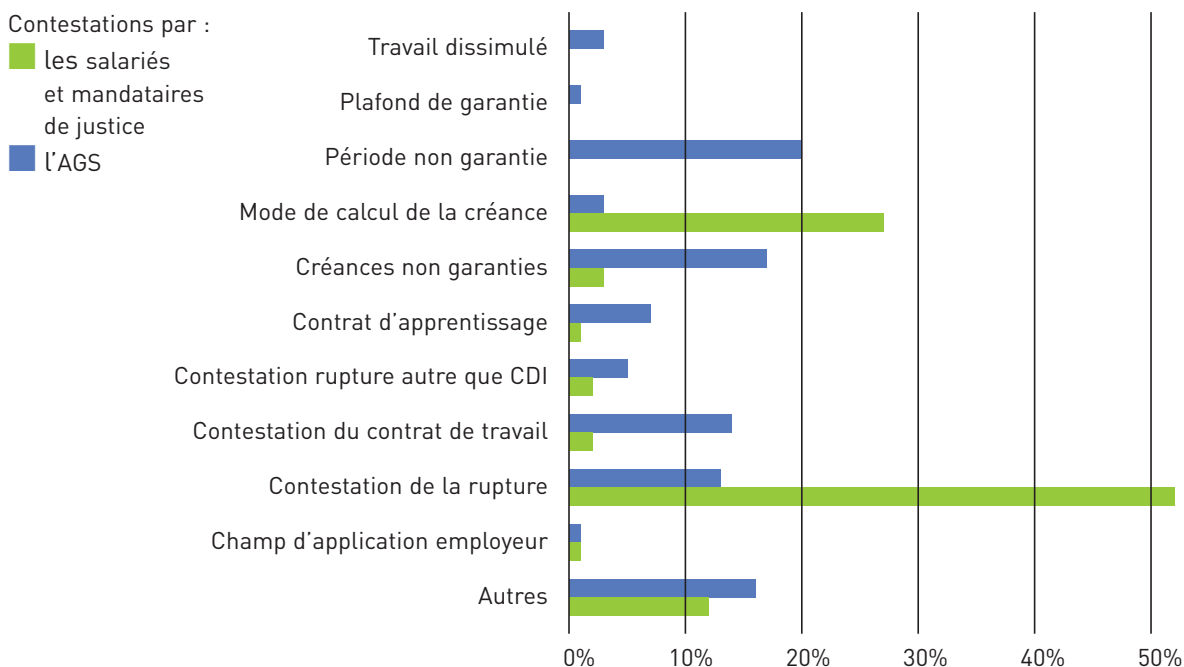
Le nombre de procédures prud'homales est en légère augmentation (+2%) par rapport à 2003, année où la progression avait été de +14% en raison notamment de la multiplication des convocations de masse.

La répartition des convocations reçues est stable, avec une variation maximale de plus ou moins 1 point en fonction des articles : **61% des convocations se rapportent à l'article L 621-125 ; 33% à l'article L 621-126 ; et 6% à l'article L 621-127.**

Evolution du nombre de procédures prud'homales



Les motifs de contentieux



La Délégation Unédic AGS intervient devant la juridiction prud'homale suivant deux modalités.

L'AGS est appelée en intervention forcée :

- Le représentant des créanciers conteste en totalité ou en partie la créance du salarié, il s'agit du contentieux **article L 621-125 du code de commerce** ;
- Une instance prud'homale est en cours au jour du jugement d'ouverture de la procédure collective, il s'agit de **l'article L 621-126**.

Comme le montre le graphique (page 14), dans ces cas, la moitié des motifs de contentieux est liée à la contestation de la rupture et plus du quart au calcul de la créance.

L'AGS est défenderesse :

- 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 de **l'article L 621-127**

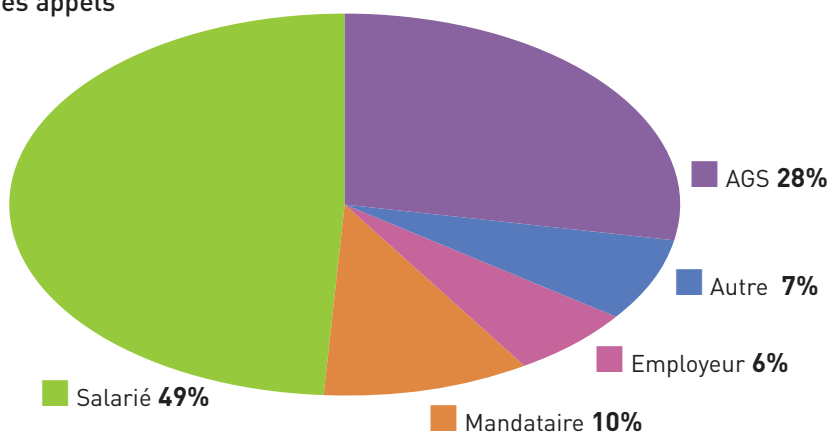
Ce type de contentieux a pour origine divers motifs répartis de façon plus homogène.

Jugements et arrêts

La majorité des convocations reçues au cours d'une année font l'objet de jugements ou d'arrêts la même année ou la suivante et plus rarement deux années après la date de convocation par certaines juridictions.

Sur 31 415 jugements prononcés par les conseils de prud'hommes en 2004, 20% ont été frappés d'appel dont près de 50% d'entre eux à l'initiative du salarié.

Origine des appels



Sur 11 515 arrêts rendus par les Cours d'appel au cours de l'année 2004, 6% ont fait l'objet d'un pourvoi dont seulement 5% d'entre eux sont à l'initiative de l'AGS.



FOCUS

CONVOCATIONS DE MASSE

Dans certains cas, de plus en plus fréquents, les salariés d'une même entreprise s'organisent pour saisir les juridictions prud'homales. De nombreuses procédures portent donc sur une même affaire.

Par exemple, en 2004, une entreprise a vu plus de la moitié de ses 200 salariés engager une action prud'homale concernant la conclusion d'un accord d'entreprise dérogatoire, dont l'application est contestée.



ZOOM RÉGION

DR SUD-OUEST, MANDATAIRES DE JUSTICE ET AVOCATS DE LA DUA

Collaborateurs de la Délégation régionale Sud-ouest, mandataires de justice et avocats de la région de Nîmes se sont réunis en novembre 2004 pour mieux définir les bonnes pratiques à mettre en œuvre dans le cadre de la procédure collective. L'un des sujets concernait la double représentation du mandataire et de la DUA par un même avocat, notamment devant les juridictions prud'homales, dont l'organisation mérite d'être optimisée afin de renforcer les moyens au service de solutions constructives pour tous. Les échanges ont également porté sur la sécurité juridique des solutions amiables apportées à certains litiges prud'homaux, ainsi que sur la mise en œuvre de la garantie AGS en cas de location gérance. Les participants ont donc dégagé plusieurs axes de coopération concrets. Très positive, cette rencontre trouvera des prolongements en 2005.

Garantir les créances des salariés dans le strict respect des textes légaux

La conjoncture difficile, surmontée fin 2004 par le régime de garantie des salaires, doit rappeler, à tous les partenaires de la procédure collective, la nécessité de veiller à la sauvegarde de ses missions de solidarité dans le strict respect des textes légaux qui régissent son intervention.



La tendance à des interprétations extensives par la jurisprudence des obligations du régime de garantie des salaires, observée depuis plusieurs années, s'est confirmée en 2004. Dans le même temps, face à une situation financière fragile, les pouvoirs publics sont intervenus en 2003 (réforme des plafonds) et 2004 (loi du 4 mai) pour rappeler que la garantie des salaires n'est pas sans limites.

