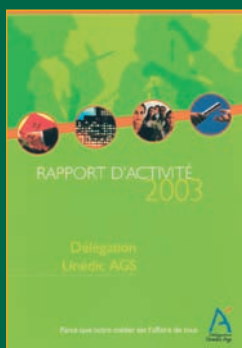
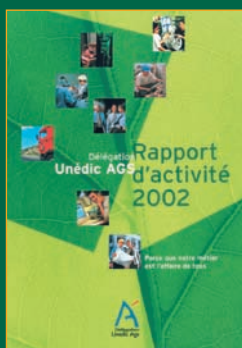
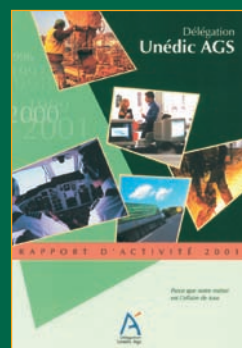
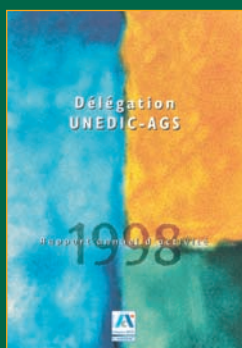


Délégation Unédic AGS

2006 Rapport d'activité

anticipation • solidarité • sauvegarde



10 ans
1996-2006
Acteur et partenaire de
la procédure collective

■ ACTIVITÉ & CHIFFRES CLÉS

- Entreprises et procédures collectives 2
- Montant avancé 10
- Montant récupéré 12
- Cotisations 14
- Contentieux 15
- Procédures de sauvegarde 18

■ JURIDIQUE

- Application des textes & jurisprudence 22
- Lois & décrets 25

■ RENCONTRES & ÉCHANGES

- Journée nationale des avocats 28
- Loi de sauvegarde 31
- Pouvoirs publics & partenaires 32

■ VIE DE L'ENTREPRISE

- Gestion par Affaire 35
- Information & échanges électroniques 36
- Budget & contrôle interne 37

■ ANNEXES STATISTIQUES

- Chiffres clés 38

■ ORGANISATION

- Organigramme 40
- Réseau & contacts 41

DIX ANS

2006 marque le dixième anniversaire de la Délégation Unédic AGS (DUA) créée en 1996 pour assurer la gestion technique et financière de l'Association pour la Gestion du régime de garantie des créances des Salariés (AGS), dont elle a reçu mandat.



1996 – 2006, dix ans au service de la garantie AGS, au cœur des procédures collectives

En dix ans, la DUA a d'abord affirmé son savoir-faire, puis conforté son expérience et confirmé son professionnalisme pour agir en acteur et partenaire des procédures collectives. Organisation en mouvement, animée de l'esprit participatif de ses collaborateurs, elle est, depuis sa création, engagée dans une dynamique d'adaptation et de progrès permanents afin d'anticiper les évolutions de son environnement économique, juridique et social.

Face aux fluctuations économiques et aux retournements de conjoncture – comme en 2002 et 2003 – elle agit aux côtés des instances de l'AGS pour maintenir l'équilibre et assurer la pérennité d'un régime de solidarité, garant de la paix sociale.

Face aux enjeux juridiques des réformes législatives et réglementaires – comme en 2005 lors de l'élaboration de la loi de sauvegarde des entreprises –, elle intervient en force de proposition auprès des pouvoirs publics afin de contribuer à l'efficacité des mesures envisagées et en évaluer les incidences sur l'intervention de la garantie.

Face aux enjeux sociaux de ses missions, elle donne corps, au quotidien, au principe fondateur du régime, créé au nom de la solidarité des entreprises, en apportant aux salariés et aux entrepreneurs, confrontés aux difficultés, un service de qualité, avec pour finalité de répondre à l'urgence, de sauvegarder l'entreprise et de préserver l'emploi.

2006 – 2009, optimiser la qualité de service, défendre les intérêts du régime dans le cadre européen

En 2006, la DUA s'est appuyée sur la réactivité de son organisation pour intégrer dans sa gestion et ses activités les nouvelles modalités de la loi de sauvegarde. Elle a accompagné les acteurs de la procédure collective dans l'appréhension des principes d'intervention de la garantie en procédure de sauvegarde.

En 2006 également, la généralisation progressive de la Gestion par Affaire à l'ensemble des collaborateurs engagés dans cette approche transversale de nos missions, a produit des résultats positifs en termes de simplification de nos procédures internes et d'optimisation du traitement global de chaque affaire.

Cette dynamique d'évolution se poursuit désormais à travers le plan d'actions 2007-2009 permettant à la DUA de développer sa stratégie de service. Défini et partagé par tous, cet engagement de qualité de service associe chaque collaborateur en acteur de progrès pour répondre toujours mieux à nos missions et aux attentes de nos partenaires de la procédure collective.

Les enjeux européens constituent également un axe de réflexion stratégique pour 2007-2009 à travers l'analyse et l'optimisation des modalités de gestion des faillites transnationales et l'étude des différents droits européens de l'insolvabilité.

Toutes ces actions sont entreprises au service d'un même objectif : la défense des intérêts du régime de garantie des salaires et de ses bénéficiaires.

Thierry Méteyé,
Directeur de la Délégation Unédic AGS

Baisse des défaillances d'entreprises, augmentation des affaires de plus de 100 salariés

La baisse du nombre de défaillances d'entreprises en 2006 s'est répercutée sur les interventions de l'AGS, stabilisées depuis 2004.

Les affaires de plus de 100 salariés sont en revanche plus nombreuses. La loi de sauvegarde, applicable depuis janvier 2006, n'a pas encore eu d'impact significatif sur l'évolution des procédures calculée sur 2 ans.

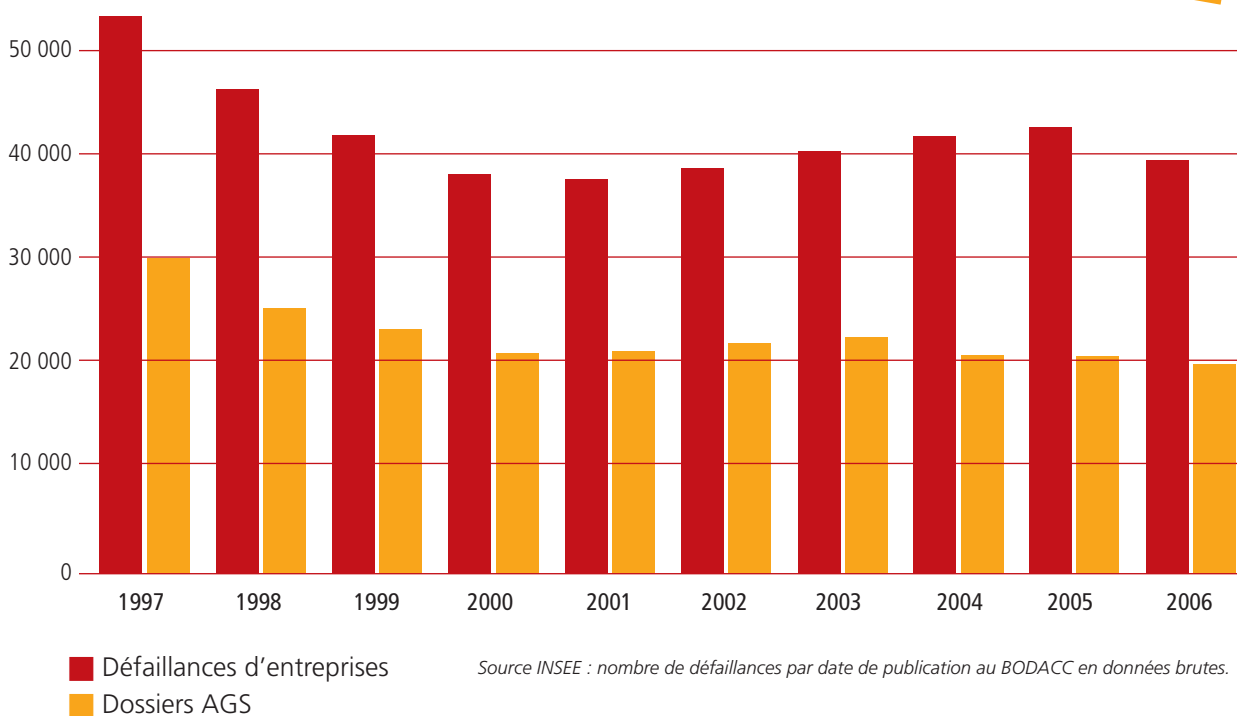
Défaillances d'entreprises : -7%

Après une augmentation constante depuis 2001, la tendance s'est nettement inversée cette année, le nombre de défaillances d'entreprises passant de 41 793 en 2005 à 38 747 en 2006, soit une diminution de -7%.

Deux facteurs conjoncturels expliquent essentiellement cette évolution. Le taux de croissance a progressé en 2006, s'établissant à +2,1% contre +1,4% en 2005 selon l'INSEE. D'autre part, la stabilisation des créations d'entreprises depuis 2 ans a limité, de fait, le taux de disparition des jeunes entreprises qui est plus élevé dans les deux à trois premières années de leur existence.

□ Évolution comparative du nombre de défaillances d'entreprises et d'affaires AGS de 1997 à 2006

10 ans



■ 19 655 affaires ouvertes au titre de la garantie AGS

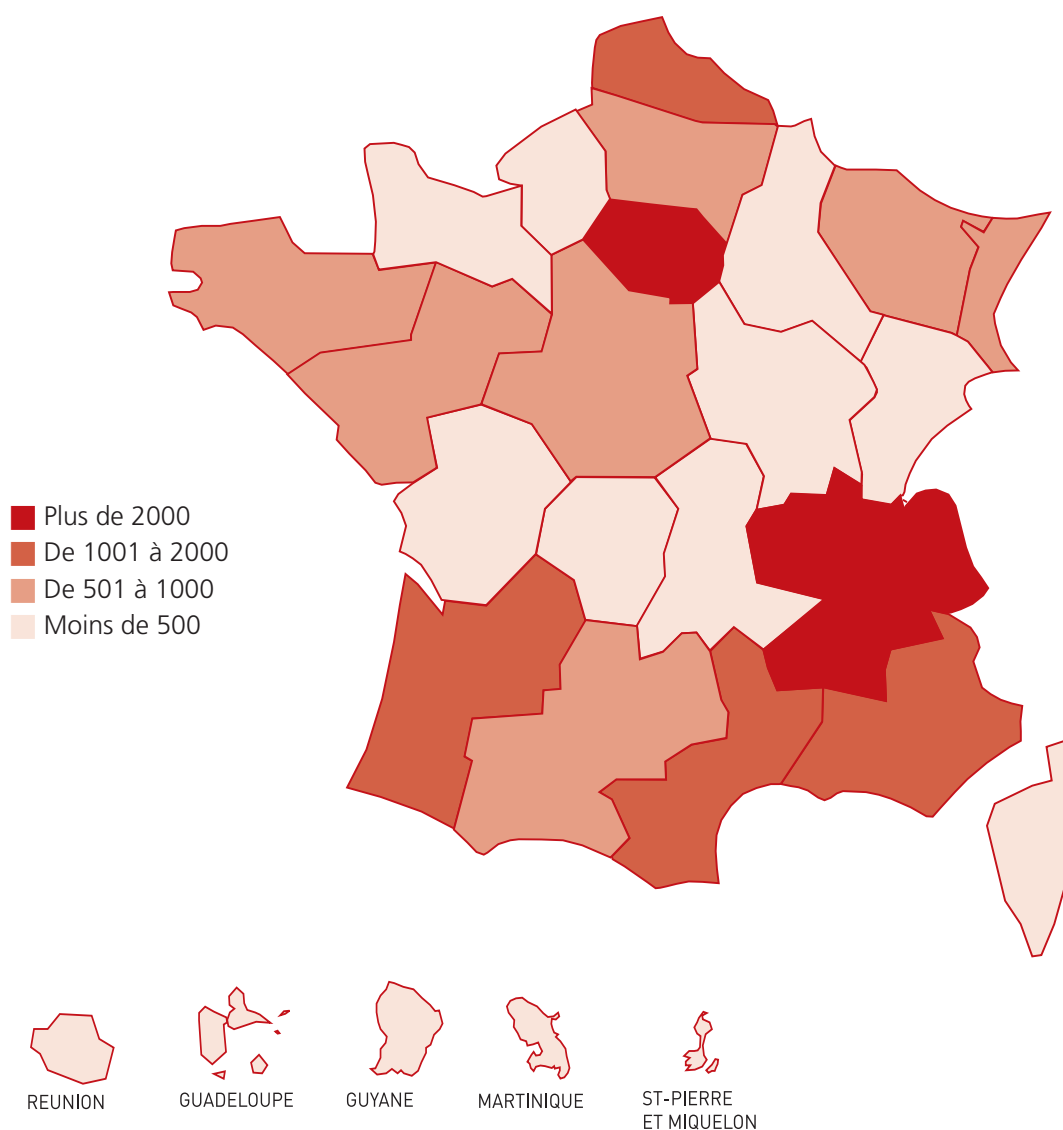
2006 confirme la tendance, amorcée en 2004, à la stabilisation du nombre de défaillances d'entreprises ayant entraîné l'intervention de l'AGS.

Au 31 mars 2007, 19 655 affaires ont été ouvertes au titre de la garantie AGS pour l'année 2006, soit une évolution de -3% par rapport au nombre d'affaires ouvertes en 2005. Elles concernent des entreprises défaillantes pour lesquelles le jugement d'ouverture d'une procédure collective a été prononcé au cours de l'année et qui ont fait l'objet d'une demande d'avance.

• Près de 39% des interventions concentrées dans 3 régions

Le nombre d'affaires ouvertes dans chaque région est proportionnel au nombre d'entreprises qui y sont implantées. Comme les années précédentes, les trois principaux bassins d'activité enregistrent les plus fortes proportions des interventions : 19,3% en Ile-de-France ; 10,6% en Rhône-Alpes ; et 9% en Provence-Alpes-Côte-d'Azur. Viennent ensuite trois autres régions représentant chacune plus de 5% des interventions : Nord-Pas-de-Calais (6,2%), Aquitaine (5,6%) et Languedoc-Roussillon (5,4%). A contrario, les interventions sont les moins nombreuses en Corse (0,4%) et inférieures à 2% du total en Limousin (1,1%), Auvergne (1,6%), Basse-Normandie (1,7%) et Champagne-Ardenne (1,8%).

□ Nombre d'affaires AGS ouvertes par région en 2006



- **58% des interventions portent sur des liquidations judiciaires**

Comme en 2005, et dans des proportions relativement stables depuis 6 ans, les affaires traitées par la Délégation Unédic AGS ayant un premier jugement d'ouverture en 2006 sont pour 58% d'entre elles des liquidations judiciaires d'office et pour 42% des redressements judiciaires.

La loi de sauvegarde des entreprises, entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2006, n'a pas modifié de façon significative cette répartition, les jugements de procédures de sauvegarde ayant nécessité l'intervention de l'AGS étant peu nombreux.

Disparités régionales

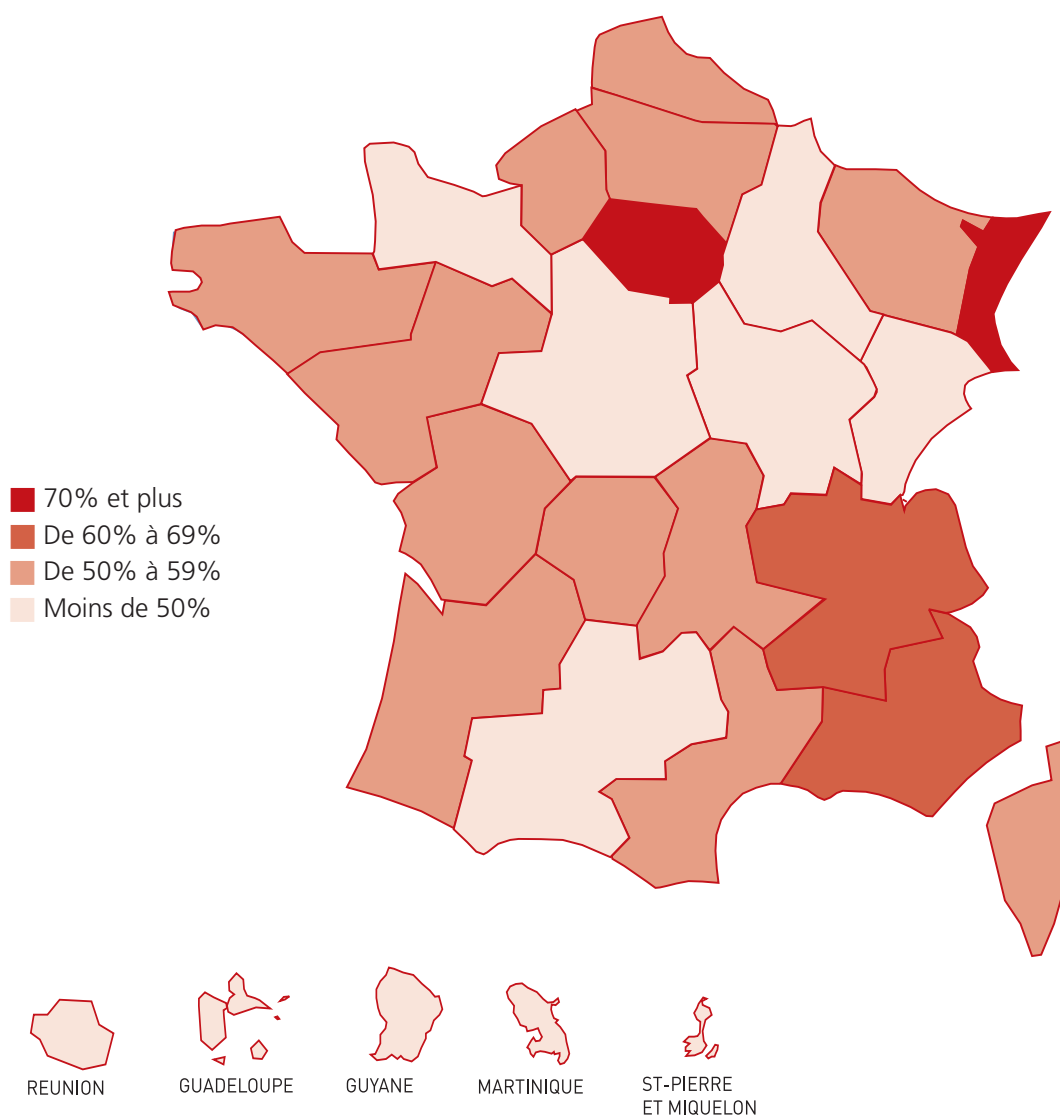
L'Île-de-France affiche toujours un taux supérieur à la moyenne nationale avec 72,9% de liquidations judiciaires d'office (LJO), suivie de l'Alsace avec près de 70% et la région Provence-Alpes-Côte-d'Azur avec 60,8%. Ce taux est de 80% au Tribunal de Commerce de Paris et de 72% au Tribunal de Commerce de Lyon.

