

Rapport d'activité 2007



Régime de garantie des salaires :
analyser, expliquer, échanger à l'échelle nationale et européenne.



Poursuivre et renforcer nos échanges européens

Mondialisation de l'économie, apparition des cas de faillites transnationales, affirmation d'un droit européen en matière d'insolvabilité des entreprises... depuis plusieurs années, déjà, la Délélegation Unédic AGS (DUA) anticipe les mutations de son environnement et la montée en puissance des questions européennes dans son champ d'activité.

En 2007, l'actualité législative a notamment été marquée par l'engagement du processus de transposition en droit français de la Directive européenne 2002-74 relative à la protection des salariés en cas d'insolvabilité de l'employeur. Lors de l'élaboration du support législatif, définitivement voté le 30 janvier 2008, la DUA est intervenue à titre consultatif auprès des pouvoirs publics afin de faire partager son expertise et sa pratique de la garantie des salaires au sein de l'Union Européenne.

La DUA a également complété sa connaissance des différentes législations en initiant, depuis 2001, une série de rencontres et d'échanges avec ses homologues de l'Union Européenne : fonds de garantie belge, puis anglais et espagnol. A Berlin, à l'occasion du congrès de l'Institut Français des Praticiens des Procédures Collectives (IFPPC) en septembre 2007, elle a pu obtenir des précisions sur le fonctionnement du système de garantie allemand. Ces échanges ont pour objectif d'étudier le déroulement des procédures collectives du pays et de faire le point sur les compétences respectives de chaque institution afin d'optimiser les modalités de gestion des faillites transnationales. La DUA s'est aussi rendue à Luxembourg, après Bruxelles en 2005, pour se familiariser concrètement, au cœur des Institutions européennes, avec le droit communautaire.

Enfin, accompagnant des membres du Conseil National des Administrateurs Judiciaires et des Mandataires Judiciaires (CNAJMJ), le directeur de la Délélegation Unédic AGS est intervenu dans un colloque en Chine, en octobre 2007, dans le cadre d'une coopération amorcée par la Fondation pour le Droit Continental sur la sécurité juridique au service du développement économique.

A travers ces différentes interventions, la DUA est plus que jamais à l'écoute d'un monde en perpétuelle et rapide évolution. Avec ses partenaires français, elle y puise des idées nouvelles à même de perfectionner les mécanismes de garantie aux plans national et international et y fait partager à ses homologues étrangers l'exemplarité du dispositif français.

L'engagement de qualité de service, notre esprit d'équipe pour le progrès de tous

La généralisation de la Gestion par Affaire, fin 2006, à l'ensemble des collaborateurs impliqués dans cette approche transversale de nos missions a permis de simplifier nos procédures internes et d'optimiser le traitement global de chaque affaire. Elle a également engagé la Délélegation Unédic AGS dans une dynamique de progrès permanent qui s'est poursuivie en 2007 par le lancement du plan d'actions triennal destiné à valoriser l'offre et la qualité de service interne et externe. Axe stratégique majeur jusqu'en 2009, cet engagement associe chaque collaborateur en acteur de progrès pour répondre toujours mieux aux enjeux de nos missions et apporter des services de qualité, toujours plus adaptés aux attentes de nos partenaires de la procédure collective et des bénéficiaires de la garantie AGS.

Thierry Méteyé,
Directeur de la Délélegation Unédic AGS

SOMMAIRE

▶ ACTIVITÉ & CHIFFRES CLÉS	
☐ Entreprises et procédures collectives	2
☐ Montant avancé	11
☐ Montant récupéré	13
☐ Cotisations	15
☐ Contentieux	16
▶ JURIDIQUE	
☐ Lois & décrets	19
☐ Application des textes & jurisprudence	21
▶ RENCONTRES & ÉCHANGES	
☐ Pouvoirs publics & partenaires	26
▶ VIE DE L'ENTREPRISE	
☐ Plan triennal 2007 / 2009	31
☐ Information & échanges électroniques	32
☐ Formation & prévention des fraudes	33
☐ Budget & contrôle interne	33
▶ ANNEXES STATISTIQUES	
☐ Chiffres clés	34
▶ ORGANISATION	
☐ Organigramme	36
☐ Réseau & contacts	37