La loi du 4 mai 2004 précise le champ de la garantie

La mise en œuvre de la loi n°2004-391 du 4 mai 2004, relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, a modifié les dispositions de l'article L143-11-3 du code du travail. **Il est ainsi acté que le régime de garantie des salaires 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 pour motif économique, lorsque l'accord a été conclu moins de dix-huit mois avant la date du jugement d'ouverture de la procédure de redressement ou de liquidation judiciaire.** Ce texte est appliqué pour toutes les demandes d'avances de créances salariales présentées à l'AGS depuis le 6 mai 2004.

Jurisprudence : vers une extension continue de la garantie ?

L'analyse de la jurisprudence rendue en 2004 fait apparaître une interprétation des textes législatifs et réglementaires allant, de façon quasi-systématique, dans le sens d'une extension du champ d'intervention du régime de garantie. En voici quelques exemples.

- **La garantie pour des indemnités dérogatoires.** Par un arrêt rendu le 25 mai 2004, la Cour de Cassation a accordé la garantie de l'AGS à des indemnités de recherche d'emploi dérogatoires prévues par un plan social (P n°R 02- 42 503).
- **La garantie en réparation du préjudice d'absence de reclassement : transformation jurisprudentielle d'une obligation de moyen en une obligation de résultat.** En matière de licenciement pour motif économique, l'année 2004 a été marquée par un grand nombre de décisions des conseils de prud'hommes et des cours d'appel ayant alloué aux salariés des dommages et intérêts importants réparant le préjudice résultant de l'absence ou de l'insuffisance de recherche de reclassement. Cette question est, depuis un certain temps, sous les feux de l'actualité. Elle met en lumière le paradoxe que crée cette obligation légale sanctionnée par les tribunaux : l'employeur ou le mandataire de justice désigné, lorsque ce dernier est en procédure collective, a l'obligation, si l'entreprise appartient à un groupe, de faire des propositions de reclassement dans des pays étrangers, y compris lointains ou en voie de développement, c'est-à-dire, pratiquement, à des conditions inacceptables pour des salariés français. Dans le cas où



PERSPECTIVE

La tendance à l'interprétation extensive de la garantie est lourde de conséquences : multiplication de nouvelles demandes d'intervention hors champ ; mise en péril de la capacité du régime de garantie à financer les demandes pour lesquelles il a été créé.

ces propositions sont jugées inexistantes ou dérisoires, des dommages et intérêts importants peuvent être alloués, qui seront finalement mis à la charge de l'AGS.

Cette création jurisprudentielle a depuis été consacrée par la loi de programmation de cohésion sociale du 18 janvier 2005.

- **La garantie en réparation du préjudice moral.**

A côté des dommages et intérêts alloués en raison de licenciements pour motif économique, se sont développés en 2004 ceux accordés dans le cadre des licenciements pour motif personnel en réparation du préjudice moral. La Cour de Cassation les rattache à l'exécution du contrat de travail et étend ainsi la garantie de l'AGS (Cass. soc. 9 mars 2004 P n° B 02- 40 351 ; 5 mai 2004 P n° U 01- 45 584). Il en est de même pour le harcèlement sexuel dont l'AGS doit garantir la réparation (Cass. soc. 15 décembre 2004 P n° Z 02- 46 973).

Quelques confirmations favorables...

Si la jurisprudence de 2004 a majoritairement pour conséquence de fragiliser le difficile équilibre du régime de garantie, il y a lieu, toutefois, de noter les quelques rares décisions, confirmant la jurisprudence antérieure, qui tendent à en préserver les intérêts.

- **Les sociétés nationales** revêtant la forme d'une personne morale de droit privé sont assujetties au régime de garantie AGS (Cass. soc. 7 septembre 2004 P n°K 02- 21 384).
- **Les dispositions de l'article L122-12** du code du travail, relatives au transfert des contrats de travail, doivent s'appliquer en cas de transfert d'une activité privée vers un secteur public (Cass. soc. 20 octobre 2004 P n° M 03- 44 826 et U 03-45 178).

Des précisions utiles

Dans deux autres domaines, la Cour de Cassation a maintenu sa position en 2004.

- **Le retard dans le versement des salaires** peut être sanctionné par l'octroi de dommages et intérêts, à la condition de justifier d'un préjudice distinct de celui réparé par l'octroi d'intérêts de retard (Cass. soc. 21 janvier 2004 P n°X 01- 46 231).
- **L'obtention de la garantie AGS**, en cas de licenciement, nécessite un acte matériel du mandataire de justice dans les délais prévus par l'article L 143-11-1-2° du code du travail (Cass. soc. 23 mars 2004 P n° V 02- 40 598 ; 5 mai 2004 P n°Q 02- 41 214 ; 7 juillet 2004 P n°W 02- 43 382).



Heures supplémentaires

Par deux arrêts rendus les 25 février 2004 (P n° 01- 45 441) et 30 juin 2004 (n° 02- 47 522), la Chambre sociale de la Cour de Cassation est revenue à une lecture stricte de l'article L 221-1-1 du code du travail en rappelant que si la preuve des heures de travail n'incombe spécialement à aucune des parties et que l'employeur doit fournir au juge la justification des horaires, il appartient au salarié de fournir préalablement à sa demande des éléments de nature à étayer sa revendication.

Affirmer la mission spécifique de l'AGS au cœur des procédures collectives

Les échanges permanents entre la DUA et ses conseils, sur des sujets techniques du droit des procédures collectives, visent à renforcer notre efficacité commune au service de la défense des intérêts du régime de garantie des salaires et de ses bénéficiaires.

Organisée tous les deux ans par la DUA, la 4^e journée nationale des avocats a réuni, le 19 novembre 2004, les 150 conseils de l'AGS, des collaborateurs des Délégations régionales ainsi que des personnalités qualifiées qui ont apporté leur expertise sur trois thèmes majeurs : la procédure de sauvegarde des entreprises, la qualité de créancier de l'AGS dans la procédure collective et les procédures d'insolvabilité en Europe.



La procédure de sauvegarde des entreprises



Monsieur
Marc Guillaume,
directeur des Affaires
civiles et du Sceau

Les principales dispositions du projet de loi de sauvegarde ont été présentées par Monsieur Marc Guillaume, directeur des Affaires civiles et du Sceau, pour qui cette réforme du régime des procédures collectives vise à doter les entreprises de moyens juridiques adaptés pour surmonter leurs difficultés ponctuelles : **"à travers la conciliation et la sauvegarde, qui constituent l'essentiel du projet de réforme des procédures collectives, il s'agit de donner les moyens d'agir en amont du constat de la cessation des paiements pour sauvegarder le plus d'entreprises et d'emplois possibles."** Le nouveau cadre juridique doit donner plus de chance à la conciliation entre le chef d'entreprise et ses principaux créanciers pour trouver des solutions avant que la situation de l'entreprise ne s'aggrave de manière inéluctable. **"Nous avons à faire en sorte que le droit rapproche les différents acteurs des procédures collectives et que chacun essaie de comprendre les intérêts que**

portent les autres." Au stade suivant, "la procédure de sauvegarde, complément indispensable à la conciliation, doit permettre de se tourner vers le juge, de faire suspendre les poursuites et les paiements" afin d'éviter à l'entreprise un enchaînement fatal.

Outre ces mesures de prévention, les échanges ont mis en lumière l'incidence du projet de loi sur les prérogatives des tribunaux de commerce. Maître Jean-Marie Becquet, administrateur judiciaire, et Maître Pascal Gourdain, avocat, ont rappelé que **le tribunal de commerce sera plus que jamais au cœur du traitement de ces difficultés tout au long de la vie de l'entreprise.** Dans ce nouveau contexte, l'AGS aura à affirmer plus encore les spécificités de sa mission.

L'AGS nommée contrôleur

En étant nommée contrôleur par le juge-commissaire, la DUA est présente tout au long de la procédure collective pour assister le représentant des créanciers, chargé du contrôle de l'ensemble des dettes de l'entreprise.