La Basse-Normandie affiche à nouveau le taux le plus faible avec 41,5% de LJO, en augmentation toutefois par rapport à 2005 où il était de 34%.

Seules 7 régions ont un taux de redressements judiciaires supérieur à celui des liquidations judiciaires d'office.

Les régions dans lesquelles l'AGS est la plus sollicitée ont des taux de LJO autour de la moyenne nationale de 58%.

□ *Proportion des liquidations judiciaires d'office dans les jugements d'ouverture prononcés en 2006 par région*



• **28% des plans ouverts en 2004 ont échoué**

Au regard des statistiques significatives de 2004, prenant en compte l'évolution des stades de la procédure sur plus de deux années (situation au 31 mars 2007), il apparaît que 28% des plans de redressement ont abouti à une liquidation judiciaire sur plan deux ans après leur ouverture. Cette proportion est similaire à celle observée pour les plans ouverts en 2003 (situation au 31 mars 2006).

La durée d'un plan de redressement proposé par le tribunal de commerce varie d'un à dix ans maximum.

51% des LJO prononcées en 2004 ont été clôturées

Ces mêmes statistiques, établies au 31 mars 2007, indiquent que la clôture des liquidations judiciaires d'office intervient dans des délais relativement réduits, puisque 51% des LJO prononcées en 2004 sont à ce jour clôturées.

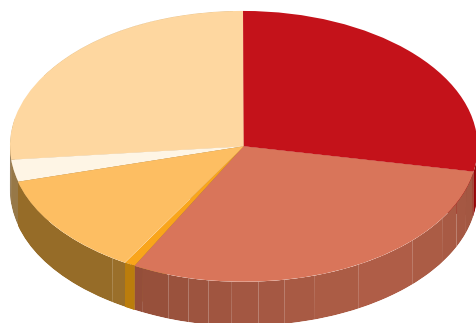
La proportion des LJO prononcées est stable depuis plusieurs années, s'établissant à 58%.

Procédures de sauvegarde

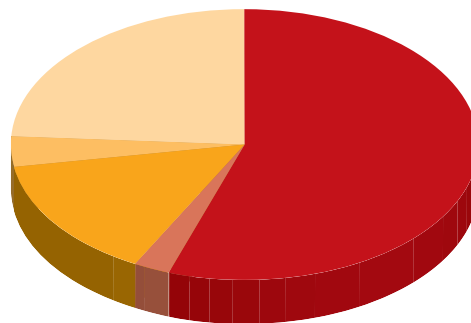
Les nouvelles modalités de la loi de sauvegarde, mises en œuvre depuis un an, n'ont pas encore eu d'impact sur l'évolution des stades de procédure calculée sur deux ans.

□ *Evolution des stades de la procédure collective par année de jugement d'ouverture*

Année de jugement d'ouverture : 2004



Année de jugement d'ouverture : 2006



(situation au 31 mars 2007)

□ 58% de LJO dont :

- 49% en cours
- 51% clos

□ 42% de RJ dont :

- 1% est toujours en redressement judiciaire
- 26% ont abouti à un plan de redressement (dont 28% sont convertis en liquidation sur plan)
- 9% ont abouti à un plan de cession
- 64% convertis en liquidation judiciaire

□ 58% de LJO dont :

- 95% en cours
- 5% clos

□ 42% de RJ dont :

- 37% sont toujours en redressement judiciaire
- 6% ont abouti à un plan de redressement
- 57% convertis en liquidation judiciaire

- **Près de 1 intervention sur 2 dans la construction et le commerce**

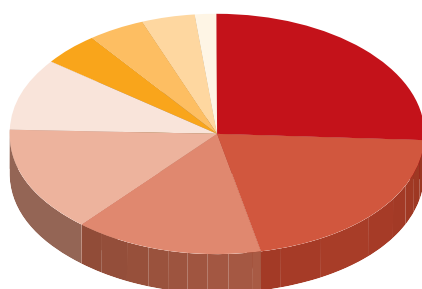
La répartition par secteur d'activité des affaires ouvertes en 2006 donnant lieu à la mise en œuvre de la garantie AGS est globalement stable depuis deux ans.

La construction et le commerce cumulent près de 47% des affaires ouvertes par la DUA, représentant respectivement 25,9% et 21% de l'ensemble, sans évolution majeure par rapport à 2005 (24,1% et 20,8%) et 2004 (23% et 21%).

A l'inverse, l'industrie affiche une diminution depuis deux ans, représentant 14,5% des affaires ouvertes en 2006, contre 15,6% en 2005 et 17% en 2004. Suit le secteur des services aux entreprises, en augmentation, passant à 14,2% en 2006 contre 13,5% en 2005.

Les taux élevés d'affaires ouvertes dans les secteurs du commerce et des services aux entreprises s'expliquent, en partie, par la forte proportion dans ces deux secteurs de très jeunes entreprises, plus fragiles dans les trois premières années de leur existence.

□ *Répartition des affaires ouvertes en 2006 par secteur d'activité*

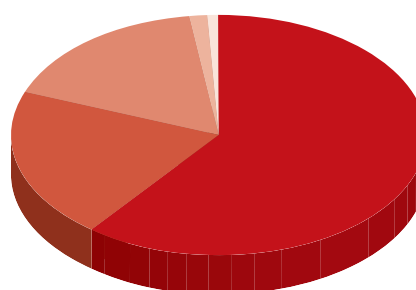


- 25,6% ■ Construction
- 20,7% ■ Commerce
- 14,3% ■ Industrie
- 14,0% ■ Services aux entreprises
- 9,5% ■ Cafés, hôtels, restaurants
- 4,6% ■ Services aux particuliers
- 4,3% ■ Transport
- 5,5% ■ Divers
- 1,5% ■ Immobilier

- **81% des affaires ouvertes concernent des entreprises de moins de 10 salariés**

La proportion des entreprises défailtantes de moins de 10 salariés ayant entraîné l'intervention de la Délégation Unédic AGS est stable depuis 2004. La forte représentation des petites entreprises est conforme à la répartition de l'emploi salarié.

□ *Répartition des affaires ouvertes en 2006 en fonction de l'effectif des entreprises*



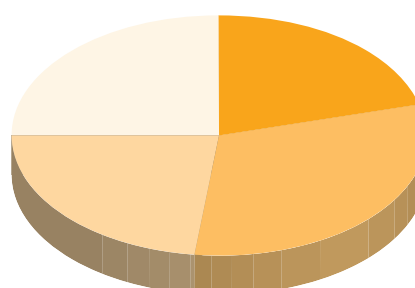
- 60,9% ■ de 1 à 4 salariés
- 20,1% ■ de 5 à 9 salariés
- 16,8% ■ de 10 à 49 salariés
- 1,4% ■ de 50 à 99 salariés
- 0,8% ■ 100 salariés et plus

- **Plus de 50% des affaires ouvertes portent sur des entreprises de moins de 5 ans**

Comme en 2005, plus de la moitié des interventions de l'AGS concernent des entreprises ayant moins de 5 ans d'existence.

L'âge médian des entreprises ayant bénéficié de l'intervention de l'AGS est de 4,6 ans.

□ *Répartition des affaires ouvertes en 2006 en fonction de l'âge des entreprises*



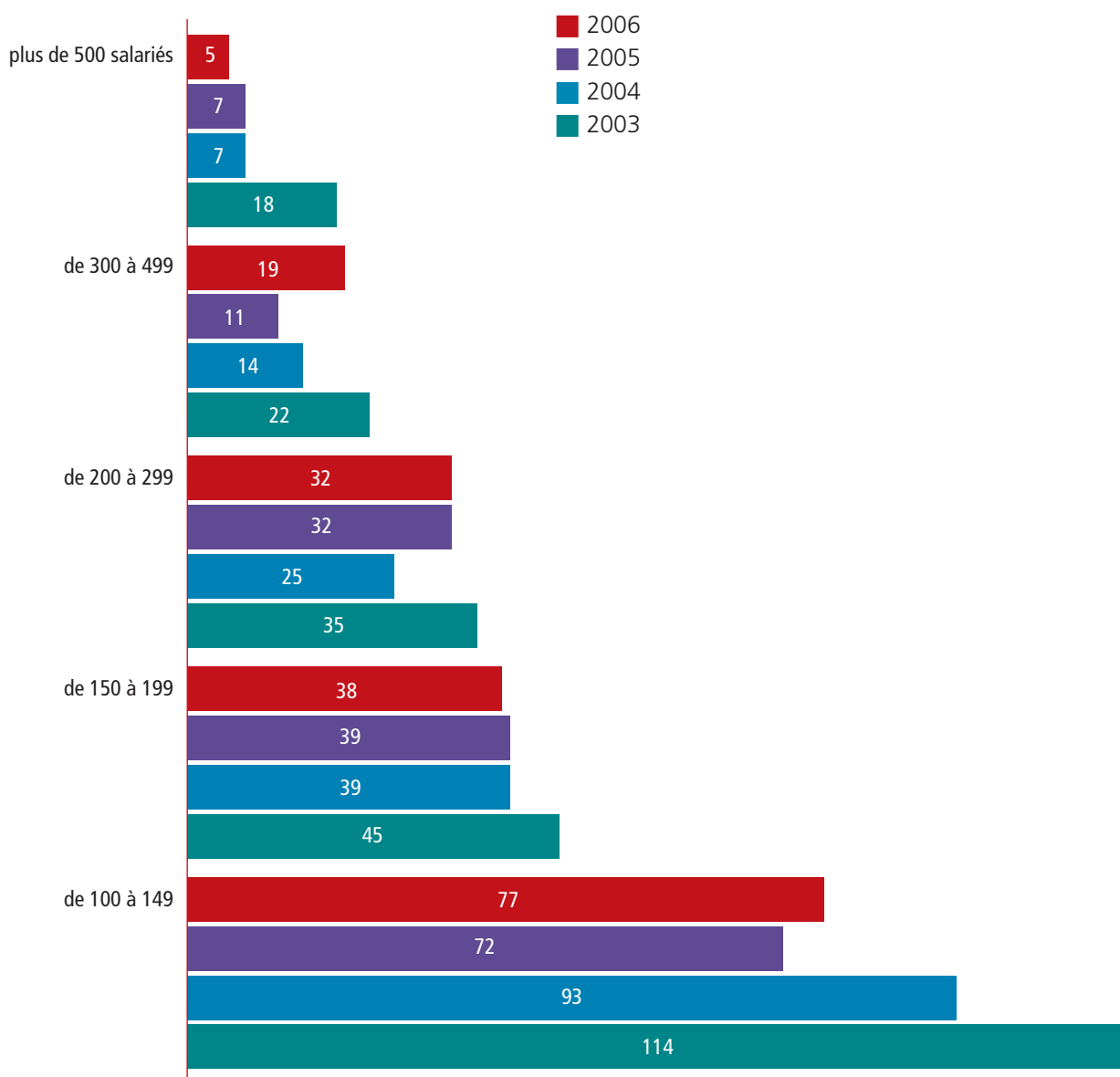
- 20,8% ■ de 0 à 2 ans
- 31,8% ■ de 2 à 5 ans
- 22,6% ■ de 5 à 10 ans
- 24,8% ■ plus de 10 ans

■ 171 affaires de plus de 100 salariés : +6%

Après deux années consécutives de baisse et alors que le nombre total des défaillances a diminué en 2006, le nombre d'affaires concernant des entreprises de plus de 100 salariés ayant entraîné l'intervention de l'AGS a augmenté de +6% avec 171 affaires contre 161 en 2005, 172 en 2004 et un pic à 235 en 2003.

Les affaires portant sur des entreprises de 100 à 149 salariés demeurent les plus nombreuses, représentant 45% du total. La plus forte augmentation concerne les entreprises de 300 à 499 salariés.

□ Evolution du nombre d'affaires selon l'effectif des entreprises de plus de 100 salariés

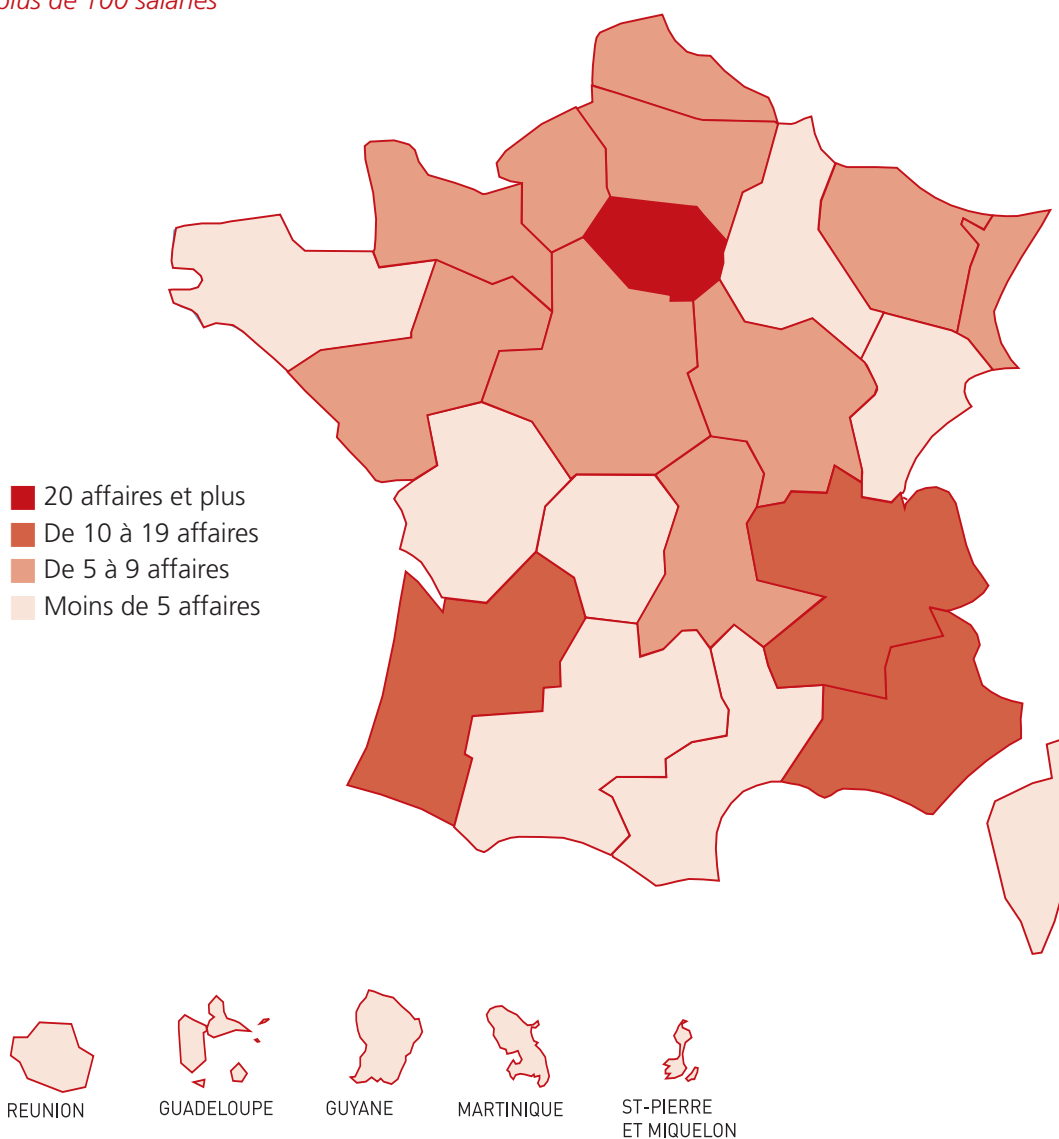


• Ile-de-France : 27% des affaires de plus de 100 salariés

Proportionnellement, ce sont les régions où l'AGS est la plus sollicitée qui concentrent le plus grand nombre de dossiers de plus de 100 salariés. Le poids de la région Ile-de-France est toujours prédominant avec 27% des affaires de plus de 100 salariés contre 22% en 2005 et 30% en 2004. Vient ensuite la région Rhône-Alpes avec 9%.