Des interventions stabilisées, la part des petites et jeunes entreprises est en augmentation

Malgré l'augmentation des défaillances d'entreprises (données BODACC provisoires), le nombre des interventions AGS demeure stable, s'établissant en dessous de 20 000 affaires pour la deuxième année consécutive. Le nombre d'affaires de plus de 100 salariés a fortement diminué alors que les petites entreprises de moins de 10 salariés sont plus largement représentées qu'en 2006. La construction – en augmentation – et le commerce concentrent toujours la majorité des interventions, la part de l'industrie diminue. Le nombre de procédures de sauvegarde, 520, est quasiment stable par rapport à 2006, mais leur proportion dans l'ensemble des procédures est très variable d'une région à une autre.

▶ Des défaillances d'entreprises plus nombreuses

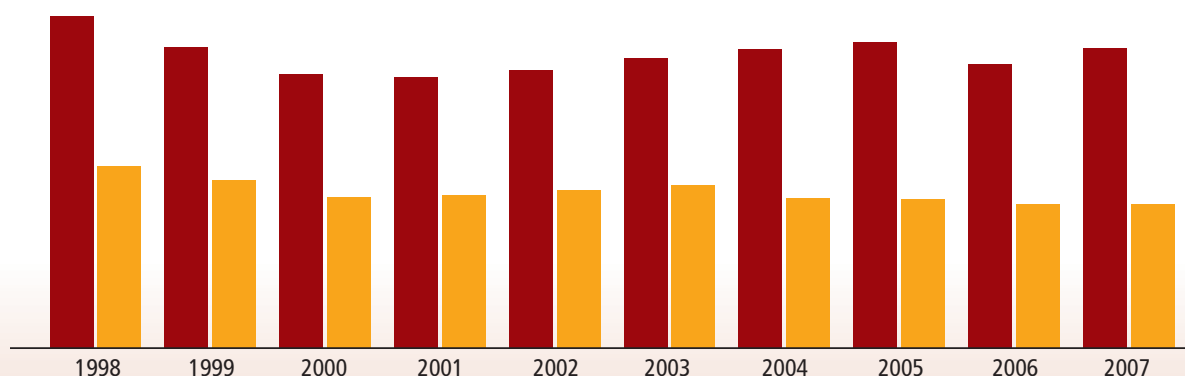
Après une diminution en 2006, les défaillances d'entreprises sont à nouveau en hausse en 2007, s'établissant à plus de 41 000. Cependant, ce chiffre et les évolutions pour l'ensemble de l'année 2007 sont susceptibles d'être révisés en raison d'une perturbation intervenue courant novembre dans la livraison électronique des

annonces du BODACC par la direction des journaux officiels auprès de l'ensemble de ses diffuseurs.

Plusieurs facteurs ont contribué à l'augmentation des défaillances, en particulier le taux de croissance limité à 1,9% et des conditions de financement des entreprises moins favorables.

▣ Evolution comparative du nombre de défaillances d'entreprises et d'affaires AGS de 1997 à 2007

■ défaillances d'entreprises*
■ dossiers AGS



*Source INSEE : nombre de défaillances par date de publication au BODACC en données brutes. Les données 2007 sont estimées.