Depuis 2004, la Délégation demande systématiquement sa nomination dans le cadre des procédures de redressement ou de liquidation judiciaire concernant les affaires dont les conséquences économiques, sociales et financières sont importantes.

Après avoir rappelé les droits et obligations des contrôleurs, Maître Maurice Picard, vice-président du Conseil National

des Administrateurs Judiciaires et des Mandataires Judiciaires (CNAJMJ), a encouragé cette démarche en affirmant que **"la profession accueille avec enthousiasme la nomination de l'AGS comme contrôleur"**. Pour Maîtres Pascal Gourdain et Louis-Noël Chapuis, avocats, ce rôle doit être l'occasion de renforcer le partenariat entre la Délégation et les mandataires de justice.



Les procédures d'insolvabilité en Europe

Le Professeur Daniel Fasquelle, doyen de la faculté de Droit du Littoral-Côte d'Opale a exposé **la difficulté du droit communautaire à organiser les procédures d'insolvabilité au sein de l'Union Européenne**. Les textes actuels s'inscrivent en effet dans le cadre plus large d'une législation européenne sur le droit de l'entreprise qui nécessite une harmonisation des procédures entre les différents Etats membres.

Deux avocats, Maître Ian Huskisson pour l'Angleterre, et Maître Onno Klopp pour l'Allemagne, ont présenté le déroulement des procédures collectives dans leurs pays. Les différences et convergences avec le dispositif français ont été mises en évidence par Maître Marie-Dominique du Buit, mandataire de justice.

La journée a été conclue par l'intervention de Monsieur Jérôme Deharveng, magistrat au ministère de la Justice, sur la préparation de la loi de transposition de la Directive européenne du 23 septembre 2002 relative à la garantie des salaires au sein de l'Union Européenne, dont l'échéance est fixée au 8 octobre 2005.



PERSPECTIVE

De nouveaux challenges à relever ensemble

A l'occasion de cette journée, Thierry Méteyé, directeur de la DUA, a exposé les perspectives de retour à l'équilibre financier du régime de garantie et la nécessité pour les avocats, ses défenseurs devant les juridictions, de faire valoir les limites légales de son intervention.

Dans le cadre du projet d'entreprise GPA, de nouvelles modalités de travail avec les avocats vont être mises en œuvre afin de renforcer notre efficacité commune : mandatement en fonction des enjeux de l'affaire, différenciation des modes d'intervention en fonction des prestations attendues, nouvelles missions telles que la mise en recouvrement des échéances impayées des plans de continuation, les recours contre les bordereaux de collocation, des missions de contrôleur...

■ Être à l'écoute, agir en concertation pour renforcer notre efficacité commune

La Délégation Unédic AGS a pour objectifs permanents d'être à l'écoute de son environnement juridique, économique et social, et d'agir en concertation avec ses partenaires pour répondre à nos enjeux communs au cœur de la procédure collective.

Réunions de concertation avec la Chancellerie et le Ministère de l'Emploi, du Travail et de la Cohésion sociale, échanges renforcés avec nos partenaires de la procédure collective aux niveaux national et local, ouverture sur le monde économique : en 2004, la DUA a entretenu et développé des contacts réguliers avec l'ensemble des acteurs et intervenants de son champ professionnel.

Concertation avec les pouvoirs publics

Plusieurs textes majeurs ont vu le jour en 2004 ou ont connu des évolutions significatives en rapport direct avec l'intervention du régime de garantie des salaires. Sur ces sujets, les représentants de la Chancellerie et du Ministère de l'Emploi, du Travail et de la Cohésion sociale ont sollicité l'avis des instances décisionnaires et gestionnaires du régime de garantie des salaires.

Pour l'essentiel, il s'est agi, d'une part, de la loi sur le dialogue social et la formation tout au long de la vie professionnelle, votée le 4 mai 2004. D'autre part, l'AGS est concernée par le

projet de loi de sauvegarde des entreprises adopté en Conseil des ministres le 12 mai 2004, et par la préparation du projet de loi de transposition de la directive européenne du 23 octobre 2002 sur l'insolvabilité.

La DUA a alerté les représentants des pouvoirs publics sur l'incidence prévisible de certaines mesures envisagées par les textes en cours d'élaboration ou soumis au vote du Parlement, et notamment sur les risques que certaines dispositions pouvaient faire peser sur l'équilibre financier du dispositif de garantie et donc sur la pérennité de ses missions au service des salariés bénéficiaires.



Partenariat et échanges avec le CNAJMJ et l'IFPPC

Les échanges réguliers avec le Conseil National des Administrateurs Judiciaires et Mandataires Judiciaires (CNAJMJ) et l'Institut Français des Praticiens des Procédures Collectives (IFPPC) permettent d'optimiser le travail des collaborateurs des centres de gestion de la DUA et de chacun des acteurs de la procédure collective.

- **La commission AGS du CNAJMJ.** Cette commission est créée de façon permanente. Associant des mandataires de justice et des représentants de la DUA, **elle vise à étudier les sujets d'intérêt commun et les problématiques rencontrées par chacune des deux institutions, au plan national comme local,** afin de

- **L'Observatoire économique.** La DUA participe également à une seconde commission du CNAJMJ chargée de la mise en place d'un Observatoire économique. Cette coopération offre l'opportunité de confronter les sources statistiques dont disposent les mandataires de justice, d'une part, et la DUA d'autre part. Elle permettra notamment d'utiliser les mêmes critères d'extraction.

- **Journées d'études du CNAJMJ et Congrès de l'IFPPC.** A côté des échanges techniques, le CNAJMJ et l'IFPPC convient la Direction de la DUA à leurs manifestations nationales. **Ces réunions offrent l'opportunité de débattre sur des questions d'actualité intéressant l'activité des mandataires de justice et**

mettre en place des solutions optimisant la qualité et l'efficacité de nos interventions respectives.

Présidée par Maître Philippe Froehlich, mandataire judiciaire à Mulhouse, elle s'est réunie pour la première fois en mai 2004.

Cet observatoire vise à produire des informations chiffrées très précises sur les difficultés des entreprises et sur l'incidence des procédures de redressement ou de liquidation judiciaire en termes d'emploi. Complémentaires, les ressources du CNAJMJ et de la DUA pourront être croisées. Le traitement sera réalisé avec l'Institut Français de Démographie.

ayant des répercussions directes sur le fonctionnement de la Délégation Unédic AGS. L'accent a, cette année encore, été mis sur l'importance des récupérations pour garantir l'équilibre financier de l'AGS. Les professionnels ont d'ailleurs prouvé leur pleine implication au service de cette démarche permanente.

Journée de formation à l'École Nationale de la Magistrature

La DUA est régulièrement conviée à intervenir dans le cadre de sessions de formation de l'École Nationale de la Magistrature.

Organisée et animée par Monsieur Yves Chagny, Haut conseiller à la Chambre sociale de la Cour de Cassation, la session d'avril 2004 était destinée à des conseillers de cour d'appel.

En tant que personnalité qualifiée, le Directeur de la DUA a exposé à l'assistance, composée de magistrats, **la position de la Délégation Unédic AGS**

sur certains points de droit donnant lieu à des contentieux prud'homaux très fréquents (qualification des dommages-intérêts rendus opposables à l'AGS bien qu'ils ne résultent pas de l'exécution du contrat de travail...).

Les débats ont permis de mettre en exergue les divergences d'interprétation entre la Haute Juridiction et l'AGS à propos du contenu de décisions rendues statuant sur la garantie de certaines créances.



PAROLE D'EXPERT



Monsieur Jacques Raibaut, Président du Tribunal de commerce de Toulouse, a bien voulu répondre aux questions que lui a posées la DUA.