L'Auvergne et le Centre se distinguent cette année par une augmentation sensible de ces dossiers, passant chacune de 1 à 5 affaires de plus de 100 salariés.

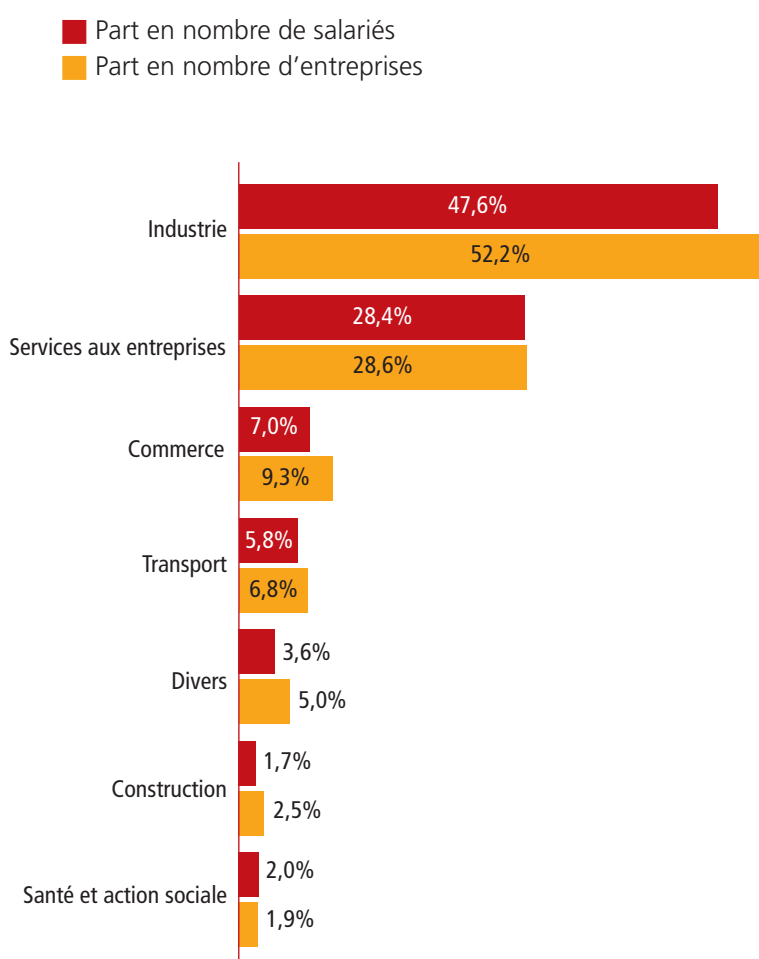
□ Répartition par région des affaires de plus de 100 salariés



- **Industrie : plus de la moitié des affaires de plus de 100 salariés**

Les secteurs d'activité les plus touchés ne sont pas les plus représentatifs de l'ensemble des affaires. Le secteur industriel concentre toujours plus de la moitié des affaires de plus de 100 salariés avec une part de 52,2%. Le nombre d'interventions et de salariés concernés y est toutefois en diminution par rapport à 2005.

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



5 affaires importantes en nombre de salariés

LG PHILIPS DISPLAYS
France, 664 salariés
(industrie)

PROMO INTER FRANCE SUD,
553 salariés
(services aux entreprises)

SAFET,
531 salariés
(industrie)

ARES FRANCE SA,
518 salariés
(services aux entreprises)

FABRIS,
479 salariés
(industrie)

Expertise

L'AGS nommée contrôleur dans 153 affaires

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 impacts économiques, sociaux et financiers sont importants. S'agissant des nouvelles procédures liées à la loi de sauvegarde des entreprises, la nomination de la DUA en tant que contrôleur doit lui permettre de s'assurer que le privilège de procédure attaché à la créance de l'AGS est pris en compte. En tant que contrôleur, la DUA entend ainsi contribuer à préserver l'emploi et permettre aux créanciers d'être désintéressés au mieux en s'assurant de la pérennité de la solution envisagée.

Montant avancé

Des interventions moins nombreuses Un montant avancé stabilisé

Conséquence de la diminution des défaillances d'entreprises et du nombre de salariés nécessitant l'intervention de la garantie AGS, le montant avancé s'est stabilisé en 2006 après deux années de baisse et un niveau d'avances hors normes atteint en 2003.

La part des créances superprivilégiées s'est érodée.

■ 1,458 milliard d'euros avancés

La stabilité du montant avancé en 2006 par rapport à 2005 est en corrélation avec le nombre d'affaires ouvertes depuis deux ans. En effet, une affaire ouverte dans l'année peut engendrer des paiements les années suivantes : certains salariés peuvent être bénéficiaires pendant deux années consécutives.

Ainsi, 53% des avances réalisées en 2006 sont dues à des affaires ouvertes au cours de l'année et 30% à des affaires ouvertes en 2005.

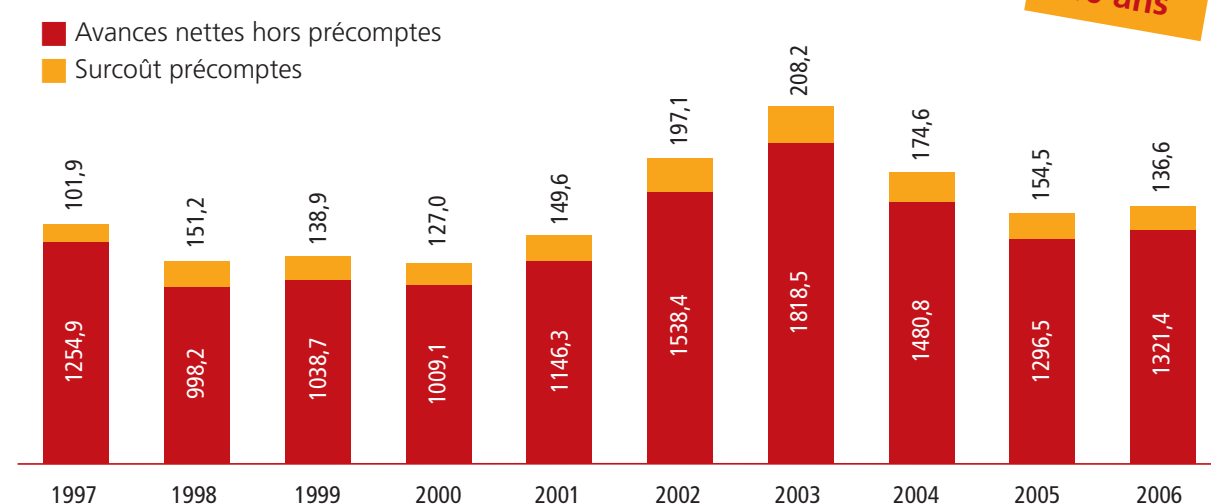
Après les diminutions successives de -18,3% en 2004 et -12,5% en 2005, l'année 2006 marque une pause qui ne traduit pas aujourd'hui une inversion de la tendance à la baisse.

■ 220 812 bénéficiaires de la garantie : -3,1%

En lien avec la diminution du nombre d'interventions, le nombre de salariés bénéficiaires de la garantie AGS est en baisse pour la troisième année consécutive, avec -3,1% entre 2006 et 2005, -9,9% entre 2005 et 2004 et près de -14% entre 2004 et 2003.

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

□ Evolution du montant des avances (en millions d'euros) de 1997 à 2006

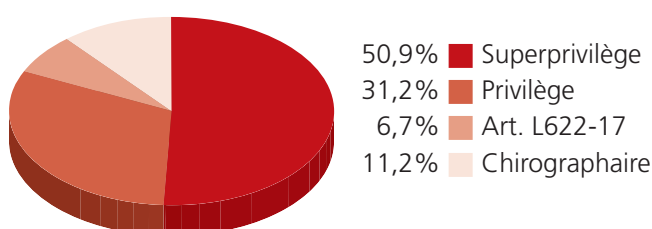


50,9% des avances sont des créances superprivilégiées

En 2006, la part des créances superprivilégiées est en légère diminution, représentant 50,9% des sommes avancées contre 51,5% en 2005. Remboursé en priorité, le superprivilège facilite le processus de récupération des sommes dues à l'AGS.

L'augmentation de la part des créances relatives à l'article L622-17, passant de 5,9% en 2005 à 6,7% en 2006, est due en partie à l'application de la loi de sauvegarde des entreprises. Elles sont remboursées après les créances superprivilégiées et avant les créances privilégiées et chirographaires.

□ *Ventilation du montant avancé en 2006 par rang de créance*



Evolution des rangs de créance défavorable aux récupérations

Il y a dix ans, la part des créances superprivilégiées atteignait plus des deux tiers des sommes avancées, contre la moitié en 2006.

La part des créances chirographaires a presque doublé.

Cette évolution défavorable est liée au développement des procédures contentieuses : les décisions judiciaires, jugements des conseils de prud'hommes et arrêts de la cour de cassation allouant de plus en plus de dommages et intérêts et de nouvelles créances ne relevant pas du superprivilège.

Stabilité de la composition du montant avancé

Le total des avances en 2006 se décompose dans des proportions équivalentes aux années précédentes :

- **90,6% de la somme totale concerne les avances nettes** : créances résultant de l'exécution du contrat de travail.
- **9,4% de la somme totale est avancée au titre du précompte salarial** : cotisations et contributions sociales salariales d'origine légale ou conventionnelle. En 2006, cette somme se répartit de la façon suivante : **68% à la sécurité sociale, 21% aux régimes de retraite et 11% à l'assurance chômage** ; répartition identique à celle de 2005 et stable depuis plusieurs années.

Repères

Les limites de la garantie AGS

Conformément aux articles L 143-11-8 et D 143-2 du code du travail, 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 si le contrat de travail a été conclu deux ans au moins avant la date du jugement d'ouverture, soit 62 136 € en 2006 et 64 368 € en 2007 ;
- **5 fois le plafond** mensuel des contributions du régime d'assurance chômage si le contrat de travail a été conclu six mois au minimum mais moins de deux ans avant la date du jugement d'ouverture, soit 51 780 € en 2006 et 53 640 € en 2007 ;
- **4 fois le plafond** mensuel des contributions du régime d'assurance chômage si le contrat de travail a été conclu moins de six mois avant la date du jugement d'ouverture, soit 41 424 € en 2006 et 42 912 € en 2007.

Montant récupéré

Un montant à recouvrer moins élevé : le taux moyen de récupération progressive

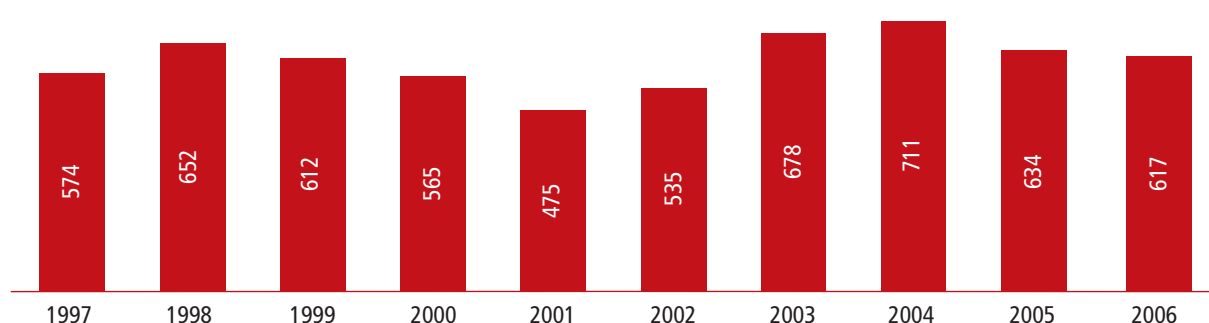
Mécaniquement lié au montant des avances, le montant récupéré en 2006 est en légère diminution. Le taux moyen de récupération augmente alors que la part des remboursements sur les créances superprivilégiées tend à diminuer par rapport aux autres rangs de créance.

617 millions d'euros récupérés : -3%

Constatée depuis 2004, la diminution des avances limite de fait les montants à récupérer. Elle explique la baisse des récupérations de -3% par rapport à 2005, dont le montant avait largement augmenté entre 2002 et 2004 en corrélation avec le niveau record des avances et grâce à la démarche active

de recouvrement mise en œuvre par la DUA. Le renforcement de cette démarche et le concours déterminant des mandataires de justice ont permis de réduire considérablement le montant des créances restant à recouvrer, contribuant ainsi à l'équilibre du régime de garantie.

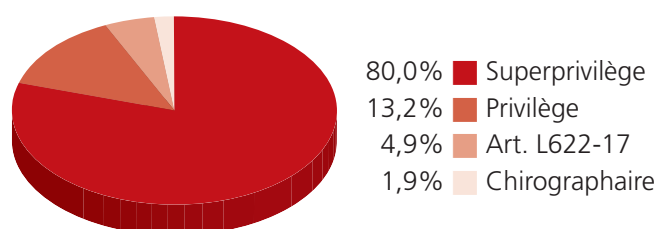
□ Evolution du montant des récupérations
(en millions d'euros) de 1997 à 2006



80% des récupérations concernent des créances superprivilégiées

La part des récupérations sur les créances superprivilégiées, remboursées en priorité sur toutes les autres créances, est en légère diminution par rapport à 2005 où elle s'élevait à 81,4%, et plus nettement encore par rapport à 2004 et 2003, années où elle atteignait 84% et 87%.

□ Ventilation du montant récupéré
en 2006 par rang de créance

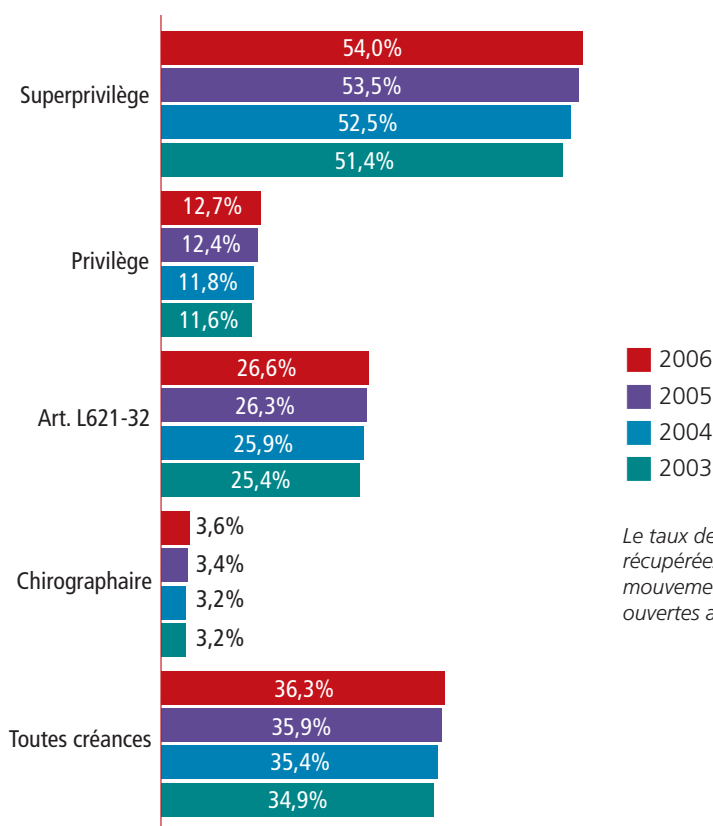


36,3% : le taux moyen de récupération poursuit sa progression

Le taux moyen de récupération pour tous les dossiers ouverts depuis le 1^{er} janvier 1986 jusqu'au 31 décembre 2006 est en progression pour la quatrième année consécutive. En 2006, l'évolution des montants récupérés est significativement supérieure à l'évolution des montants avancés.

En fonction du rang de créance, le taux moyen de récupération varie sensiblement : de 3,6% pour les créances chirographaires à 54% pour les créances superprivilégiées.

□ Taux de récupération pour les affaires ouvertes depuis le 1^{er} janvier 1986



■ 2006
■ 2005
■ 2004
■ 2003

Le taux de récupération 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.

L'optimisation des récupérations

Dès 2000, s'appuyant sur un retour d'expérience de 3 ans en matière de récupérations, la DUA a mis en place une démarche active de recouvrement contribuant à optimiser le taux et les délais de récupération. Ce dispositif a été renforcé à partir de fin 2003 par des actions ciblées et une relation de partenariat avec les mandataires de justice.

En 2006, cet objectif d'optimisation permanente est intégré dans la pratique quotidienne des collaborateurs de la Délégation.

Le rythme des récupérations de l'année en cours s'est maintenu

Le montant des récupérations enregistrées en 2006 est dû pour 56% aux montants avancés au cours de l'année et des deux années précédentes. Cette part était de 60% en 2005 et 2004. En revanche, calculé sur les 4 dernières années, le montant des récupérations enregistrées au cours d'une année est dû pour 70% aux montants avancés au cours de cette même année et des trois années précédentes.

Sur les trois dernières années, le rythme des récupérations a été maintenu après la forte accélération de 2004. Le taux de récupération de l'année en cours a atteint 8,1% contre 7,8% en 2005 et 8,2% en 2004, année où le taux avait progressé de façon significative comparé aux 6% des deux années précédentes.

Les statistiques indiquent qu'il faut attendre 8 ans pour obtenir un taux de récupération supérieur à 35% des sommes avancées au titre d'une même année de jugement d'ouverture.