“L’AGS doit agir en créancier actif pour garantir la pérennité de ce régime de solidarité par un juste équilibre entre un taux de cotisation maîtrisé et des récupérations optimisées par rapport aux avances effectuées.”

Au-delà de ses missions, comment envisagez-vous le rôle de l’AGS dans les procédures collectives ?

“Organisme patronal à vocation sociale, l’AGS est un acteur essentiel de la procédure collective. En mobilisant des moyens financiers dans des délais courts, elle contribue à éviter les tensions sociales dans l’entreprise défaillante et facilite la recherche de solutions de redressement.

A ce titre, elle doit agir en créancier actif. Il est en effet important de garantir la pérennité de ce régime de solidarité par un juste équilibre entre un taux de cotisation maîtrisé et des récupérations optimisées par rapport aux avances effectuées. Il s’agit de préserver, à la fois, les intérêts des entreprises cotisantes et ceux des entreprises défaillantes et de leurs salariés. Nous partageons ainsi, tribunaux de commerce et AGS, les mêmes objectifs : assurer la poursuite de l’activité et maintenir le maximum d’emplois.”

L’intervention de l’AGS peut-elle influencer la procédure ?

“En tant que contrôleur et par la nature même de ses missions, l’AGS apporte sur chaque affaire un regard complémentaire à celui de ses partenaires de la procédure collective, dans le sens où elle appuie des solutions qui tendent à sauvegarder l’emploi tout en veillant à l’équilibre financier du régime. Son approche coûts et risques permet de mieux analyser le risque financier d’une solution au regard de l’intérêt des salariés bénéficiaires et de la poursuite de l’activité.”

Quels sont, de votre point de vue, les avantages liés à la nomination de l’AGS en tant que contrôleur ?

“Les avantages sont multiples. D’abord parce que l’AGS est un créancier important par les sommes avancées et par le fait que ces créances bénéficient de privilèges.

Par ailleurs, la Délégation Unédic AGS a également une connaissance approfondie du droit des procédures collectives, ce qui facilite le dialogue avec l’ensemble des partenaires. Enfin, les statistiques établies par la DUA sur le devenir d’affaires comparables au dossier traité fournissent des informations utiles qui éclairent notre pratique judiciaire.”

Dans quels domaines vous semble-t-il nécessaire de développer les relations d’échanges entre la DUA et les tribunaux de commerce ?

“Le premier domaine concerne les statistiques établies par la DUA sur la typologie des entreprises défaillantes qui nous sont utiles dans une optique d’anticipation des plans de continuation. L’autre domaine est lié à l’application du code du travail, et plus particulièrement aux règles de licenciement, dont le strict respect par les mandataires de justice permettrait d’éviter de nombreuses procédures prud’homales. En la matière, la DUA a un rôle d’alerte à jouer.

Les tribunaux de commerce peuvent, de leur côté, fournir des éléments d’information tels que les nouvelles immatriculations d’entreprises qui permettraient aux centres de gestion de la DUA d’avoir une meilleure visibilité sur le risque potentiel lié à la surmortalité des entreprises au cours de leurs premières années d’existence. L’organisation de réunions thématiques, avec les collaborateurs des centres de gestion permettrait également de mieux faire connaître le fonctionnement du tribunal de commerce, tant il est vrai que l’AGS et les collaborateurs de la DUA sont des partenaires importants de la procédure collective.”

Quels types d’échanges entretenez-vous avec les centres de gestion de la DUA au niveau de votre région ?

“Nous entretenons avec le responsable régional une relation régulière dont l’intérêt est double : d’une part, nous sommes tenus informés en permanence des contraintes et du déroulement des interventions des AGS, ce qui a pour effet de faciliter les interventions des Juges Commissaires ou des Mandataires au bénéfice des salariés, et d’autre part les liens qui se sont tissés ainsi, peuvent, ponctuellement, dénouer ou accélérer les solutions de situations qui restent toujours des situations de crise.”



ZOOM RÉGION

BORDEAUX, PAU, MONTAUBAN, TOULOUSE ET LYON

En 2004, la Délégation régionale Sud-Ouest a rencontré à plusieurs reprises les présidents de différents Tribunaux de commerce de son territoire de compétence : Bordeaux, Pau, Montauban et Toulouse.

Lors de ces réunions, elle a présenté un document de synthèse sur les mécanismes d’équilibre du régime de garantie et les positions de la DUA. Des exemples précis ont été donnés à partir de chiffres clés (issus de requêtes sur l’Infocentre de la Délégation) concernant chaque tribunal : montants avancés et taux de récupération sur les affaires

concernées, devenir des procédures collectives ouvertes, nombre de salariés bénéficiaires, délai moyen entre premier jugement d’ouverture et premier paiement.

L’expérience montre que ces statistiques sont très appréciées des magistrats, de même que le dialogue qui s’est instauré à propos de la prévention des difficultés des entreprises et des perspectives de coopération.

La Délégation Régionale Sud-Est a également rencontré le Président du Tribunal de Commerce de Lyon. Rencontre portant sur la mission de contrôleur.

Réunions avec les présidents de Tribunaux de commerce

Chaque année, la DUA sollicite les avis de Tribunaux de commerce sur des questions relatives au déroulement des procédures collectives. En 2004, Monsieur Méteyé, directeur de la DUA, accompagné de Monsieur Savoie, chargé de mission, a notamment rencontré plusieurs présidents de Tribunaux de commerce d'Ile-de-France, dont Madame Rey, président du Tribunal de commerce de Paris, au sujet de la nouvelle répartition des tâches entre les experts salariaux et les mandataires judiciaires en Ile-de-France. Le recours aux interventions des experts salariaux est désormais strictement régi par les

dispositions de la circulaire ministérielle de mars 2003.

Ces échanges ont permis de préparer la transition débouchant, à compter du 2 janvier 2005, sur le transfert du traitement des créances salariales au sein des Études de mandataires de justice.

L'aménagement de la phase transitoire a été rendu possible grâce à une concertation régulière entre la DUA, la Chancellerie, les juridictions consulaires et les représentants de la profession de mandataires de justice (IFPPC d'Ile-de-France).

Formation EDS pour les conseillers prud'homaux

La DUA a participé aux actions de formation dispensées par Entreprise et Droit Social (EDS) à destination des conseillers prud'homaux employeurs et animées par son secrétaire général, Monsieur Guy-Patrice Quétant.

Ces interventions sont l'occasion de rappeler les abus auxquels peuvent conduire certaines décisions de justice censées réparer le préjudice invoqué par

le salarié demandeur et dont le coût est mis à la charge de l'AGS. Cette dernière n'a pas vocation à supporter les conséquences des conflits qui ont pu exister entre le salarié et son ancien employeur.

Ces échanges avec des conseillers prud'homaux permettent de mettre en exergue les risques de dénaturation du rôle de l'AGS.



ZOOM RÉGION

Information auprès des conseils de prud'hommes et cours d'appel

*En 2004, de nombreuses réunions d'informations sur la procédure collective et l'AGS ont été organisées auprès des greffiers des cours d'appel, comme à **Dijon**, et des conseils de prud'hommes : **Evreux, Alençon, Orléans, Annecy, Annemasse, Bonneville, Chambéry, Amiens...***

Sessions de formation interne des DRTEFP

*Les CGEA ont répondu aux sollicitations des Directions Régionales du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DRTEFP) du Rhône, de Picardie, de Champagne-Ardenne, du Centre et d'Auvergne en intervenant lors de sessions de formation interne **sur le thème des entreprises en difficulté.***

Auprès des étudiants en Ressources Humaines de l'Université de Toulouse

Une action de coopération durable a été organisée avec l'Université des Sciences sociales de Toulouse qui a créé un DESS "gestion du personnel" dans le cadre de la formation continue. Le Délégué régional Sud-Ouest a présenté aux étudiants, lors d'une demi-journée, le rôle de l'AGS et ses relations avec les tiers dans le cadre des procédures collectives.

Cette intervention a suscité un réel intérêt qui s'est traduit par de nombreuses questions posées par un public composé en majorité de collaborateurs de cabinets comptables et juridiques, et de responsables de la fonction Ressources Humaines. Cette action, qui contribue à faire connaître notre rôle au monde économique, s'inscrira dans la continuité puisqu'une prochaine intervention du même type a été programmée pour juin 2005.

■ La Gestion par Affaire, parce que notre métier est l'affaire de tous...

L'année 2004 a été marquée par l'avancée significative du projet d'entreprise Gestion par Affaire dont le déploiement est entré dans sa phase opérationnelle.

Le projet d'entreprise de la Délégation Unédic AGS repose sur la prise en compte des évolutions de notre environnement et des attentes de nos partenaires. A travers ce projet participatif, chaque collaborateur s'implique pleinement au service de notre mission sociale et de la qualité de nos prestations.

Un interlocuteur unique pour chaque affaire

En décloisonnant l'exercice des activités Avances, Récupérations et Contentieux, la GPA renforce les relations avec les mandataires de justice et les tiers qui bénéficient d'un interlocuteur unique, responsable du dossier dans toutes ses dimensions.

L'objectif est de contribuer ainsi à la simplification des procédures et à la réactivité des traitements.

Ce traitement global par un même collaborateur permet également le développement de pratiques professionnelles à l'efficacité accrue telles que la recherche et le suivi d'accords de règlements négociés ou encore l'engagement d'actions ciblées et planifiées en fonction de la typologie de l'affaire et du débiteur.

L'analyse des risques pour une gestion économique renforcée

L'évolution de la jurisprudence, marquée par des interprétations extensives du champ d'intervention de la garantie, tend à privilégier les critères économiques par rapport aux critères juridiques. Elle transforme, de ce fait, l'approche et le traitement des dossiers.

La GPA met en œuvre un traitement différencié en fonction des caractéristiques de l'affaire : enjeux financiers et évaluation des actifs. Chaque gestionnaire d'affaire aura en charge d'évaluer le rapport entre les coûts de gestion et les risques prévisibles au regard des aspects sociaux, juridiques et financiers de l'affaire.

Le projet induit également une démarche active, permanente et individualisée dans la gestion des récupérations. Cette volonté nécessite d'installer un suivi actif et personnalisé des créances auprès des mandataires judiciaires, des administrateurs judiciaires et des entreprises, inspiré des pratiques développées dans le secteur du recouvrement.



REPÈRE

GPA pour Gestion par Affaire

Le projet d'entreprise de la Délégation Unédic AGS vise à promouvoir un mode de gestion qui permette à un même collaborateur de suivre tout le déroulement d'une affaire : avances, récupérations, contentieux. Il met en œuvre une autonomie de décision du collaborateur et la polyvalence individuelle afin de favoriser une approche réactive et globale de chaque dossier dans ses dimensions sociale, juridique et économique.

Déploiement

En 2004, un séminaire de lancement du déploiement a été organisé dans chaque région présentant à l'ensemble des collaborateurs les actions clés à réaliser pour mettre en œuvre la GPA dans les centres de gestion. Ces actions portent sur la production, l'organisation, la formation, la communication et la gestion des ressources humaines. Les premières formations à l'approche globale d'une affaire ont également débuté.

Accord d'entreprise

Accompagnant la mise en œuvre du projet, le dialogue social entre la Direction et les instances représentatives du personnel a abouti à l'accord du 17 septembre 2004, signé par quatre organisations syndicales. C'est à partir de cette vision commune sur l'avenir de la Délégation et de ses collaborateurs que le projet GPA est mis en œuvre, dans le respect et l'intérêt de tous.



Réunion de l'encadrement sur la GPA.

Des solutions amiables pour réduire les procédures contentieuses

Une nouvelle politique a été définie pour un traitement différencié du contentieux prud'homal en fonction des enjeux de l'affaire. **Il s'agit de privilégier la recherche d'une solution amiable en direct avec nos partenaires de la procédure collective.** Cette démarche, initiée et gérée par le gestionnaire d'affaire, vise à éviter des procédures judiciaires souvent longues et coûteuses qui retardent le paiement des avances destinées aux salariés et fragilisent les actions de sauvegarde de l'entreprise.

L'adaptation à l'environnement international et l'optimisation des nouvelles technologies

La gestion des interventions dans le cadre de faillites transnationales nécessite une vision globale de l'affaire, des compétences et des procédures spécifiques que la GPA a pour vocation de mettre en œuvre.

Elle a également pour but de contribuer à la qualité, à la réactivité et à la sécurité des traitements en

optimisant les outils informatiques à la disposition des collaborateurs et en développant les moyens d'échanges informatisés avec nos partenaires de la procédure collective tels que la transmission des relevés par internet et les virements électroniques.



TÉMOIGNAGE

10 chantiers en mode projet

Retour sur le projet GPA avec Nicolas Leclercq et Michel Mathieu, chargés de la conduite du projet.

Management participatif. « Parce qu'il couvre l'ensemble des activités et structures de la Délégation, le projet GPA concerne tous les collaborateurs, quelle que soit leur fonction (production, encadrement, support). Le Directeur a donc souhaité privilégier un management participatif, sous l'autorité d'un Comité de pilotage, qui puisse offrir à chaque collaborateur l'opportunité de devenir acteur du projet en étant associé à la réflexion menée pour le concevoir et le mettre en œuvre. Le projet s'est réparti en 10 chantiers associant directement 70 collaborateurs et plus largement l'ensemble des collaborateurs intervenant dans le cadre de réunions régionales ou de réunions thématiques transversales. Les groupes de travail ont porté notamment sur les savoir-faire à acquérir, l'organisation opérationnelle de l'activité, la mise en forme des procédures et règles de gestion applicables à la gestion par affaire, les évolutions à apporter au SI et la formation. »

Sens de l'engagement au service d'objectifs communs.

« L'enthousiasme des équipes et le sens de l'engagement des collaborateurs pour évoluer dans leur pratique professionnelle et construire la DUA de demain ont fait de ce projet une aventure humaine enrichissante. Nous avons pu le constater lors des réunions d'échanges que nous avons organisées dans toutes les régions et dans tous les centres avec l'ensemble des collaborateurs. Ce projet permet de mieux nous connaître, de partager

les mêmes objectifs pour trouver, ensemble, les solutions les plus adaptées. »

Mode projet : une démarche d'amélioration continue.

« Très structuré, appliquant une méthodologie précise, le mode projet est porteur, auprès de chaque collaborateur, de valeurs essentielles à la pratique de notre métier, aujourd'hui et demain : qualité de service, respect des délais, transversalité entre fonctions et entre régions... En même temps qu'elle sert le projet, cette méthodologie sera pérennisée pour inscrire la DUA dans une démarche de progrès permanent. »

Expérience irremplaçable. « Pilotage, prise de décision, animation d'équipe, communication, relations sociales... sur le plan personnel, ce projet constituera pour nous une expérience unique. Et nous sommes convaincus que chaque collaborateur, par son implication et les succès obtenus, y aura trouvé des motifs de satisfaction à la fois professionnelle et personnelle. C'est aussi l'une des ambitions de la GPA. »

« Grâce à la participation de tous, grâce aux échanges à tous les niveaux, dans les chantiers, dans les centres, entre collaborateurs de toutes les fonctions, le projet a permis de prendre en compte toutes les dimensions de la GPA pour apporter des réponses à la plus grande part des attentes exprimées. »



L'accompagnement du changement au service des parcours professionnels

En 2004, la Délégation Unédic AGS a mis en place un dispositif de formation et de mobilité interne à la hauteur des ambitions de son projet d'entreprise. Elle garantit ainsi le développement professionnel de chacun de ses collaborateurs et les accompagne dans la mise en œuvre opérationnelle de la GPA.