L'adéquation permanente entre le niveau des avances, des récupérations et des cotisations

L'équilibre du régime de garantie, confirmé depuis 2005, a permis de réajuster progressivement le taux de cotisation après avoir été porté à un niveau exceptionnel.

873 millions d'euros de cotisations

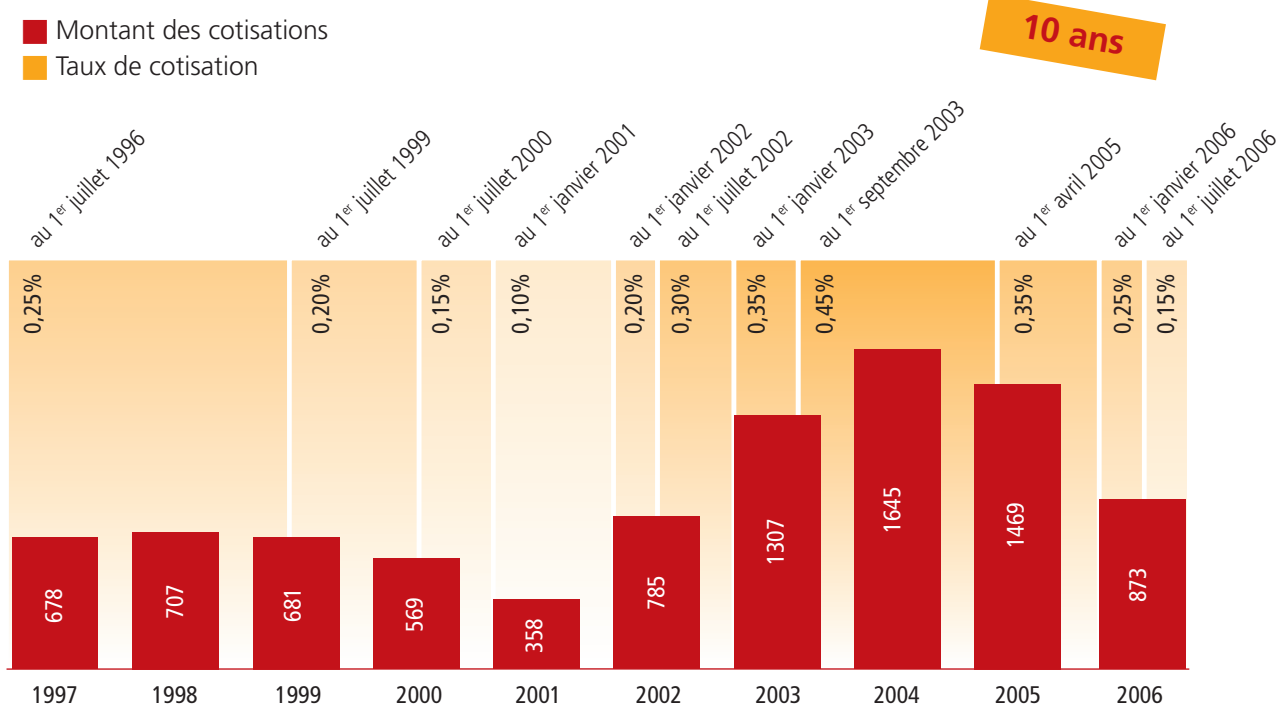
Le retour à l'équilibre du régime de garantie fin 2004, confirmé en 2005 et 2006 par la diminution du niveau des avances et l'optimisation des récupérations, a permis de diminuer le taux d'appel des cotisations depuis avril 2005. Le montant des cotisations provenant des entreprises a baissé de 40% en 2006 pour s'établir à 873 millions d'euros alors qu'il avait été exceptionnellement élevé les trois années précédentes.

Taux d'appel des cotisations : 0,15% au 1^{er} juillet 2006

Fixé par le Conseil d'administration de l'AGS, le taux de cotisation avait été porté temporairement au niveau exceptionnel de 0,45% en septembre 2003.

Ces ajustements démontrent le souci permanent du Conseil d'administration de l'AGS d'agir, au nom de la solidarité des entreprises, pour maintenir un taux de cotisation compatible avec les enjeux économiques de l'entreprise et la pérennité du régime de garantie.

□ Evolution du montant (en millions d'euros) et du taux de cotisation de 1997 à 2006



Le financement du régime de garantie est assuré par des cotisations patronales assises sur la base de calcul des contributions d'assurance chômage. Les Assédic sont chargées du recouvrement des cotisations. Le conseil d'administration de l'AGS a la responsabilité de l'équilibre du régime de garantie, assuré par l'adéquation entre le niveau des avances, des récupérations et des cotisations.

Des procédures contentieuses toujours nombreuses

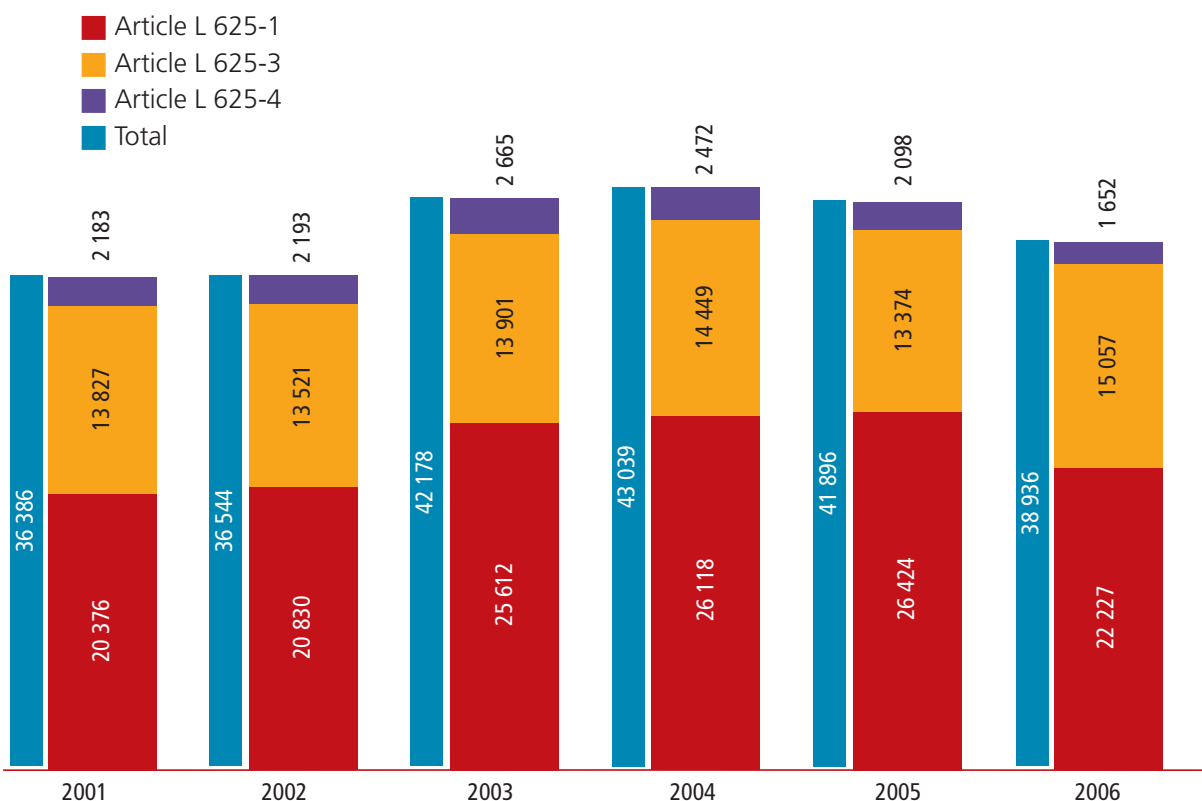
Le nombre de procédures prud'homales demeure élevé malgré la diminution simultanée du nombre d'affaires AGS, de salariés nécessitant l'intervention de la garantie, et des contestations par l'AGS. Les procédures contentieuses et convocations de masse semblent être devenues une règle pour de nombreux salariés.

■ 38 936 procédures prud'homales

En 2006, le nombre de procédures prud'homales est en diminution de -7% par rapport à 2005 qui totalisait 41 896 convocations. Cette évolution est liée à la diminution conjointe du nombre d'affaires AGS ouvertes et de salariés concernés par des

procédures collectives. La part des convocations relatives à l'article L 625-4 (ancien article L 621-127), dans lesquelles l'AGS, via le CGEA, conteste tout ou partie des créances, est en nette diminution de -21%.

□ Evolution du nombre de procédures prud'homales



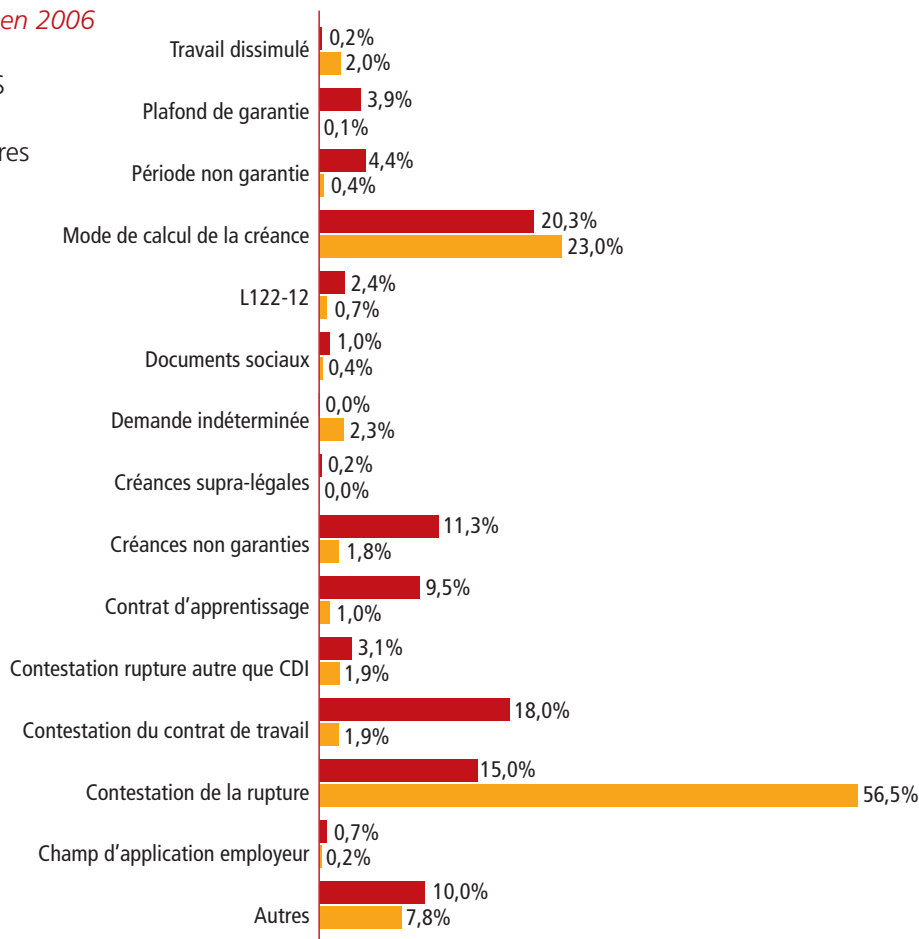
- **Plus de 55% des motifs de contentieux sont liés à la contestation de la rupture**

Selon une répartition similaire à celle de 2005, plus de la moitié des motifs de contentieux, sur contestations des salariés et mandataires de justice, sont liés à la contestation de la rupture du contrat de travail (56,4%) et près du quart à la contestation du mode de calcul de la créance (22,9%).

Les contestations par l'AGS sont en diminution mais les motifs du contentieux sont les mêmes qu'en 2005. Ils concernent le mode de calcul de la créance ou la contestation du contrat de travail.

□ *Les motifs de contentieux en 2006*

- Contestations par l'AGS
- Contestations par les salariés et mandataires

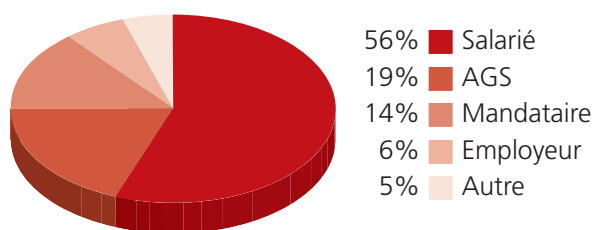


- **24 205 jugements prononcés, 10 884 arrêts rendus**

Sur les 24 205 jugements prononcés par les conseils de prud'hommes en 2006, 20% ont été frappés d'appel dont 56% à l'initiative du salarié.

Sur les 10 884 arrêts rendus par les Cours d'appel en 2006, 4% ont fait l'objet d'un pourvoi dont 2,5% à l'initiative de l'AGS.

□ *Origine des appels*



□ *Nombre d'interventions de la DUA devant la Cour de Cassation*



Échanges

La recherche de solutions amiables pour réduire le nombre de contentieux



Dans le cadre de la gestion par affaire, la DUA met progressivement en œuvre un traitement différencié du contentieux prud'homal avec pour objectif de privilégier la recherche de solutions amiables avec ses partenaires de la procédure collective. Cette démarche vise à éviter des procédures judiciaires souvent longues et coûteuses qui retardent le paiement des avances aux salariés.

Maître Florence Gaudilliere, avocat du CGEA de Chalon-sur-Saône, et Maître Jean-François Loquais, mandataire judiciaire à Lorient, sont associés à l'expérimentation des procédures permettant la recherche de solutions amiables. Regards croisés.

Maître Loquais : « En cas de désaccord avec leur employeur, les salariés ont tendance à saisir aussitôt le conseil des prud'hommes. Or, pour le salarié, le contentieux prud'homal présente l'inconvénient de repousser son paiement d'un à trois ans, temps nécessaire au retrait ou à l'aboutissement de la procédure. »

Maître Gaudilliere : « Les interprétations extensives de la jurisprudence incitent davantage les salariés à introduire les instances prud'homales dans la perspective d'obtenir des sommes supérieures à ce que prévoit la garantie AGS. La recherche de solutions amiables a pour but d'inverser cette systématisation des saisines afin d'aboutir à un accord en amont de l'instance prud'homale. »

Maître Loquais : « La recherche d'une solution amiable donne aux salariés l'assurance d'obtenir dans des délais très brefs le paiement des créances non contestées par la DUA. De même, le chef d'entreprise a intérêt à ce que son dossier soit clôturé rapidement pour se relancer dans ses activités professionnelles. Autre avantage : le mandataire judiciaire n'est pas associé à un conflit bloquant le dossier, sa gestion est donc accélérée et la procédure collective avance plus vite. »

Maître Gaudilliere : « Dès que l'accord est trouvé, la prise en charge des créances salariales par le CGEA est quasi immédiate. Cet accord anticipe par ailleurs l'inflation permanente des demandes qui deviennent déraisonnables au fur et à mesure du déroulement des procédures contentieuses. La DUA entend ainsi apporter un service de qualité, en avançant vite, tout en évitant l'alourdissement des créances salariales par l'octroi de dommages et intérêts mis à la charge de l'AGS. L'accord signifie que les parties ont accepté une somme raisonnable et justifiée. »

Maître Loquais : « Pour y parvenir, il est essentiel que l'avocat, conseil de la DUA, associe le mandataire judiciaire à cette démarche afin de mettre en place le plus tôt possible une stratégie facilitant la recherche de solutions amiables. Cette collaboration permet de cibler le rang de la créance et d'aboutir à un avis commun pour être en mesure de présenter immédiatement la décision aux parties. On ne peut aboutir à une solution que si les décisions sont rapides et concertées. Il est ensuite important de justifier de la rapidité de paiement afin de convaincre les salariés et leurs représentants du bien-fondé de cette démarche. »

Maître Gaudilliere : « Enfin, pour que l'accord soit encadré juridiquement, il peut être envisagé de l'homologuer auprès du conseil des prud'hommes et du Tribunal de commerce après avis du juge-commissaire. Dans tous les cas, notamment hors instance prud'homale, le salarié doit reconnaître explicitement être rempli de ses droits et ne pouvoir prétendre à des demandes ultérieures. »

La multiplication des convocations de masse

Au cours de ces dix ans, les convocations de masse devant les conseils de prud'hommes se sont multipliées, les salariés d'une même entreprise se regroupant de plus en plus fréquemment pour saisir les juridictions dans la perspective de bénéficier d'extensions du champ d'application de la garantie AGS.

Cette pratique a donc multiplié le nombre de procédures contentieuses pour une même affaire.

Face à ce constat, la DUA met progressivement en œuvre, avec la GPA, un traitement différencié du contentieux prud'homal et entend privilégier la recherche de solutions amiables.

Procédures de sauvegarde

Un an après l'application de la nouvelle loi, premier bilan sur les procédures de sauvegarde

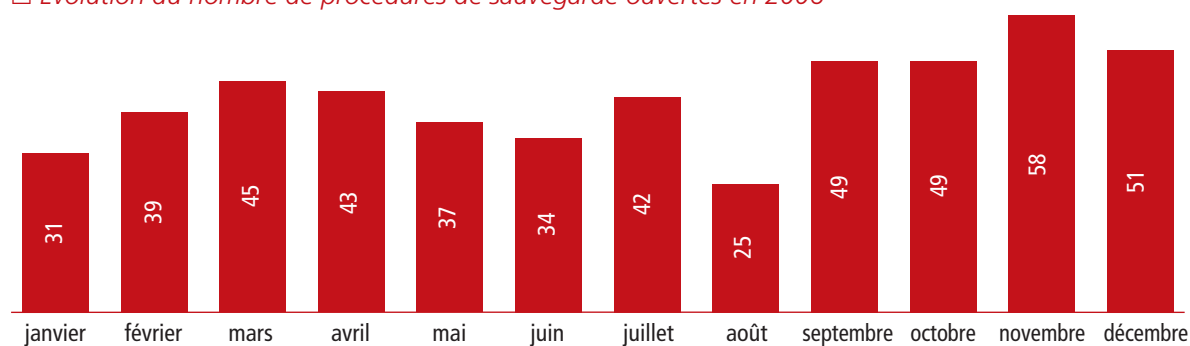
Les statistiques établies par la DUA indiquent que sur les 503 procédures de sauvegarde ouvertes en 2006, 54 ont abouti à un plan de sauvegarde, 75 ont nécessité l'intervention de l'AGS.