Telle qu'elle a été développée au cours de cette année, la politique de gestion des ressources humaines de la DUA poursuit plusieurs objectifs : accompagner la mise en place de nouvelles fonctions, mettre en œuvre la polyvalence individuelle, favoriser l'autonomie de décision du collaborateur, renforcer le pilotage de l'activité et l'animation d'équipe à travers un management participatif... Autant d'objectifs qui ont nécessité une nouvelle organisation du département Ressources Humaines et des moyens de formation démultipliés.

L'évolution de la fonction Ressources Humaines

Avec les équipes projet GPA, le département des Ressources Humaines accompagne le déploiement de la Gestion par Affaire. Mise en place au deuxième semestre 2004, la nouvelle organisation de la fonction RH est centrée autour de trois pôles d'expertise : le développement RH (gestion des carrières, gestion des nouvelles compétences...) ; la formation et le recrutement ; et la gestion administrative (gestion des temps, contrats de travail...).



ZOOM RÉGION

Au sein de chaque Délégation régionale, un réseau de correspondants complète cette nouvelle organisation afin de renforcer la proximité des RH avec les préoccupations opérationnelles.

Le développement professionnel des collaborateurs

En 2004, la Délégation Unédic AGS a mis en œuvre un plan de formation exceptionnel pour accompagner l'évolution des parcours professionnels de chaque collaborateur.

- 91% des 238 collaborateurs ont suivi au moins une formation ;
- 791 jours de formation ont été dispensés ;
- 50% des formations ont été consacrées à la GPA, soit 416 jours pour 131 collaborateurs (secrétaires, responsables de fonction support, techniciens d'affaire, encadrants).

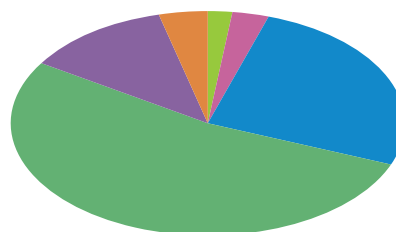
Les formations GPA constituent un appui majeur du processus de changement offrant des opportunités professionnelles pour chaque collaborateur.

Elles portent sur les aspects techniques de la Gestion par Affaire, le pilotage de l'activité, la gestion de projet, la gestion des délais, la qualité, les nouvelles pratiques telles que le traitement différencié et adapté de l'affaire ou la négociation. Elles donnent lieu à une validation des acquis et à des mises en pratique sur le terrain avec le soutien d'un manager, sous la forme d'un accompagnement personnalisé.

Au-delà des formations, l'organisation même de la GPA place chaque collaborateur dans une démarche de progrès permanent. Elle valorise les parcours professionnels et les perspectives de carrière.

Répartition du nombre de jours de formation en fonction des domaines

- Gestion par Affaire
- Développement des compétences techniques
- Culture professionnelle et Évolution personnelle
- Assurance chômage
- Outils informatiques et Système d'information
- Management d'équipe et des activités



Ressources documentaires en ligne

Échanges électroniques sécurisés

En développant ses moyens de communication, par l'internet et l'intranet, la DUA a pour objectif d'optimiser en permanence la qualité de l'information et la réactivité des échanges en interne et avec ses partenaires de la procédure collective.

En 2004, le système d'information de la Délégation a été renforcé pour mettre à la disposition de ses collaborateurs des outils d'information, de documentation et de communication accessibles depuis chaque poste de travail.

L'intranet au service de notre métier

Après avoir réalisé le site internet de l'AGS en 2003, la Délégation a créé cette année le site intranet de la DUA destiné à l'ensemble de ses collaborateurs. Il a été conçu en interne pour constituer un portail d'accès unique et rapide aux informations pratiques liées à notre établissement et à ses projets,

aux formulaires internes, aux sources réglementaires utiles dans le cadre de notre métier (codes, jurisprudence...), et aux statistiques liées à notre activité. Évolutif, il est régulièrement mis à jour et a vocation à s'enrichir en permanence de nouvelles sources d'information.

Qualigram, les procédures en ligne

La mise à disposition au poste de travail des procédures techniques liées au traitement d'une affaire a également constitué une avancée considérable dans la rationalisation de la documentation interne de la DUA. L'outil Qualigram donne accès à chaque procédure, présentée sous forme graphique, et la relie de façon dynamique, via l'intranet, à la documentation métier associée.



PERSPECTIVE

L'outil Qualigram vise notamment à accompagner les collaborateurs dans la mise en œuvre opérationnelle des nouveaux processus métier de la Gestion par Affaire (GPA).



EN BREF

Depuis 2004, les collaborateurs ont accès, via leur poste de travail, aux sites Internet utiles à leurs activités.

Un dictionnaire permanent des Conventions collectives est disponible sur le réseau de la DUA en remplacement des classeurs papier de chaque centre.

L'automatisation des récupérations par virement

Au cours de cette année, la DUA a optimisé les moyens d'échanges informatisés avec ses partenaires de la procédure collective

Depuis juin 2004, le système d'information opérationnel de la Délégation Unédic AGS (PROTEA) est en mesure d'intégrer les remboursements par virements de façon automatisée et sécurisée. Cette adaptation informatique répond aux préconisations de la démarche de certification des comptes

de la Délégation ainsi qu'à la volonté exprimée par certains mandataires de justice et débiteurs en plan de redressement de sécuriser les flux financiers. Ce mode de paiement par virement doit en conséquence être plus largement utilisé par les partenaires de la DUA. Le nombre de virements ainsi reçus est en effet encore faible au regard du nombre total de remboursements reçus chaque année.



Le développement des échanges informatisés

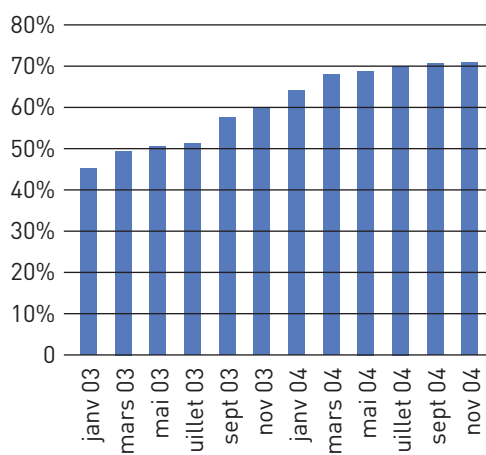
En 2004, les échanges informatisés entre les études des mandataires de justice et la Délégation Unédic AGS ont poursuivi leur progression. La proportion moyenne des demandes d'avance reçues ainsi a atteint 63,2% contre 48,3% en 2003.

La transmission des relevés par courriel, par disquette ou via le site WebEdirac (carte à puce) a pour objectifs de renforcer la fiabilité des informations et de raccourcir les délais de traitement. La DUA entend donc poursuivre ses actions pour développer encore l'utilisation des sources élaborées.

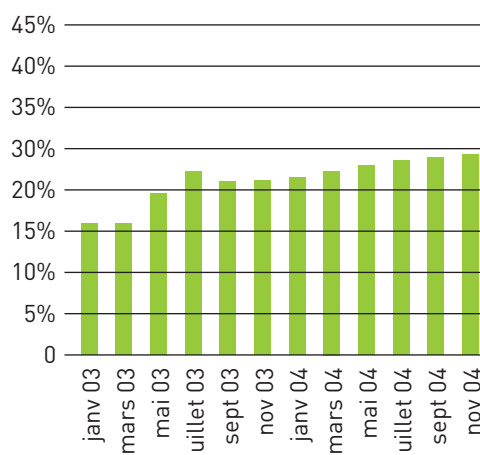
Carte à puce et WebEdirac, une transmission sécurisée, un échange en temps réel.