503 procédures de sauvegarde

Sur l'ensemble des procédures de sauvegarde ouvertes en 2006, 72 ont été converties en redressement judiciaire, 66 en liquidation judiciaire,

4 ont été clôturées et 54 ont abouti à un plan de sauvegarde (données arrêtées au 16 avril 2007).

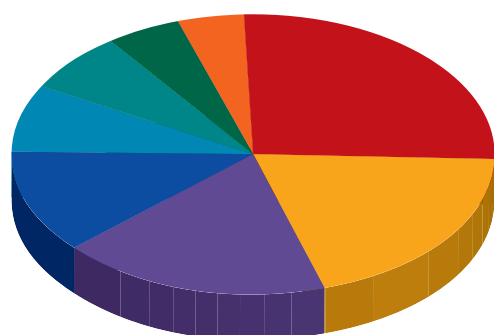
Evolution du nombre de procédures de sauvegarde ouvertes en 2006



Plus du 1/4 des procédures de sauvegarde dans l'industrie

Avec un taux de 26,2%, le secteur d'activité le plus représenté dans les procédures de sauvegarde est l'industrie. Le commerce est en seconde position avec une part de 19,7% suivi des services aux entreprises, 18,3%.

Répartition des procédures de sauvegarde en fonction du secteur d'activité



26,2% ■ Industrie dont :

- biens intermédiaires 10,7%
- biens de consommation 7,2%
- biens d'équipement 4,2%
- agroalimentaire 3,6%

19,7% ■ Commerce dont :

- commerce de détail 10,5%
- commerce de gros 5,2%
- commerce et réparation automobile 4%

18,3% ■ Services aux entreprises

11,9% ■ Services aux particuliers dont :

- cafés, hôtels, restaurants 8,9%

7,6% ■ Divers

7,2% ■ Construction

5,0% ■ Agriculture

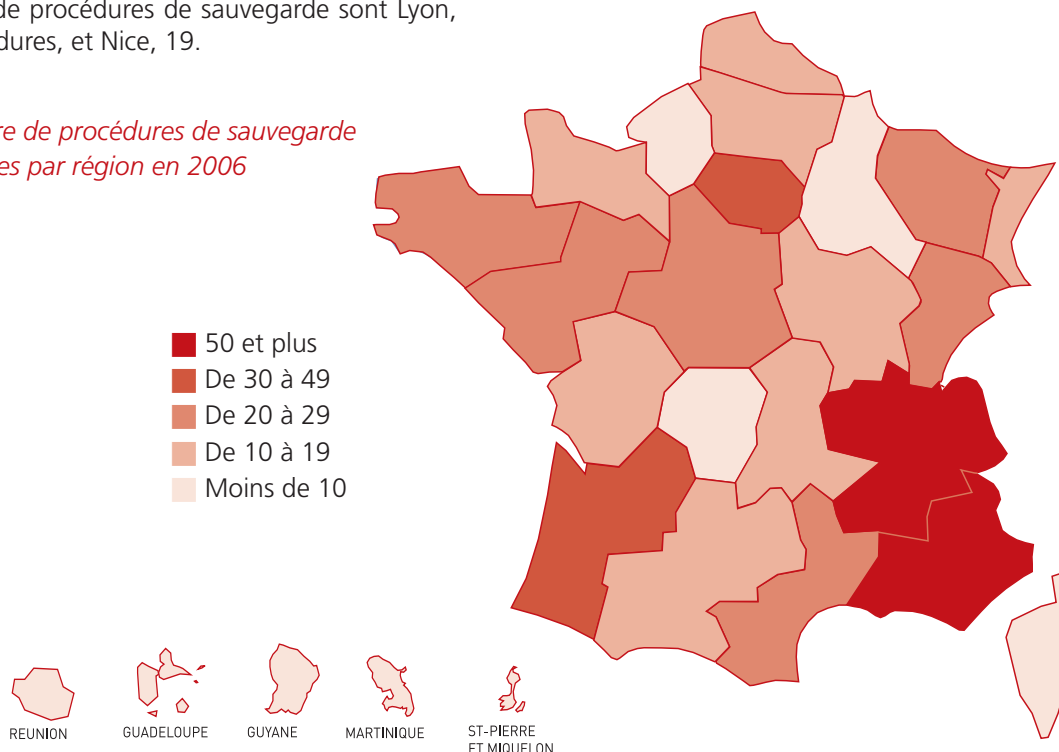
4,2% ■ Transport

• Rhône-Alpes et Provence-Alpes-Côte-d'Azur en tête

Avec une part de 17,4%, Rhône-Alpes est la première région en nombre de procédures de sauvegarde, suivie de Provence-Alpes-Côte-d'Azur avec 16%, puis de l'Île-de-France avec 8,6 %. Les tribunaux de commerce ayant ouvert le plus grand nombre de procédures de sauvegarde sont Lyon, 33 procédures, et Nice, 19.

Les procédures de sauvegarde sont réparties sur près de la moitié des juridictions statuant en matière commerciale sur les 214 existantes.

□ Nombre de procédures de sauvegarde ouvertes par région en 2006

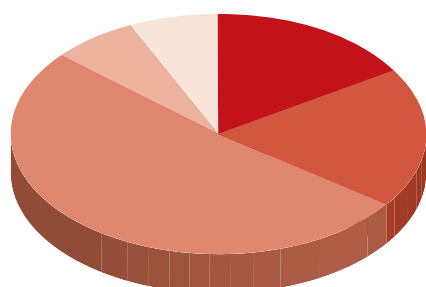


■ 75 affaires ouvertes au titre de la garantie AGS

L'AGS est intervenue dans 75 procédures de sauvegarde dont 29 sont toujours en cours. Ce nombre d'interventions est marginal au regard du nombre total d'affaires ouvertes en 2006 au titre de la garantie des salaires qui s'établit à 19 655 affaires au 31 mars 2007.

Strictement encadrée par la loi, l'intervention de l'AGS en procédure de sauvegarde doit être justifiée par l'insuffisance caractérisée de fonds disponibles alors que l'entreprise n'est pas en cessation des paiements. Elle se limite aux seules créances résultant des licenciements pour motif économique prononcés pendant la période d'observation ou pendant le mois suivant l'arrêté du plan de sauvegarde.

□ Répartition des affaires ouvertes en procédure de sauvegarde en 2006 avec intervention de l'AGS en fonction de l'effectif des entreprises



16,2% ■ de 1 à 4 salariés
 18,9% ■ de 5 à 9 salariés
 51,4% ■ de 10 à 49 salariés
 6,8% ■ de 50 à 99 salariés
 6,8% ■ 100 salariés et plus

La loi de sauvegarde dans la pratique

Entretien avec Maître Philippe Jeannerot, administrateur judiciaire à Besançon, et Monsieur Michel Verger, PDG de TOLERIE FINE BELFORTAINE, entreprise industrielle qui a bénéficié avec succès d'une procédure de sauvegarde (LSE).

En quoi la LSE a-t-elle modifié l'approche des procédures collectives ?

Maître Jeannerot : « Auparavant, la notion de cessation des paiements constituait la ligne de démarcation séparant les procédures amiables des procédures collectives. La LSE a ouvert une brèche en mettant en avant le concept d'anticipation des difficultés. Elle permet en effet l'ouverture d'une procédure de sauvegarde, à la seule initiative du dirigeant, dès lors que des difficultés susceptibles de conduire l'entreprise à l'état de cessation des paiements ne peuvent être surmontées. Par ailleurs, l'état de cessation des paiements qui interdisait théoriquement l'ouverture d'une procédure amiable (mandat ad hoc ou règlement amiable) n'est plus incompatible avec la conciliation s'il n'est pas antérieur de plus de 45 jours. Et lorsque les difficultés sont trop importantes pour être traitées dans ce cadre (par exemple, nécessité d'obtenir des délais d'étalement sur plus de 36 ou 48 mois...) ou si des créanciers minoritaires bloquent une restructuration amiable, il est maintenant possible de recommander une procédure de sauvegarde en anticipant l'état de cessation des paiements. »

L'anticipation des difficultés est au cœur du dispositif...

Maître Jeannerot : « Sous l'impulsion de la LSE, tous les acteurs du monde économique ont été sensibilisés sur la nécessité d'inciter les chefs d'entreprise à anticiper leurs difficultés que ce soit dans un cadre amiable ou dans le cadre d'une procédure collective. Détecter les difficultés à temps permet d'éviter une accumulation du passif qui interdirait, plus tard, un moratoire amiable ou un plan de redressement. Quand l'entreprise connaît des difficultés sérieuses, une course contre la montre s'enclenche, parfois à l'insu du dirigeant. Il revient donc à ses conseils de l'orienter vers une procédure amiable ou judiciaire. Sans aide, l'entrepreneur est enclin à retarder sa décision. La LSE est un support pour sensibiliser sur l'utilité de la prévention et donc de l'anticipation. »

Monsieur Verger : « J'ai été convaincu de demander à bénéficier d'une procédure de sauvegarde à la suite d'une diminution des commandes et d'une chute préoccupante de nos marges, conséquence d'une hausse des prix des matières premières et d'une dégradation de la productivité liée à des facteurs sociaux. Il fallait prendre des mesures anticipatoires pour éviter des problèmes de trésorerie graves et maintenir notre capacité de production dans le but de garder nos clients et de préserver une possibilité de poursuite de l'activité. »

Quels dispositifs introduits par la LSE (mandat ad hoc, conciliation, procédure de sauvegarde) permettent-ils d'atteindre ces objectifs ?

Maître Jeannerot : « Il n'y a pas de traitement miracle. Il y a, en revanche, des procédures amiables ou judiciaires adaptées à chaque situation. Il faut recommander, chaque fois que cela est possible, les procédures amiables qui limitent le traumatisme d'une procédure collective sur les clients, fournisseurs et salariés. S'il est possible de remédier aux difficultés en concluant un accord amiable avec les banques, les principaux fournisseurs et, éventuellement, avec les créanciers fiscaux et sociaux, l'entreprise pourra se redresser plus vite. Autrement dit, la convalescence sera plus rapide, dans l'intérêt des salariés, des créanciers et des actionnaires. Cela suppose de traiter les vraies difficultés et non les symptômes. Par conséquent, il est nécessaire de faire un diagnostic sans compromis de l'entreprise et de prescrire les bons remèdes. »

En tant que chef d'entreprise, quel a été le rôle de l'administrateur judiciaire à vos côtés ?

Monsieur Verger : « L'administrateur judiciaire accompagne l'entrepreneur dans la prise de décisions et l'aide à trouver les meilleures solutions pour sortir des difficultés. Comme expert extérieur à l'entreprise, il nous a permis, dès le départ, de prévenir des blocages sociaux susceptibles de stopper la production. La procédure a constitué un cadre juridique déterminant pour notre réussite avec la mise en place d'un plan de restructuration, indispensable pour retrouver notre compétitivité, et d'un plan d'apurement du passif, élément essentiel vis-à-vis de nos fournisseurs. »

Lorsque vous avez été nommé administrateur judiciaire dans une procédure de sauvegarde, à quelles difficultés immédiates avez-vous été confronté et en quoi les dispositions actuelles ont-elles répondu aux attentes des mandataires de justice et des dirigeants ?

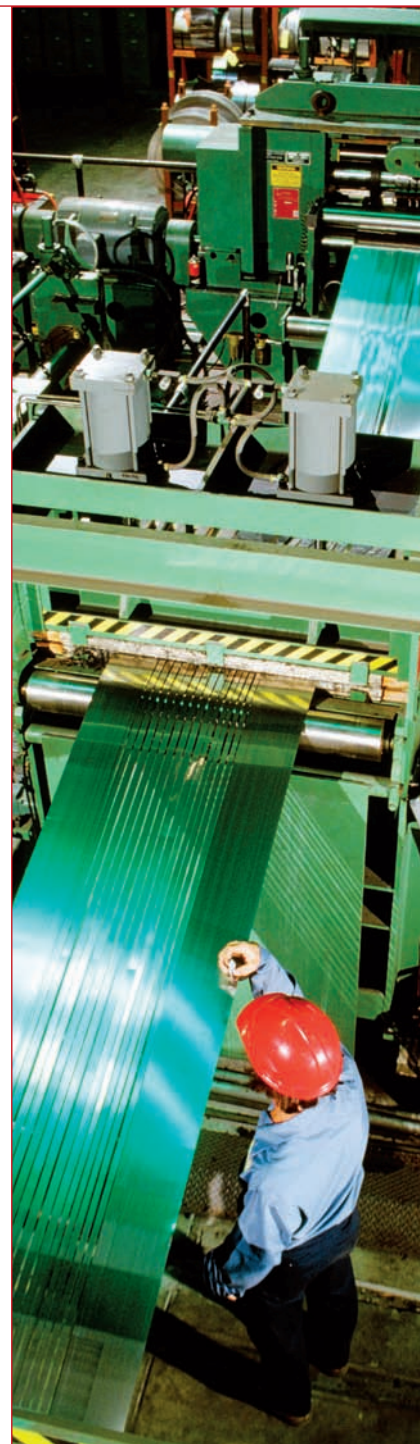
Maître Jeannerot : « La procédure de sauvegarde a souvent été perçue par les dirigeants comme une procédure souple et radicalement différente du redressement judiciaire. Or, le jugement d'ouverture opère une coupure. De nouveaux comptes en banque doivent être ouverts et les financements doivent être négociés dans le cadre de la période d'observation.

Pour les créanciers, il n'est plus question de faire crédit après le jugement d'ouverture. Sous cet angle, les dirigeants sont souvent déçus, surtout que les créanciers n'hésitent pas à faire valoir leurs droits. La trésorerie de l'entreprise est donc fortement sollicitée. Enfin, la mission de surveillance n'est pas toujours adaptée car le chef d'entreprise n'a pas, généralement, l'expérience nécessaire de ce type de situation pour négocier au mieux avec ses créanciers sur le fonctionnement au quotidien de l'entreprise. La procédure de sauvegarde permet néanmoins de mieux communiquer avec les créanciers, notamment par le biais des comités de créanciers. »

En quoi les modalités d'intervention de l'AGS facilitent-elles le redressement de l'entreprise ?

Monsieur Verger : « Dans notre cas, la garantie AGS a rendu possible la restructuration sociale indispensable pour relancer l'entreprise. Là encore, tout doit aller très vite afin de retrouver un climat social serein. Avec le recul, je pense que la décision de financer cette restructuration devrait même aller encore plus vite. »

Maître Jeannerot : « La procédure de sauvegarde n'a pas été créée pour des restructurations sociales d'ampleur puisqu'elle maintient le droit commun du licenciement. Cependant, si un plan de restructuration est nécessaire, les entreprises ont rarement les moyens de le financer. L'intervention de l'AGS est alors fondamentale en ce qu'elle permet à l'entreprise d'assurer son avenir en se restructurant socialement et, par voie de conséquence, lui permet de retrouver un équilibre dans son exploitation. Dans ce cadre, l'AGS est un véritable acteur associé au redressement de l'entreprise. Les conditions liées aux avances, par le biais de la subrogation renforcée, limitent naturellement son champ d'intervention puisque l'entreprise n'est pas en état de cessation des paiements. La contrepartie de ce schéma est que la totalité des avances de l'AGS est considérée comme du passif de procédure qu'il convient de régler au moment du plan ou de manière différée avec son accord. Si le plan social est de grande ampleur, les délais de remboursement de l'AGS pourraient devenir très contraignants pour l'entreprise. »



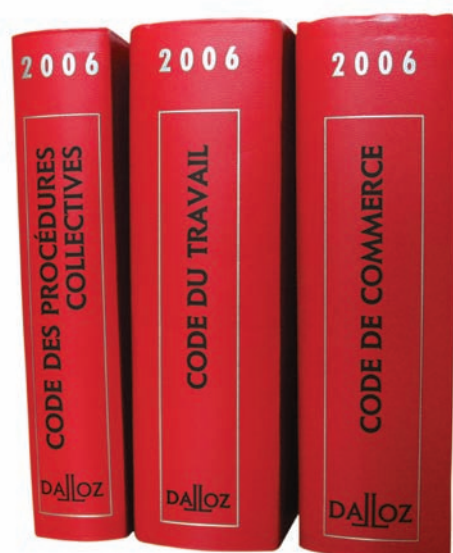
Face aux interprétations extensives... réaffirmer les limites d'intervention de la garantie

2006 a confirmé la tendance à des interprétations extensives, par la jurisprudence, des obligations du régime de garantie des salaires se traduisant par l'élargissement du champ des créances supportées par l'AGS et l'augmentation des montants sollicités devant les juridictions sociales.

Les exemples les plus représentatifs de l'année 2006 ont trait aux actions fondées sur l'insuffisance du plan de sauvegarde de l'emploi et sur l'absence de cause réelle et sérieuse du licenciement à défaut de mesures de reclassement en matière de licenciements économiques.

Résultat, alors que le nombre de salariés indemnisés est en diminution, les montants avancés demeurent à un niveau élevé, d'autant plus que les procès « collectifs », impliquant de nombreux salariés pour un même type de demande, se sont multipliés.

Les conséquences peuvent être majeures. La tendance à l'interprétation extensive de la garantie génère en effet de nouvelles demandes d'intervention hors champ de la garantie qui tendent à fragiliser l'équilibre du régime et sa capacité à financer les demandes pour lesquelles il a été créé.



Des dommages et intérêts hors champ de garantie

Le champ d'intervention de l'AGS est défini par des textes légaux, dont le plus important, l'article L. 143-11-1 du code du travail, pose **le principe de la garantie par l'AGS des sommes dues aux salariés « en exécution du contrat de travail »**. Nombre de décisions judiciaires sont pourtant rendues, non sur le fondement de ces textes mais sur leur interprétation extensive, comme si la seule existence d'un organisme financeur pouvait suffire à les justifier.

Devant subir les effets jurisprudentiels de la notion plus vaste de « *manquement aux obligations de l'employeur résultant du contrat de travail* », l'AGS n'a à nouveau pas échappé, en 2006, au financement de dommages et intérêts hors champ de garantie et de créances atypiques dont voici quelques exemples significatifs.

• Préjudice moral

Un arrêt confirmatif de la position de la Cour de Cassation a été rendu par cette dernière le 21 février 2006 (P n° Y 03-46.355), accordant la garantie de l'AGS pour des **dommages et intérêts alloués pour préjudice moral résultant des circonstances vexatoires** ayant entouré la rupture du contrat de travail.

• Harcèlement sexuel

La garantie de l'AGS a été accordée à des **dommages et intérêts alloués en réparation du préjudice résultant d'un harcèlement sexuel** (Cass. soc. 14 juin 2006 P n° P 04-43.820). Le critère retenu est l'inexécution par l'employeur d'une obligation découlant du contrat de travail.

- **Accord de maintien des effectifs avant le prononcé du redressement judiciaire**

Une société avait conclu un accord destiné à éviter des licenciements pour motif économique dans lequel elle s'engageait à maintenir l'effectif pendant une durée de 3 ans et, « *sur les bases économiques actuelles* », à ne pas licencier. Un redressement judiciaire a été prononcé et des licenciements ont eu lieu, tant sur autorisation du juge-commissaire que dans le cadre du plan de cession.

La Cour de Cassation a accueilli les demandes des salariés d'indemnités fondées sur la violation de l'engagement de maintien des emplois, estimant que « *si l'ouverture d'une procédure de redressement judiciaire à l'égard de l'employeur et les autorisations ensuite données de licencier une partie du personnel étaient de nature à mettre fin aux avantages consentis à l'entreprise en matière de cotisations sociales, elles n'avaient pas pour conséquence de priver d'objet et d'effet l'engagement de maintien des emplois pris par l'employeur dans l'accord collectif, en contrepartie d'une réorganisation du temps de travail* » (Cass. soc. 2 février 2006 P n° X 04-41.275 et E 04-41.834 – Cass. soc. 2 février 2006 P n° H 03-45.788 et H 03-45.811).

■ Des confirmations à la charge financière du régime de garantie

- **Obligations de reclassement**

Le mandataire de justice doit être capable d'apporter la preuve qu'il a déployé des efforts concrets, réels et significatifs pour proposer des mesures de reclassement aux salariés dont le licenciement pour motif économique est envisagé. Or, la simple référence à la mise en œuvre des dispositifs légaux est insuffisante (Convention de reclassement personnalisé – ASFNE...).

Par un arrêt rendu le 20 septembre 2006 (P n° 04-45.703), la Cour de Cassation s'est prononcée pour la première fois sur la portée de l'obligation pour l'employeur qui envisage de licencier un salarié pour motif économique de lui adresser des offres de reclassement « *écrites et précises* » (article L. 321-1 al.3 du code du travail).

En revanche, par un arrêt rendu le 7 novembre 2006 (P n° 04-45-827), la Chambre sociale de la Cour de Cassation a estimé que l'obligation de prévoir dans le plan de sauvegarde de l'emploi des mesures propres à assurer le reclassement des salariés dans l'entreprise ou dans le groupe dont elle relève, doit être appréciée en fonction des moyens dont dispose l'employeur, ces éléments relevant du pouvoir souverain d'appréciation des juges du fond.

Mais la Chambre sociale de la Cour de Cassation a rendu un nouvel arrêt, le 5 décembre 2006 (n° 05-44.032), en matière de reclassement concernant un salarié qui n'avait pas été mis en mesure de se prononcer sur l'offre de reclassement. Après avoir annoncé au salarié qu'un poste de contrôleur de gestion pourrait lui être proposé au titre du reclassement, l'employeur ayant refusé de fournir à l'intéressé la définition précise de ce poste, les compétences qu'il requerrait et la formation qui devait être envisagée, la cour d'appel en a déduit que l'employeur avait manqué à son obligation d'exécuter loyalement l'obligation de reclassement, n'ayant pas mis le salarié en mesure de se prononcer en connaissance de cause sur cette offre.

- **Travail dissimulé**

La Cour de Cassation a jugé que l'indemnité forfaitaire prévue à l'article L. 324-11-1 du code du travail pouvait se cumuler avec toutes les indemnités dues en cas de rupture du contrat de travail, à l'exception cependant de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement « *seule la plus élevée de ces deux indemnités devant être allouée* » (Cass. soc. 20 juin 2006 P n° 04-44.552, confirmant Cass. soc. six arrêts rendus le 12 janvier 2006).

- **Contrepartie financière de la clause de non concurrence**

Cette contrepartie financière résulte de la rupture du contrat de travail. Elle est due au salarié en exécution du contrat de travail. Cass. soc. 7 février 2006 (P n° 03-47.542).

En dix ans, la jurisprudence a pris une part de plus en plus importante dans la définition des obligations du régime de garantie des salaires.

Or, les appréciations jurisprudentielles des concepts fondamentaux de la mise en œuvre de la garantie ont impliqué des charges de plus en plus lourdes et étrangères à sa mission initiale.

La mise en péril de l'équilibre financier du régime en 2002/2003 a montré la nécessité de veiller à sa pérennité dans le strict respect des textes légaux qui ont prévalu à sa création.

■ Des mises en cause de l'AGS à propos de créances dérogatoires

• Créance environnementale

Les mandataires judiciaires sont de plus en plus confrontés aux mises en demeure des services de l'Etat pour effectuer toute une liste de travaux de remise en état des sites pollués. Soucieux d'éviter une mise en cause de leur responsabilité professionnelle, voire pénale, les mandataires judiciaires sont donc incités à solliciter du juge-commissaire, par voie d'ordonnance, l'autorisation d'affecter tout ou partie des fonds disponibles à la couverture de ces dépenses.

D'une manière générale, les seules exceptions susceptibles d'être acceptées par l'AGS ont trait aux mesures d'urgence suivantes :

- l'installation d'une clôture pour empêcher l'accès à un site dangereux ;
- l'enlèvement des produits toxiques présentant un risque élevé de contamination pour les riverains.

A l'inverse, il est exclu pour l'AGS d'accepter que des dépenses de remise en état d'un site pollué soient réalisées au détriment du remboursement prioritaire de sa créance superprivilégiée.

• Suspension des poursuites à l'encontre des rapatriés

Dans le cadre du dispositif de désendettement des rapatriés installés dans une profession non salariée, même si une suspension des poursuites à l'égard du débiteur a été retenue, celle-ci ne fait pas obstacle à l'intervention de la garantie de l'AGS (Cass. soc. 7 juin 2006 P n° E 04-42.547).

■ Des confirmations favorables à l'AGS

• La garantie conditionnée par le respect des délais de licenciement

Cette confirmation concerne l'obligation, en cas de licenciement, d'un acte matériel du mandataire judiciaire dans les délais prévus par l'article L. 143-11-1 2° du code du travail (Cass. soc. 12 juillet 2006 P n° 04-43.637).

• La garantie conditionnée par le respect des périodes de garantie

La Cour de Cassation confirme que l'AGS n'a pas à garantir le paiement des créances nées postérieurement au redressement judiciaire et résultant de la poursuite du contrat de travail pendant la période d'observation en l'absence de prononcé d'une liquidation judiciaire (Cass. soc. 12 juillet 2006 P n° T 04-43.870 ; Cass. soc. 24 octobre 2006 P n° T 04-48.562).

Des évolutions pour anticiper les difficultés des entreprises et favoriser le retour à l'emploi

Entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2006, la loi de sauvegarde des entreprises a pour objectif de traiter les difficultés de l'entreprise en amont de la cessation des paiements. Egalement mis en place au cours de l'année, le Contrat de Transition Professionnelle vise à favoriser le retour à l'emploi des salariés licenciés pour motif économique.



■ Application de la loi de sauvegarde des entreprises

La nouvelle loi a réformé le régime des procédures collectives en instaurant la procédure de sauvegarde.

Obligatoirement mise en œuvre en amont de la cessation des paiements, la procédure de sauvegarde intègre une approche juridique fondée sur l'anticipation dans le traitement des difficultés des entreprises. La loi vise à en faire la procédure collective de droit commun.

Les procédures de redressement et de liquidation judiciaires demeurent applicables lorsque l'entreprise est en état de cessation des paiements. Une entreprise bénéficiaire d'une procédure de sauvegarde, à défaut d'accord avec les créanciers et lorsqu'elle se retrouve en état de cessation des paiements, peut être déclarée en redressement ou liquidation judiciaire.

En matière de sauvegarde, l'AGS est susceptible de garantir le paiement des indemnités de rupture consécutives aux licenciements pour motif économique prononcés pendant la période d'observation ou dans le mois suivant l'arrêté du plan de sauvegarde. Les avances ainsi effectuées sont régies par l'article L. 622-17 du code de commerce.

La nouvelle procédure permet au chef d'entreprise d'élaborer avec ses créanciers un plan de réorganisation de son entreprise. De son côté, la DUA a pris des accords avec les entreprises concernées pour le remboursement des sommes avancées par l'AGS, indépendamment du fonctionnement des comités des créanciers dont elle ne fait pas partie.

Agir en force de proposition

Consultée en 2005 par la Chancellerie et les parlementaires sur le projet de loi de sauvegarde des entreprises, la DUA aura agi en force de proposition pour définir les conditions d'intervention de l'AGS et de pérennité du régime.

Ces dix ans auront également été marqués par l'extension de la garantie au précompte salarial en 1996, la réforme des plafonds en 2003, la loi du 4 mai 2004 renforçant les limites de la garantie, et l'émergence d'un droit européen en matière d'insolvabilité.

■ Expérimentation du Contrat de Transition Professionnelle

Pris en application de l'ordonnance du 13 avril 2006, instituant le Contrat de Transition Professionnelle (CTP), le décret n° 2006-440 du 14 avril 2006, JO 15 avril 2006, a apporté de nombreuses précisions sur ce nouveau dispositif.

D'une durée maximale de 12 mois, le CTP vise à faire bénéficier une personne dont le licenciement pour motif économique est envisagé, d'une allocation de transition professionnelle et d'un accompagnement personnalisé pour son retour à l'emploi.

Proposition du CTP

L'employeur propose, individuellement et par écrit, au salarié concerné de conclure un contrat de transition professionnelle. En l'absence de réponse au terme de ce délai, le salarié est réputé avoir refusé le CTP.

Conclusion du CTP

L'organisme de gestion du CTP est informé par l'employeur de la réponse du salarié au plus tard dans les huit jours suivant l'expiration du délai. Dans les 15 jours à compter de la prise d'effet du CTP, l'organisme formalise par écrit le contrat avec son bénéficiaire.

Rémunération du bénéficiaire

Outre l'accompagnement du salarié, l'organisme de gestion du CTP lui assure pendant 12 mois le versement d'une allocation de transition professionnelle mensuelle égale à 80 % de sa rémunération brute moyenne antérieure.

Application en procédure collective

Ce dispositif s'applique également aux entreprises en procédure collective, l'article 9 de l'ordonnance du 13 avril 2006 précisant que « *les contributions des employeurs mentionnées aux alinéas précédents sont couvertes par l'assurance prévue à l'article L. 143-11-1 du code du travail dans les mêmes conditions que l'allocation définie à l'article L. 321-4-2 du même code* ».

S'agissant du délai de réflexion et de sa garantie par l'AGS, la loi n°2006-1770 du 30 décembre 2006, pour le développement de la participation et de l'actionnariat salarié et portant diverses dispositions d'ordre économique et social, dispose (article 49) que les salaires dus pendant la période correspondant au délai de réponse du salarié seront couverts par l'AGS, tout comme les créances résultant de la rupture du contrat de travail, sous réserve que le mandataire judiciaire ait proposé le CTP aux salariés concernés dans le cadre des délais de garantie de l'AGS.

L'AGS dans les procédures collectives :
le point de vue de Madame Perrette Rey,
Président du Tribunal de Commerce de Paris

AGS... l'Ange Gardien Social



Le droit des entreprises en difficulté est à la recherche d'un hypothétique équilibre entre les intérêts de l'entreprise, ceux des salariés, ceux de ses créanciers. Son but est de les concilier, mais les praticiens savent combien cet objectif est utopique.

Voilà plus de trente ans que la préservation des emplois ou des droits des salariés est passée au premier plan dans les procédures collectives, subsidiarisant les intérêts des autres acteurs de ces procédures. La mise en place par la loi du 27 décembre 1973 d'un mécanisme spécifique de garantie de paiement des salariés, retouché par la loi de faillite du 25 janvier 1985, et plus marginalement par l'actuelle loi de sauvegarde, en témoignent. Tout comme la directive 80/987, du 20 octobre 1980, « relative à la protection des travailleurs salariés en cas d'insolvabilité de l'employeur ».

Au fil de ces réformes et des décisions jurisprudentielles, ce mécanisme de garantie n'a cessé de s'étendre, que l'on considère les employeurs soumis à cotisation, les personnes bénéficiaires de la garantie ou les créances garanties par l'AGS. Même dans la nouvelle procédure de sauvegarde, les créances résultant des licenciements économiques intervenant pendant la période d'observation ou dans le mois suivant l'adoption du plan, sont garanties, comme en redressement judiciaire, par la Délégation Unédic AGS.

Néanmoins, en sauvegarde, il ne peut être fait l'avance des salaires antérieurs à l'ouverture de la procédure, puisque l'entreprise sous sauvegarde est censée ne pas être en état de cessation des paiements. En outre, contrairement à la règle en usage en redressement judiciaire, la Délégation Unédic AGS considère en sauvegarde que les avances réalisées sont en principe immédiatement remboursables comme toute dette de l'article L622-17 du code de commerce, et ne constituent donc qu'une ressource de trésorerie à court terme.

Le financement de ce système de garantie provient exclusivement des cotisations des employeurs et les avances consenties sont théoriquement récupérables. Les employeurs le savent ou s'en souviennent douloureusement quand monte le taux de cotisation. Il est probable qu'ils sont les seuls à se soucier du fragile équilibre financier dont dépend la pérennité d'un système que plus d'un pays d'Europe nous envie.

Malgré cela, la Délégation Unédic AGS, à l'écoute des entreprises, pragmatique dans son approche, en quête de solutions susceptibles d'aider l'entreprise à surmonter une passe difficile sait, si la bonne foi de son interlocuteur est au rendez-vous, trouver à l'amiable des solutions négociées.

Pour plus d'un chef d'entreprise en difficulté ou d'un salarié, l'AGS, c'est l'ange gardien social.

Droit des procédures collectives : défendre les intérêts du régime et de ses bénéficiaires

Organisée le 17 novembre 2006, la 5^e journée nationale des avocats de la DUA a traité de quatre thèmes majeurs : la garantie des salaires dans la loi de sauvegarde, la prévention des fraudes, le bilan de dix ans de jurisprudence sociale, la gestion du contentieux prud'homal.



Articulée autour d'entretiens filmés, de présentations magistrales et de tables rondes thématiques, cette 5^e journée nationale des avocats a permis de traiter des sujets d'actualité en s'appuyant sur des références concrètes de praticiens du droit et de personnalités qualifiées.

En introduction, Monsieur Thierry Méteyé, directeur de la DUA, a rappelé l'objectif des ces échanges qui visent à renforcer notre efficacité commune au service de la défense des intérêts du régime de garantie des salaires et de ses bénéficiaires. Il a également mis en perspective l'activité de la DUA et ses enjeux, alors que la Délégation fêtait ses dix ans d'existence, en insistant sur les évolutions récentes, tant en interne, avec la mise en œuvre de la Gestion par Affaire, que sur le plan réglementaire avec l'application de la loi de sauvegarde des entreprises.

Loi de sauvegarde et intervention de la garantie

Monsieur Philippe Petel, Professeur de Droit à l'Université de Montpellier, a exposé les fondements de la loi du 26 juillet 2005, rappelant qu'il ne s'agit pas d'une loi de rupture. Le législateur a voulu un traitement précoce des difficultés des entreprises, notamment en modulant la cessation des paiements comme critère d'ouverture d'une procédure.

L'intervention de la garantie des salaires en procédure de sauvegarde étant subsidiaire, sa mise en cause n'est plus systématique, ni obligatoire dans les contentieux prud'homaux. En sauvegarde, l'AGS est subrogée dans les droits des salariés pour l'ensemble des créances avancées.