*Chaque mandataire de justice peut transmettre ses fichiers de demande d'avance via le site WebEdirac (Assurance chômage). **Avantages** : ces fichiers sont intégrés automatiquement et en temps réel dans le système d'information de la DUA. Pour cela, il suffit au mandataire de justice de se connecter au site et de s'identifier au moyen d'une carte à puce et d'un lecteur fournis par la DUA.*

Evolution du pourcentage de mandataires de justice échangeant par sources élaborées (courriel, disquette, carte à puce)



Evolution du pourcentage de mandataires de justice échangeant au moyen de la carte à puce



Certification des comptes

■ Un budget de développement, des contrôles renforcés

Le budget 2004 a permis de poursuivre efficacement la démarche de progrès et de modernisation dans laquelle est engagée la DUA avec la Gestion par Affaire. Parallèlement, la Délégation a renforcé son dispositif de contrôle interne dans le même objectif : optimiser durablement la qualité, la fiabilité et l'efficacité de sa gestion technique et administrative.

Maîtrise budgétaire dans un contexte de modernisation

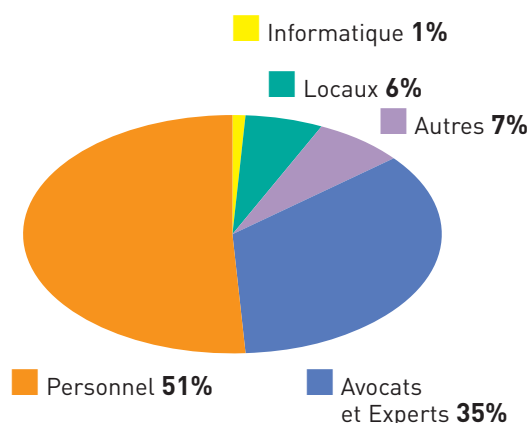
Le budget de fonctionnement réalisé en 2004 s'inscrit dans un contexte marqué par le déploiement opérationnel de la GPA, optimisant les outils et méthodes et capitalisant sur les compétences individuelles et collectives des collaborateurs.

Les dépenses s'établissent à 29,73 millions d'euros pour l'année 2004. Ce montant est en légère augmentation de +1% par rapport à la prévision budgétaire, et en progression sensible de +4,8% par rapport au réalisé 2003.

Il intègre les dépenses de fonctionnement récurrentes et les efforts très significatifs réalisés pour la mise en place de la Gestion par Affaire :

- Formation et développement professionnel des collaborateurs ;
- Séminaires régionaux et groupes de travail inter-centres au niveau national ;
- Prestations extérieures d'assistance à la conception de la nouvelle organisation de la DUA, à la définition du métier de Gestionnaire d'affaires, à la conception d'une documentation complète en ligne ;
- Mise en service de nouveaux outils documentaires et d'assistance aux collaborateurs : Infocentre, Qualigram et assistance téléphonique juridique ;
- Renouvellement progressif des matériels informatiques et des locaux adaptés à la Gestion par Affaire.

Répartition budgétaire 2004



Renforcement et adaptation du contrôle interne

Formalisé au travers d'un Référentiel de Contrôle Interne et de la Qualité des Traitements (RCIQT), le dispositif de contrôle interne de la DUA est intégré de manière permanente à ses activités et garantit la pérennité de la certification des comptes.

La mise en œuvre de ce référentiel concilie les exigences du contrôle interne liées à la certification des comptes et nos engagements de qualité de services. En 2004, la DUA a procédé à un nouvel ajustement du dispositif pour mieux répondre à ses objectifs permanents :

- **Optimiser la qualité de service due aux salariés bénéficiaires de la garantie et à nos partenaires**, en leur garantissant des prestations conformes sur l'ensemble du territoire ;
- **Renforcer nos moyens de maîtrise des flux financiers pour assurer un équilibre technique durable.**

Le contrôle interne a également été adapté à la Gestion par Affaire :

- **Mise aux normes du dispositif en adéquation avec l'évolution du métier de Gestionnaire d'Affaire et de nos modes de traitements.**

Actualisé en cohérence avec les nouvelles règles opérationnelles, le RCIQT renforce ainsi le pilotage du contrôle interne et l'identification des causes réelles de non-conformité pour engager les actions correctives appropriées.

Le dispositif a été complété en 2004 par la mise en œuvre de contrôles de contrôles. Ces contrôles de deuxième niveau consistent à s'assurer de la fiabilité des contrôles réalisés afin d'affiner la démarche d'analyse et de correction des anomalies. Ils contribuent à fiabiliser davantage encore la mise en place et le suivi des actions correctives. Organisée avec l'ensemble des Délégations régionales, cette concrétisation a conduit à homogénéiser les modalités de réalisation, d'analyse et d'interprétation des contrôles. Intégrée désormais au plan annuel de contrôle, elle sera reconduite en 2005.

REPÈRE

Certification des comptes

La qualité des traitements réalisés par les collaborateurs de la DUA, la rigueur de son suivi et de sa gestion budgétaires, son dispositif de contrôle et de correction permettent aux Commissaires aux comptes de l'Unédic et de l'AGS de prononcer la certification de ses comptes.

FOCUS

Pilote national du RCIQT

En 2004, conformément aux recommandations du Commissaire aux comptes de la Délégation, la fonction de Pilote national du RCIQT a été créée afin de veiller à l'adéquation permanente du contrôle interne et de la qualité des traitements avec le référentiel de la DUA ; d'homogénéiser les pratiques à tous les niveaux de notre organisation ; et d'optimiser le référentiel et les moyens de contrôle.

Indicateurs d'activité par région

	Nombre d'affaires ayant un jugement d'ouverture en 2004	Poids de la région en nombre d'affaires ouvertes	Nombre de salariés des affaires ouvertes en 2004	Poids de la région en salariés indemnisa-bles pour l'année	Montant avancé en K€ pour les affaires ouvertes en 2004	Poids de la région en montant avancé	Dossiers de plus de 100 salariés ouverts en 2004*	Poids de la région en dossiers de plus de 100 salariés
Alsace	633	2,9%	5 223	2,9%	35 116	2,9%	5	3%
Aquitaine	1 146	5,3%	8 255	4,5%	46 823	3,9%	5	3%
Auvergne	342	1,6%	2 415	1,3%	11 827	1,0%	2	1%
Basse Normandie	356	1,6%	3 467	1,9%	20 684	1,7%	3	2%
Bourgogne	454	2,1%	3 468	1,9%	23 608	2,0%	3	2%
Bretagne	799	3,7%	5 899	3,2%	32 884	2,8%	7	4%
Centre	746	3,4%	6 379	3,5%	33 934	2,8%	8	5%
Champagne Ardenne	453	2,1%	4 101	2,3%	24 008	2,0%	4	2%
Charentes	551	2,5%	4 046	2,3%	20 745	1,7%	1	1%
Corse	82	0,4%	453	0,2%	1 978	0,2%	0	0%
Franche Comté	365	1,7%	2 607	1,4%	14 899	1,2%	1	1%
Haute Normandie	532	2,4%	5 277	2,9%	28 875	2,4%	7	4%
Ile-de-France	4 899	22,6%	42 654	23,4%	329 234	27,6%	46	27%
Languedoc Roussillon	978	4,5%	6 107	3,4%	52 843	4,4%	7	4%
Limousin	227	1,0%	3 019	1,7%	17 537	1,5%	4	2%
Lorraine	784	3,6%	7 337	4,0%	50 225	4,2%	6	3%
Midi Pyrénées	857	3,9%	7 178	3,9%	40 376	3,4%	9	5%
Nord Pas de Calais	1 401	6,4%	13 796	7,6%	87 658	7,3%	19	11%
Provence-Alpes-Côte d'Azur	1 897	8,7%	11 115	6,1%	61 929	5,2%	3	2%
Pays de la Loire	922	4,2%	9 337	5,1%	66 304	5,6%	8	5%
Picardie	529	2,4%	5 407	3,0%	32 452	2,7%	8	5%
Rhône Alpes	2 249	10,4%	19 395	10,7%	126 443	10,6%	11	6%
DOM	520	2,4%	5 168	2,8%	33 274	2,8%	5	3%