5 Journées nationales des avocats

Organisées tous les deux ans par la DUA, ces rencontres avec les conseils de l'AGS visent à renforcer notre efficacité commune au service de la défense des intérêts du régime de garantie des salaires et de ses bénéficiaires.

- **Accompagner les chefs d'entreprise**

Maître Henri Chriqui, administrateur judiciaire, a souligné l'effet psychologique de la procédure, le chef d'entreprise demandant lui-même à bénéficier de la protection du Tribunal. Monsieur Jérôme Deharveng, Magistrat, a mis en avant le rôle des avocats et experts comptables, conseils auprès du chef d'entreprise pour le conduire à modifier son comportement face aux difficultés rencontrées.

- **Intervention précoce et limitée de l'AGS**

Destinée à faciliter la restructuration de l'entreprise qui n'est pas en cessation des paiements et qui dispose encore, dans les cas les plus favorables, de moyens de trésorerie suffisants, cette procédure n'implique pas que l'AGS en soit le banquier a rappelé Monsieur Deharveng : « L'AGS est là pour aider mieux tout en avançant moins... ».

- **Créancier en dehors du plan**

Pour Monsieur Deharveng « l'AGS serait le créancier postérieur super méritant puisqu'il est super-privilegié ». Ainsi, en procédure de sauvegarde, l'AGS est un créancier en dehors du plan qui a droit à être payé à l'échéance.

- **Contrôleur de la procédure**

Maître Philippe Froehlich, mandataire judiciaire, Vice-Président du CNAJMJ, regrette l'absence d'un dispositif dérogatoire pour la notification des licenciements pour motif économique en redressement ou liquidation judiciaire. Pour Maître Hubert de Frémont, avocat, la nomination de l'AGS comme contrôleur, très tôt dans la procédure, est un élément majeur.

Procédures collectives et prévention des fraudes



Le mandataire judiciaire. Acteur clé du processus de lutte contre la fraude, selon Maître Bruno Walczak, mandataire judiciaire, il vérifie la réalité de l'entreprise et des contrats de travail et informe le Parquet des anomalies identifiées.



Le Parquet. Pour Madame Eliane Houlette, Avocat Général auprès de la Cour d'Appel de Paris, il est important que le Parquet soit représenté à l'audience d'ouverture de la procédure afin de comprendre l'enjeu des anomalies constatées et d'intervenir pour faire sanctionner l'existence de fraudes.

L'avocat de la DUA. Monsieur Jacques Savoie, de la DUA, a rappelé que l'avocat de la Délégation a également un rôle d'alerte du Parquet en ayant recours à un mode de saisine par écrit. A ce sujet, Maître Lafarge a insisté sur l'importance des informations susceptibles d'être recueillies durant les audiences prud'homales.

Bilan de dix ans de jurisprudence sociale



Monsieur Albert Arseguel, Professeur de Droit à l'Université de Toulouse, a remis en perspective les arrêts les plus significatifs rendus en matière de garantie des salaires par la Chambre sociale de la Cour de Cassation.

Face à une extension continue de la garantie, sous l'effet de la jurisprudence, la réglementation intervient pour maintenir les limites de son champ d'intervention. Le Décret du 24 juillet 2003 a ainsi supprimé le recours au plafond 13. Par ailleurs, les évolutions du droit du travail ont également un impact sur l'intervention de l'AGS.

- Vers une extension continue du champ d'intervention de la garantie ?



La jurisprudence de la Cour de Cassation est globalement défavorable à l'AGS lorsqu'elle dispose d'une marge d'appréciation, a rappelé Francis Rousselot, de la DUA. Lorsqu'elle est défavorable à l'AGS, la Cour de Cassation n'a pas le moyen d'imposer à une juridiction du fond de s'incliner devant sa jurisprudence. Il revient donc aux avocats de la DUA d'attirer l'attention des Juges du fond sur des jurisprudences *contra legem* ou de pure opportunité, sans fondement juridique convaincant.

Pour Maître Emmanuel Piwnica, avocat au Conseil, la tendance jurisprudentielle de la Cour de Cassation s'est inversée à partir de 1998, imposant à l'AGS le rôle d'un « *super-employeur* » à qui incombe la responsabilité de la situation des salariés.

Pour Monsieur Guy-Patrice Quétant, secrétaire général d'EDS, nous vivons l'ère du cumul d'avantages et la Cour de Cassation utilise de plus en plus l'expression « *cause nécessairement un préjudice* ».

Expertise

Cartographie des jurisprudences locales

Monsieur Eric Locoge, de la DUA, Maîtres Trunzer et Lacroix, avocats de la Délégation, ont présenté l'outil de cartographie des jurisprudences locales et ses enjeux. Mis en place par la DUA, cet outil répertorie, pour chaque thème identifié, la jurisprudence par cour d'appel et conseil de prud'hommes.



Gestion du contentieux prud'homal

Monsieur Thierry Méteyé, directeur de la DUA, a insisté sur le **traitement différencié du contentieux prud'homal et la recherche de solutions amiables**. Pour Maître Jean-François Loquais, mandataire judiciaire, il y a nécessité d'une parfaite coordination entre l'avocat, le CGEA et le mandataire judiciaire afin de vérifier qu'aucun obstacle n'existe à la conclusion d'une solution amiable.

Mise en application de la nouvelle loi : la DUA aux côtés des acteurs de la procédure

En 2006, la Délégation s'est fortement impliquée pour accompagner les acteurs de la procédure collective dans l'appropriation des enjeux et des modalités d'application de la loi de sauvegarde des entreprises.

Face au nouveau contexte réglementaire, la DUA a partagé son expertise de la garantie des salaires en informant et sensibilisant ses partenaires sur les modalités d'application de la loi. En tant qu'acteur des procédures collectives, elle a été invitée à participer à des réunions et colloques et à animer des sessions de formation et d'information auprès des professionnels concernés par le traitement des difficultés des entreprises.

■ L'intervention de l'AGS dans la sauvegarde

A l'initiative de Madame Brigitte Petiet, Présidente de l'AFFIC (Association Française en Faveur de l'Institution Consulaire), une réunion a été organisée le 20 janvier 2006 en présence de Madame Perette Rey, Président du Tribunal de Commerce de Paris. Monsieur Thierry Métey a exposé les modalités d'intervention du régime de garantie des salaires dans la procédure de sauvegarde devant une assistance composée de magistrats consulaires, avocats, mandataires de justice et conseils d'entreprises.

■ Des nouveaux réflexes d'anticipation

Le 30 janvier 2006, une journée de formation portant sur les spécificités de la loi de sauvegarde, et notamment sur l'anticipation du traitement des difficultés des entreprises, a été organisée conjointement par l'IFPPC et l'association des avocats conseils d'entreprises. Placée sous le haut patronage de Monsieur Daniel Tricot, Président de la Chambre commerciale de la Cour de Cassation, ce colloque a accueilli plus de 650 participants réunissant des magistrats professionnels, juges consulaires, avocats spécialisés, administrateurs et mandataires judiciaires.

■ Premier bilan statistique sur l'application de la loi

Organisé par le CNAJMJ, le colloque du 14 novembre 2006, consacré à l'application de la loi de sauvegarde, était placé sous la Présidence de Monsieur Pascal Clément, Garde des Sceaux, Ministre de la Justice. Dans son allocution, le Garde des Sceaux a salué la contribution de la DUA en matière de données statistiques exclusives sur les procédures de sauvegarde et a insisté sur son rôle dans l'indemnisation des salariés bénéficiaires.

■ Attestation d'indisponibilité des fonds

La DUA a été associée au groupe de travail du CNAJMJ destiné à concevoir le modèle d'attestation d'indisponibilité des fonds qui permet de répondre à l'obligation faite par la loi aux mandataires judiciaires de justifier le recours à la garantie de l'AGS dans les procédures de sauvegarde.

Expertise

Information de nos partenaires de la procédure collective

Dès l'entrée en vigueur de la nouvelle loi, la DUA a été en mesure d'adresser à l'ensemble de ses partenaires, mandataires de justice, tribunaux de commerce, conseils de prud'hommes, cours d'appel... deux documentations techniques : la première décrivant les principales caractéristiques de la nouvelle procédure de sauvegarde et les modalités d'intervention de la garantie AGS ; la deuxième exposant les conditions de mise en cause de l'AGS devant les conseils de prud'hommes.

Echanges techniques et concertation au service des procédures et de la garantie

Evolutions législatives, modalités d'avances et de récupérations, limitation des contentieux, application des textes européens en matière d'insolvabilité...

En 2006, la DUA est intervenue à titre consultatif auprès des pouvoirs publics et en coopération avec ses partenaires sur des sujets clés du dispositif de garantie des salaires dans le but de contribuer à l'optimisation des procédures collectives et garantir l'efficacité et la pérennité du régime.

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'établir des diagnostics sur nos pratiques respectives, d'élaborer des solutions optimisant nos interventions et d'adopter des positions communes face aux évolutions de notre environnement juridique, économique et social.

La Commission AGS du CNAJMJ, placée sous la co-présidence de Maître Evelyne Gall-Heng et Maître Richard Berkowicz, s'est réunie à trois reprises en 2006 pour traiter de la mise en œuvre de la loi de sauvegarde des entreprises et analyser des sujets techniques afin de mettre en place des solutions convergentes, notamment en ce qui concerne l'attestation d'insuffisance des fonds disponibles dans les procédures de sauvegarde.

Aux Journées Nationales du CNAJMJ, à la Colle-sur-Loup, la DUA a été conviée à participer aux débats qui ont notamment permis de rappeler aux professionnels, à partir de cas réels, leurs obligations et leur responsabilité dans le cadre des procédures de licenciement. Ainsi, la référence aux décisions de justice, sanctionnant les manquements constatés en la matière, a contribué à une prise de conscience de l'ampleur du phénomène et de la charge financière qu'il entraîne pour l'AGS.

Au congrès de l'IFPPC. La DUA était représentée par son Directeur au XXIII^e Congrès de l'IFPPC qui s'est déroulé les 29 et 30 septembre 2006 à Nice.

Formation des conseillers prud'homaux avec EDS

Dans le cadre de la formation des conseillers prud'homaux employeurs, la Délégation Unédic AGS, représentée par Monsieur Jacques Savoie, chargé de mission, a participé aux XXV^e journées nationales d'Entreprises et Droit Social (EDS), les 28 et 29 septembre 2006 à Dijon, sur le thème du contentieux prud'homal de la durée du travail.

1996-2006

Partenaire et acteur des procédures collectives

D'abord considérée comme un banquier social, la DUA est devenue un acteur reconnu de la procédure collective, consultée à la fois pour la connaissance de son environnement et pour ses données statistiques exclusives mesurant l'impact des procédures collectives sur la vie économique française.

■ Directives européennes et procédures collectives

Une concertation entre les pouvoirs publics et la DUA a eu lieu sur le projet de loi relatif à la transposition en droit français de la Directive européenne 2002-74. Cette directive concerne la protection des salariés en cas d'insolvabilité de l'employeur. Confié à la Direction Générale du travail du Ministère de l'Emploi, le projet de loi a été transmis au parlement.

■ Objectif Europe avec la Caisse des Dépôts et Consignations

Dans la perspective d'une coopération avec les autres fonds de garantie des salaires au sein de l'Union Européenne, la DUA a rencontré le Directeur des services bancaires et plusieurs représentants de la Caisse des Dépôts et Consignations, le 6 novembre 2006, afin d'établir un partenariat visant à réaliser des actions conjointes à l'international.

Perspectives

Trois questions à Pierre Ducret, Directeur des services bancaires de la Caisse des Dépôts et Consignations.

Quels seraient les apports d'un partenariat CDC / DUA axé sur des échanges avec les autres fonds de garantie au sein de l'Union Européenne ?

« La prise en compte de la dimension sociale des procédures collectives est inégale dans les différents pays européens. Un partenariat entre la Caisse des Dépôts et la DUA sur ce point permettrait de valoriser nos bonnes pratiques et d'envisager leur diffusion en Europe ou dans les pays qui construisent un droit des procédures collectives. »

Quels sont les atouts de la DUA pour « exporter » son expertise et son savoir-faire dans les pays dépourvus d'un système de garantie des salaires ou ayant un système embryonnaire ?

« La DUA dispose de nombreux atouts. Le système qu'elle gère est reconnu comme efficace par l'ensemble des partenaires des procédures. Elle a développé des outils modernes et des méthodes de gestion rigoureuses, ainsi qu'une expertise juridique dont elle peut faire bénéficier ces pays. »

Comment la CDC intervient-elle dans les transactions entre la DUA et les mandataires judiciaires, notamment en matière d'Echanges de Données Informatisées et plus spécifiquement de généralisation des virements électroniques pour les récupérations des montants avancés ?

« La Caisse des Dépôts a entrepris, en liaison avec le CNAJMJ, une action pour permettre aux professionnels d'émettre de manière simple et sécurisée des fichiers de virements. Par ailleurs, une action conduite au début des années 2000 a permis d'obtenir que le transport des libellés de virement soit garanti par la place bancaire. Le développement du virement, tant en émission qu'en réception, avec des libellés convenus entre les émetteurs et les récepteurs, permettra à terme de dématérialiser tous les types d'échanges de flux financier entre la DUA et les professionnels. »



Dialogue

Dix ans de concertation avec le Ministère de la Justice



Depuis sa création en 1996, la DUA entretient des relations permanentes avec la Direction des Affaires civiles et du Sceau de la Chancellerie. Monsieur Jérôme Deharveng a été un interlocuteur privilégié de la DUA en tant que Chef du Bureau du droit de l'économie des entreprises. Madame Anne-Sophie Texier lui a succédé. Tous deux ont bien voulu nous livrer leur vision des relations partenariales avec la Délégation.

Un acteur clé dans les procédures collectives

Monsieur Jérôme Deharveng : « L'AGS gère un système de protection des intérêts des salariés soumis à la défaillance de leur employeur qui est le plus favorable d'Europe. L'atténuation de l'impact social immédiat des défaillances d'entreprises est ainsi une caractéristique essentielle de notre droit. D'autre part, son intervention dès l'ouverture des redressements judiciaires permet des poursuites d'activités qui donneront très souvent lieu à des solutions permettant de sauver de nombreux emplois. Enfin, en tant que créancier de premier rang, elle est un créancier actif, partie prenante du devenir de la procédure et de l'entreprise, notamment en étant nommée contrôleur. »

Madame Anne-Sophie Texier : « Par l'attention qu'elle porte à la vérification des créances garanties, au respect des procédures de licenciement et à la récupération des sommes qui lui sont dues, l'AGS participe au contrôle du bon déroulement des procédures collectives. Elle est donc un interlocuteur incontournable pour les administrateurs et les mandataires judiciaires. »

Un interlocuteur précieux pour les pouvoirs publics

J. Deharveng : « L'efficacité de l'organisation administrative de la DUA en fait l'un des meilleurs connaisseurs de la pratique des procédures collectives et un interlocuteur précieux pour les pouvoirs publics. »

A-S. Texier : « Si la DUA défend effectivement les intérêts du régime de garantie avec efficacité, elle le fait sans parti pris. Sa position constructive dans la préparation de la loi de sauvegarde l'a prouvé. Cette ouverture d'esprit lui permet de remplir des missions complexes, comportant un volet social tout en s'inscrivant dans une logique de maintien de l'équilibre financier du régime. »

Une force de proposition pour l'avenir

J. Deharveng : « Il m'apparaît que la DUA doit désormais privilégier son implication dans le cours des procédures, le rôle de créancier ayant été amplifié par la loi de sauvegarde. Elle peut également contribuer à la mesure de l'impact économique des défaillances d'entreprises et à l'efficacité des procédures, étant la seule, aujourd'hui, à être en mesure de fournir des données macro-économiques en la matière. Enfin, parmi d'autres sujets, un important travail reste à accomplir pour améliorer la cohérence entre le droit du travail et le droit des entreprises en difficulté. La DUA connaît bien ces deux droits, sa réflexion pourrait être très utile. »

A-S. Texier : « Cette question me paraît devoir être examinée rapidement avec tous les acteurs concernés. La contribution de la DUA est sur ce point essentielle, puisque celle-ci connaît les situations concrètes dans lesquelles les incohérences se manifestent et en subit parfois les conséquences financières. La mesure de l'impact économique des défaillances et l'étude des différents droits européens de l'insolvabilité s'inscrivent dans une perspective de plus long terme d'évaluation de l'efficacité des procédures. »

Avec la Gestion par Affaire, des traitements et services optimisés

Modernisation de notre organisation, évolution des compétences, simplification des procédures, réponse aux attentes de nos partenaires... Deux ans après son lancement, la GPA a optimisé la gestion de chaque affaire et la qualité de service associée.

■ Un interlocuteur unique, une gestion simplifiée et réactive

La GPA favorise la gestion transversale de chaque affaire dans ses dimensions sociale, juridique et économique par un même collaborateur : elle simplifie les procédures et concourt à la réactivité des traitements. Les partenaires de la procédure collective bénéficient d'un interlocuteur unique, responsable de l'affaire dans toutes ses dimensions, contribuant à garantir la qualité de service.

■ Le gestionnaire d'affaires, expert de la procédure collective

La GPA a permis le développement de pratiques professionnelles à l'efficacité accrue :

- Evaluation du rapport coûts de gestion et risques prévisibles au regard des aspects sociaux, juridiques et financiers de l'affaire,
- Suivi actif et ciblé des créances afin d'optimiser les récupérations,
- Gestion différenciée du contentieux prud'homal en fonction des enjeux de l'affaire, favorisant la recherche de solutions amiables dans le but d'éviter certaines procédures judiciaires qui, longues et coûteuses, peuvent fragiliser les actions de sauvegarde de l'entreprise.

1996-2006

3 plans triennaux, une stratégie d'optimisation permanente

1998-2000 :
Harmonisation des procédures (Certification),

2001-2003 :
Automatisation des traitements (Système d'information PROTEA),

2004-2006 :
Optimisation de l'organisation et des traitements (Gestion par Affaire).

Expertise

Fin 2006, 15 Gestionnaires d'affaires ont vu leur parcours professionnel validé et 66 collaborateurs poursuivent leur formation dans le cadre de la GPA.

Laurence Quesnel, Gestionnaire d'affaires au CGEA de Rouen :

« J'ai acquis une réelle autonomie dans la gestion transversale des dossiers et développé mes compétences, notamment en matière

de négociation et d'échanges avec nos partenaires. Le Gestionnaire d'affaires est force de proposition auprès de son encadrement et des professionnels de la procédure collective. Il est aussi un référent pour les collaborateurs à qui il peut apporter son expertise. A l'autonomie est implicitement associée la responsabilisation. »



Aude Quiriconi, Gestionnaire d'affaires au CGEA de Marseille : « Le Gestionnaire d'affaires gère un portefeuille d'affaires en mettant en œuvre le plan d'actions le plus adapté. En devenant un interlocuteur privilégié de nos partenaires - mandataires de justice mais aussi Conseils de prud'hommes, Assédic, ANPE... - nous avons acquis une connaissance plus précise des enjeux de l'affaire et pouvons réaliser des traitements personnalisés. Nous contribuons ainsi à promouvoir le rôle de la DUA, acteur de la procédure collective. »



Evolutions réglementaires, échanges informatisés : un système d'information évolutif et performant

Dans un contexte en forte mutation, le système d'information de la DUA a bénéficié de nombreux développements techniques et fonctionnels au service de nouveaux enjeux métier et de la performance de nos activités.

Loi de sauvegarde, évolutions organisationnelles, renforcement des échanges électroniques... l'année 2006 a fortement impacté le traitement informatisé des dossiers AGS. Les améliorations permanentes de PROTEA, le système d'information opérationnel de la DUA, sont destinées à optimiser la qualité de gestion, le traitement de chaque affaire, et à développer la qualité de l'information et des échanges avec nos partenaires.

Adaptations à la loi de sauvegarde

Les impacts de la loi de sauvegarde dans les traitements informatisés ont été pris en compte dès son entrée en vigueur. L'année 2006 a permis d'optimiser le système d'information à partir du retour d'expérience des nouvelles procédures ouvertes. L'intégration de nouveaux stades de procédures a donné lieu à plusieurs centaines d'évolutions fonctionnelles et techniques.

Forte progression des échanges informatisés

75,8% des demandes d'avances

En 2006, les échanges informatisés avec les études de mandataires de justice ont poursuivi leur progression. La proportion des demandes d'avances ainsi reçues a atteint 75,8% contre 66,9% en 2005 ; 63,2% en 2004 ; et 48,3% en 2003.

La transmission informatisée des relevés (courriel, disquette ou carte à puce via le WebEdirac) renforce la fiabilité des informations et la réactivité des traitements.

Progression de 30% des récupérations automatisées

Les récupérations automatisées et sécurisées par virement ont progressé de près de 30% en 2006 par rapport à 2005. Intégré à la démarche de certification des comptes de la DUA, ce système de paiement répond aux attentes de nos partenaires et débiteurs en matière de sécurisation des flux financiers.

Service

Carte à puce et WebEdirac : transmission sécurisée, échange en temps réel

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

Investir dans la performance dans un contexte de maîtrise budgétaire

Le budget et le contrôle interne 2006 ont été axés sur la performance de notre organisation dans le cadre de la poursuite de la mise en œuvre de la GPA et de l'application de la loi de sauvegarde.

Les efforts d'investissement ont porté sur l'expertise des collaborateurs et l'adaptation de notre organisation, se traduisant par des programmes de formation, la mise en place d'outils de gestion et de modes de fonctionnement au service de la performance de nos activités. Ils ont également été dédiés à la préparation de la stratégie 2007-2009 d'engagement de qualité de service interne et externe.

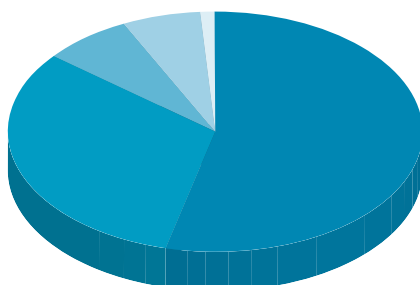
Optimisation de l'investissement et maîtrise budgétaire

Le budget s'élève à 29,98 millions d'euros pour l'année 2006, marquant une stabilité par rapport à 2005 (30,29 millions d'euros).

Il intègre les dépenses de fonctionnement et de développement :

- Formation et développement professionnel des collaborateurs ;
- Séminaires régionaux et groupes de travail inter-centres au niveau national ;
- Prestations externes d'assistance à l'accompagnement des gestionnaires d'affaires et à la préparation du plan triennal 2007-2009 ;
- Application de la loi de sauvegarde : adaptation du système d'information, formation des collaborateurs, communication auprès des tiers ;
- Journée nationale des avocats et événement des 10 ans de la DUA ;
- Honoraires des avocats et experts, représentant 32% du budget en 2006.

□ Répartition budgétaire 2006



54% ■ Personnel
32% ■ Avocats et experts
7% ■ Locaux
6% ■ Autres
1% ■ Informatique

Adaptation du contrôle interne

Le plan de contrôle interne a été enrichi de nouveaux contrôles en 2006 afin d'optimiser la fiabilité et l'efficacité de la gestion technique et administrative. Intégré de manière permanente à l'ensemble des activités de la DUA, ce dispositif répond aux objectifs permanents suivants :

- Garantir la pérennité de la certification des comptes ;
- Optimiser la qualité de service due aux salariés bénéficiaires de la garantie et à nos partenaires ;
- Renforcer les moyens de maîtrise des flux financiers pour assurer un équilibre technique viable et durable.

Le pilote national du contrôle interne, en collaboration avec les correspondants régionaux, diffuse une synthèse mensuelle nationale et propose des mesures correctives et préventives afin de permettre l'atteinte de ces objectifs.

Enjeux

La qualité des traitements réalisés par les collaborateurs de la DUA, la rigueur du suivi et de la gestion budgétaires, le dispositif de contrôle et de correction permettent aux

Commissaires aux comptes de l'Unédic et de l'AGS de prononcer la certification des comptes.

Indicateurs d'activité par région en 2006

	Nombre d'affaires ouvertes par jugement prononcé en 2006	Poids de la région en nombre d'affaires ouvertes	Nombre de salariés des affaires ouvertes en 2006	Poids de la région en bénéficiaires pour l'année 2006	Montant avancé en K€ pour les affaires ouvertes en 2006	Poids de la région en montant avancé	Dossiers de plus de 100 salariés ouverts en 2006 (*)	Poids de la région en dossiers de plus de 100 salariés
Alsace	668	3,2%	5 721	3,2%	43 615	3,7%	5	2,9%
Aquitaine	1 182	5,6%	9 116	5,0%	48 411	4,1%	11	6%
Auvergne	343	1,6%	3 625	2,0%	21 622	1,8%	5	3%
Basse-Normandie	364	1,7%	3 254	1,8%	15 785	1,3%	5	3%
Bourgogne	478	2,3%	4 268	2,4%	26 881	2,3%	6	4%
Bretagne	804	3,8%	6 066	3,3%	33 209	2,8%	3	2%
Centre	736	3,5%	6 016	3,3%	64 451	5,4%	5	3%
Champagne-Ardenne	382	1,8%	4 082	2,3%	29 107	2,4%	3	2%
Poitou-Charentes	497	2,4%	3 825	2,1%	20 354	1,7%	3	2%
Corse	79	0,4%	466	0,3%	2 393	0,2%	0	0%
Franche-Comté	429	2,0%	3 532	1,9%	22 557	1,9%	3	2%
Haute-Normandie	472	2,2%	5 417	3,0%	35 559	3,0%	8	5%
Ile-de-France	4 053	19,3%	38 535	21,3%	284 646	23,9%	46	27%
Languedoc-Roussillon	1 136	5,4%	6 646	3,7%	34 773	2,9%	2	1%
Limousin	231	1,1%	1 923	1,1%	12 004	1,0%	2	1%
Lorraine	831	4,0%	7 795	4,3%	46 347	3,9%	7	4%
Midi-Pyrénées	875	4,2%	6 678	3,7%	37 274	3,1%	4	2%
Nord-Pas-de-Calais	1 309	6,2%	12 411	6,8%	80 325	6,7%	9	5%
PACA	1 882	9,0%	14 316	7,9%	77 850	6,5%	10	6%
Pays de la Loire	949	4,5%	9 263	5,1%	60 118	5,0%	9	5%
Picardie	528	2,5%	5 957	3,3%	51 576	4,3%	9	5%
Rhône-Alpes	2 217	10,6%	17 847	9,8%	114 589	9,6%	15	9%
DOM	551	2,6%	4 439	2,4%	27 928	2,3%	1	1%

(*) entreprises ou établissements

Evolution des principaux paramètres d'activité

	2002	2003	2004	2005	2006
Avances au cours de l'année (en millions d'euros)	1 735	2 027	1 656	1 452	1 458
Récupérations au cours de l'année (en millions d'euros)	532	677	701	634	617
Taux de récupération au 31 décembre des dossiers relevant de la loi de 1985	35,2%	34,9%	35,4%	35,9%	36,3%
Cotisations au cours de l'année (en millions d'euros)	785	1 312	1 645	1 469	873
Taux d'appel des cotisations	0,20% puis 0,30%	0,35% puis 0,45%	0,45%	0,45% puis 0,35%	0,25% puis 0,15%
Nombre de défaillances d'entreprises : données brutes enregistrées dans l'année (date de jugement), source INSEE	37 952	39 550	40 868	41 793	38 573
Nombre de dossiers AGS ouverts (date de jugement)	21 195	20 797	20 418	20 357	19 655
Nombre de dossiers de plus de 100 salariés (date de jugement)	214	235	172	161	171
Nombre de salariés bénéficiaires au cours de l'année	282 159	294 094	252 889	227 805	220 812
Nombre de procédures prud'homales	36 544	42 178	43 039	41 896	38 936
Nombre d'arrêts de cour d'appel rendus	7 312	7 915	11 515	11 333	10 884
Nombre d'arrêts de la Cour de Cassation rendus avec constitution de l'AGS	51	69	50	45	15

Délégation Unédic AGS

Direction

Thierry Méteyé

Directeur de la Délégation Unédic AGS

Délégation nationale

Christian Delnaud

Délégué adjoint Opérationnel

Jacques Savoie

Chargé de mission

Yves Roussel

Auditeur interne

Nadia Blondeau

Responsable Département Ressources Humaines

Laurence Jacq

Responsable Département Communication

Daniel Lagraula

Responsable Département Qualité

Laurent Mery

Responsable Département Informatique

Francis Rousselot

Responsable Département Juridique

Anne Varin

Responsable Département Statistiques

Délégation régionale Centre-Ouest

Eric Morel

Délégué régional

Benoît Graillet

Responsable du CGEA de Rennes

Sophie Daniel

Responsable du CGEA de Rouen

Xavier Maillard

Responsable du CGEA d'Orléans

Erick Marimoutou

Responsable du Département de la Réunion

Délégation régionale Sud-Ouest

Maryse Deschamps

Délégué régional

Jean-Paul Ayraud

Responsable du CGEA de Toulouse

Christophe Mounin

Responsable du CGEA de Bordeaux

Délégation régionale Sud-Est

Jacques Andrieu

Délégué régional

Sonia Mouroz

Responsable du CGEA de Chalon-sur-Saône

Christophe Fourage

Responsable du CGEA d'Annecy

Marie-Ange Nguyen

Responsable du CGEA de Marseille

Délégation régionale Nord-Est

René Bensaïd

Délégué régional

Vincent Garraud

Responsable du CGEA de Nancy

Dominique Gury

Responsable du CGEA d'Amiens

Laurent Toussaint

Responsable du CGEA de Lille

Délégation régionale Ile-de-France

Michel Mathieu

Délégué régional

Michel Wieczor

Responsable du CGEA Ile-de-France Ouest

Marc Hygonenq

Responsable du CGEA Ile-de-France Est

Délégation régionale DOM américains

Gilles Cercillieux

Responsable du Centre de Fort-de-France

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 RÉGIONALE
ÎLE-DE-FRANCE**

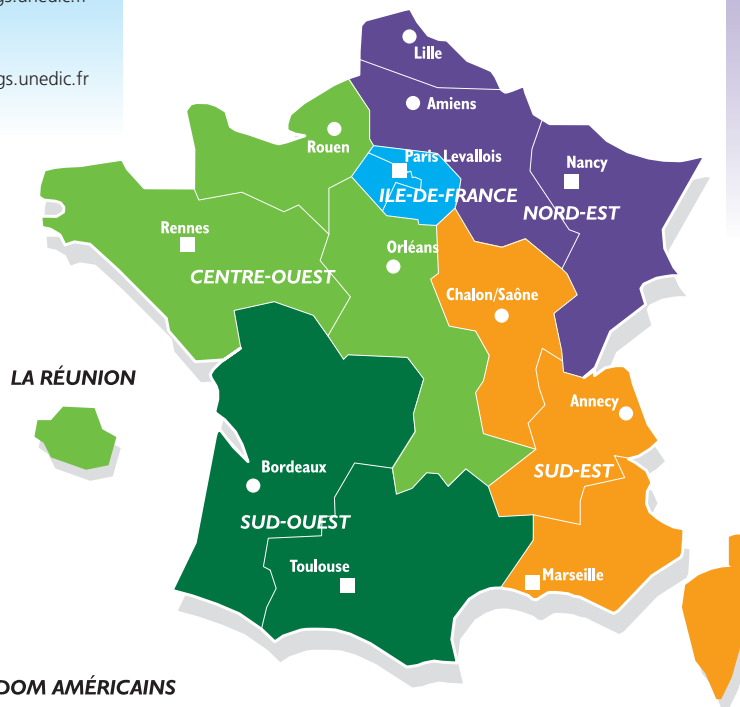
- **Délégation régionale**
Tél : 01 41 40 70 55
E-mail : ags-dr-idf@ags.unedic.fr
- **CGEA IDF-Est**
Tél : 01 41 40 70 30
E-mail : ags-cgea-idfe@ags.unedic.fr
- **CGEA IDF-Ouest**
Tél : 01 41 40 70 00
E-mail : ags-cgea-idfo@ags.unedic.fr

**DÉLÉGATION RÉGIONALE
CENTRE-OUEST**

- **Délégation régionale**
Tél : 02 99 85 95 35
E-mail : ags-dr-co@ags.unedic.fr
- **CGEA de Rennes**
Tél : 02 99 85 95 00
E-mail : ags-cgea-rs@ags.unedic.fr
- **CGEA de Rouen**
Tél : 02 32 81 57 00
E-mail : ags-cgea-ro@ags.unedic.fr
- **CGEA d'Orléans**
Tél : 02 38 24 20 40
E-mail : ags-cgea-os@ags.unedic.fr
- **Département de la Réunion**
Tél : 02 62 20 94 50
E-mail : ags-cgea-rn@ags.unedic.fr

**DÉLÉGATION RÉGIONALE
NORD-EST**

- **Délégation régionale**
Tél : 03 83 95 52 85
E-mail : ags-dr-ne@ags.unedic.fr
- **CGEA de Nancy**
Tél : 03 83 95 52 50
E-mail : ags-cgea-ny@ags.unedic.fr
- **CGEA d'Amiens**
Tél : 03 22 50 35 30
E-mail : ags-cgea-as@ags.unedic.fr
- **CGEA de Lille**
Tél : 03 20 74 62 10
E-mail : ags-cgea-le@ags.unedic.fr

**DOM AMÉRICAINS**

GUADELOUPE



GUYANE



Fort-de-France

MARTINIQUE

ST-PIERRE
ET MIQUELON**DÉLÉGATION
DOM AMÉRICAINS**

- **Centre de Fort-de-France**
Tél : 05 96 60 65 65
E-mail : ags-cgea-ma@ags.unedic.fr

**DÉLÉGATION RÉGIONALE
SUD-OUEST**

- **Délégation régionale**
Tél : 05 62 73 76 22
E-mail : ags-dr-so@ags.unedic.fr
- **CGEA de Bordeaux**
Tél : 05 56 69 64 00
E-mail : ags-cgea-bx@ags.unedic.fr
- **CGEA de Toulouse**
Tél : 05 62 73 76 00
E-mail : ags-cgea-te@ags.unedic.fr

**DÉLÉGATION RÉGIONALE
SUD-EST**

- **Délégation régionale**
Tél : 04 91 14 81 00
E-mail : ags-dr-se@ags.unedic.fr
- **CGEA de Chalon-sur-Saône**
Tél : 03 85 46 98 30
E-mail : ags-cgea-cn@ags.unedic.fr
- **CGEA d'Annecy**
Tél : 04 50 69 80 00
E-mail : ags-cgea-ay@ags.unedic.fr
- **CGEA de Marseille**
Tél : 04 96 11 66 20
E-mail : ags-cgea-me@ags.unedic.fr



■ **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

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