(*) entreprises ou établissements

Évolution des principaux paramètres d'activité

	2000	2001	2002	2003	2004
Avances au cours de l'année (en millions d'euros)	1 131	1 295	1 735	2 027	1 655
Récupérations au cours de l'année (en millions d'euros)	564	477	532	677	711
Taux de récupération au 31 décembre des dossiers relevant de la loi de 1985	36,4%	36,3%	35,2%	34,9%	35,4%
Cotisations au cours de l'année (en millions d'euros)	569	358	785	1 312	1 645
Taux d'appel des cotisations	0,20% puis 0,15%	0,10%	0,20% puis 0,30%	0,35% puis 0,45%	0,45%
Nombre de défaillances d'entreprises (date de jugement)	37 380	36 934	37 952	39 550	40 999
Nombre de dossiers AGS ouverts (date de jugement)	20 550	20 722	21 195	20 797	20 418
Nombre de dossiers de plus de 100 salariés (date de jugement)	129	178	214	235	172
Nombre de salariés bénéficiaires au cours de l'année	179 561	207 133	282 159	294 094	252 889
Nombre de procédures prud'homales	38 736	36 386	36 544	42 178	43 039
Nombre d'arrêts de cour d'appel rendus	8 850	8 503	7 312	7 915	11 515
Nombre d'arrêts de la Cour de Cassation rendus avec constitution de l'AGS	46	45	51	69	50

■ Délégation **Unédic AGS**

Direction

Thierry Méteyé Directeur de la Délégation Unédic AGS

Délégation Nationale

Christian Delnaud Délégué adjoint Opérationnel
Jacques Savoie Chargé de mission
Nadia Blondeau Responsable Département Ressources Humaines
Frédéric Rialland Responsable Département Informatique
Francis Rousselot Responsable Département Juridique
Anne Varin Responsable Département Statistiques
Yves Roussel Auditeur Interne

Délégation Régionale Centre-Ouest

Éric Morel Délégué régional
Benoît Graillot Responsable du CGEA de Rennes
Vincent Garraud Responsable du CGEA d'Orléans
Sophie Daniel Responsable du CGEA de Rouen

Délégation Régionale Sud-Ouest

Michel Mathieu Délégué régional
Hervé Gillard Responsable du CGEA de Toulouse
Daniel Lagrula Responsable du CGEA de Bordeaux

Délégation Régionale Sud-Est

Claude Segond Délégué régional
Maryse Deschamps Responsable du CGEA de Chalon-sur-Saône
Christophe Fourage Responsable du CGEA d'Annecy
Marie-Ange Nguyen Responsable du CGEA de Marseille
Erick Marimoutou Responsable du Département de la Réunion

Délégation Régionale Nord-Est

René Bensaïd Délégué régional
Norbert Erbrech Responsable du CGEA de Nancy
Christophe Mounin Responsable du CGEA d'Amiens
Jean-Paul Lê Responsable du CGEA de Lille

Délégation Régionale Ile-de-France

Nicolas Leclercq Délégué régional
Michel Wiczor Responsable du CGEA IDF-Est
Marc Hygonenq Responsable du CGEA IDF-Ouest

Délégation Régionale DOM américains

Gilles Cercillieux Responsable du Centre de Fort-de-France

Réseau et contacts 2005

DÉLÉGATION RÉGIONALE ILE-DE-FRANCE

- **Michel Mathieu, Délégué régional a.i.**
Tél. : 01 41 40 70 55
E-mail : AGS-DR-IDF@ags.unedic.fr
- **Michel Wieczor, 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

DOM AMÉRICAINS

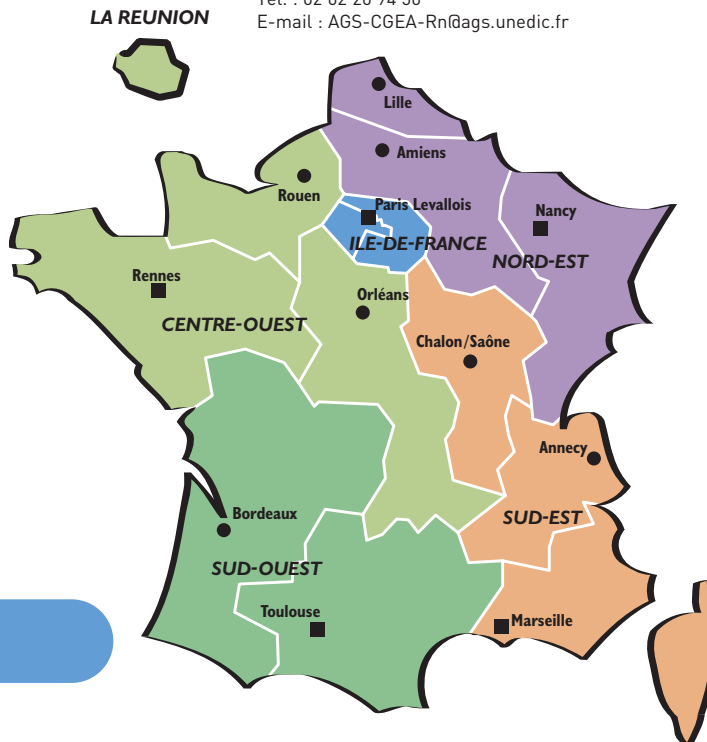


DÉLÉGATION DOM AMÉRICAINS

- **Gilles Cercillieux, Responsable du Centre de Fort-de-France**
Tél. : 05 96 60 65 65
E-mail : AGS-CGEA-Ma@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
- **Benoit Graillot, Responsable du CGEA de Rennes**
Tél. : 02 99 85 95 00
E-mail : AGS-CGEA-Rs@ags.unedic.fr
- **Sophie Daniel, 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
- **Erick Marimoutou, Responsable du Département de la Réunion**
Tél. : 02 62 20 94 50
E-mail : AGS-CGEA-Rn@ags.unedic.fr



DÉLÉGATION RÉGIONALE NORD-EST

- **René Bensaïd, Délégué régional**
Tél. : 03 83 95 52 85
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
- **Dominique Gury, Responsable du CGEA d'Amiens**
Tél. : 03 22 50 35 30
E-mail : AGS-CGEA-As@ags.unedic.fr
- **Laurent Toussaint, Responsable du CGEA de Lille**
Tél. : 03 20 74 62 10
E-mail : AGS-CGEA-Le@ags.unedic.fr

DÉLÉGATION RÉGIONALE SUD-EST

- **Jean-Michel Georget, Délégué régional**
Tél. : 04 91 14 81 00
E-mail : AGS-DR-SE@ags.unedic.fr
- **Maryse Deschamps, Responsable du CGEA de Chalon-sur-Saône**
Tél. : 03 85 46 98 30
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

DÉLÉGATION RÉGIONALE SUD-OUEST

- **Michel Mathieu, Délégué régional**
Tél. : 05 62 73 76 22
E-mail : AGS-DR-SO@ags.unedic.fr
- **Christophe Mounin, Responsable du CGEA de Bordeaux**
Tél. : 05 56 69 64 00
E-mail : AGS-CGEA-Bx@ags.unedic.fr
- **Hervé Gillard, Responsable du CGEA de Toulouse**
Tél. : 05 62 73 76 00
E-mail : AGS-CGEA-Te@ags.unedic.fr

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
Site internet : www.ags-garantie-salaires.org



Délégation Unedic 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

Site internet : www.ags-garantie-salaires.org