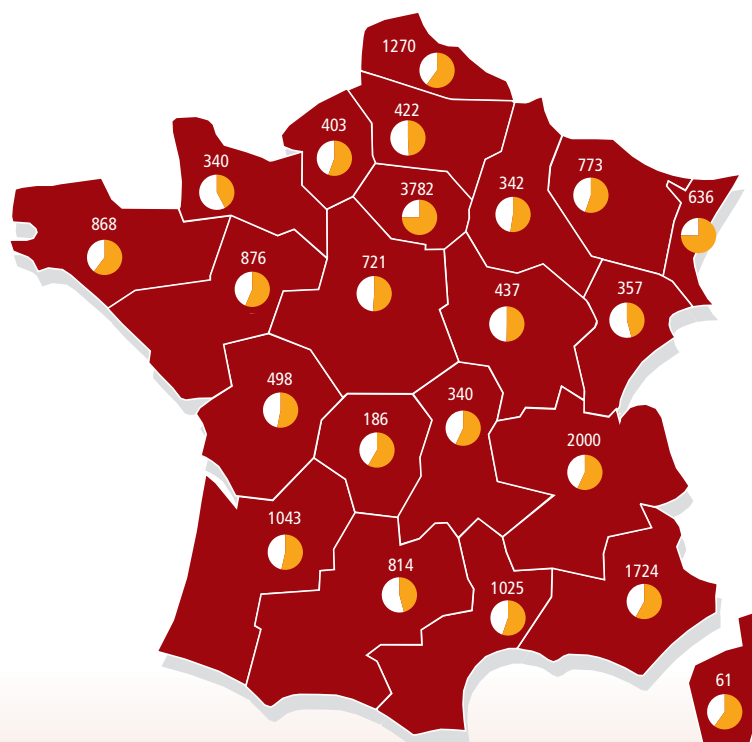
▶ 19 577, le nombre d'affaires AGS ouvertes est stable

Au 31 mars 2008, 19 577 affaires ont été ouvertes au titre de la garantie AGS pour l'année 2007, soit une évolution stable par rapport au nombre d'affaires ouvertes en 2006. Elles concernent les entreprises défailtantes pour lesquelles le jugement d'ouverture d'une procédure collective a été prononcé au cours de l'année et a fait l'objet d'une demande d'avance.

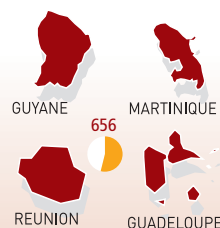
39% des interventions concentrées dans 3 régions

Comme l'an passé, 39% des interventions sont concentrées dans les trois principaux bassins d'activité : 19,3% en Ile-de-France ; 10,2% en Rhône-Alpes ; et 8,8% en Provence-Alpes-Côte-d'Azur. Les régions représentant moins de 2% des interventions demeurent la Corse, le Limousin, l'Auvergne, la Basse-Normandie, la Champagne et la Franche-Comté.

▣ Nombre d'affaires AGS ouvertes par région en 2007



■ Liquidations Judiciaires
 ■ Redressements judiciaires



UNION EUROPÉENNE

Affaires ouvertes pour des faillites transnationales

Conformément aux dispositions de la Directive 2002/74/CE du 23 septembre 2002 relative à la protection des travailleurs salariés en cas d'insolvabilité de l'employeur, l'AGS intervient chaque fois qu'une demande d'avance lui est présentée par un mandataire de justice dans le cadre d'une procédure d'insolvabilité ouverte dans un autre Etat de l'Union européenne. L'AGS a mis en place une organisation interne pour gérer ces dossiers en application de la nouvelle réglementation européenne en matière de faillite dont le socle est constitué par le Règlement CEE du 29 mai 2000, relatif aux procédures d'insolvabilité, applicable depuis le 31 mai 2002.

Depuis 2003, l'intervention de l'AGS a principalement été sollicitée pour des entreprises implantées dans des pays frontaliers, en Belgique (24 affaires), en Allemagne (23 affaires) et au Royaume-Uni (17 affaires).

▣ Nombre d'affaires ouvertes depuis 2003 dans le cadre de faillites transnationales

	2003	2004	2005	2006	2007
Allemagne	6	3	3	8	3
Belgique	7	8	2	6	1
Espagne	-	-	-	-	1
Italie	-	2	-	-	-
Luxembourg	1	-	2	1	1
Pays-Bas	1	-	2	-	-
Royaume Uni	5	3	1	5	3
Total	20	16	10	20	9

SAUVEGARDE

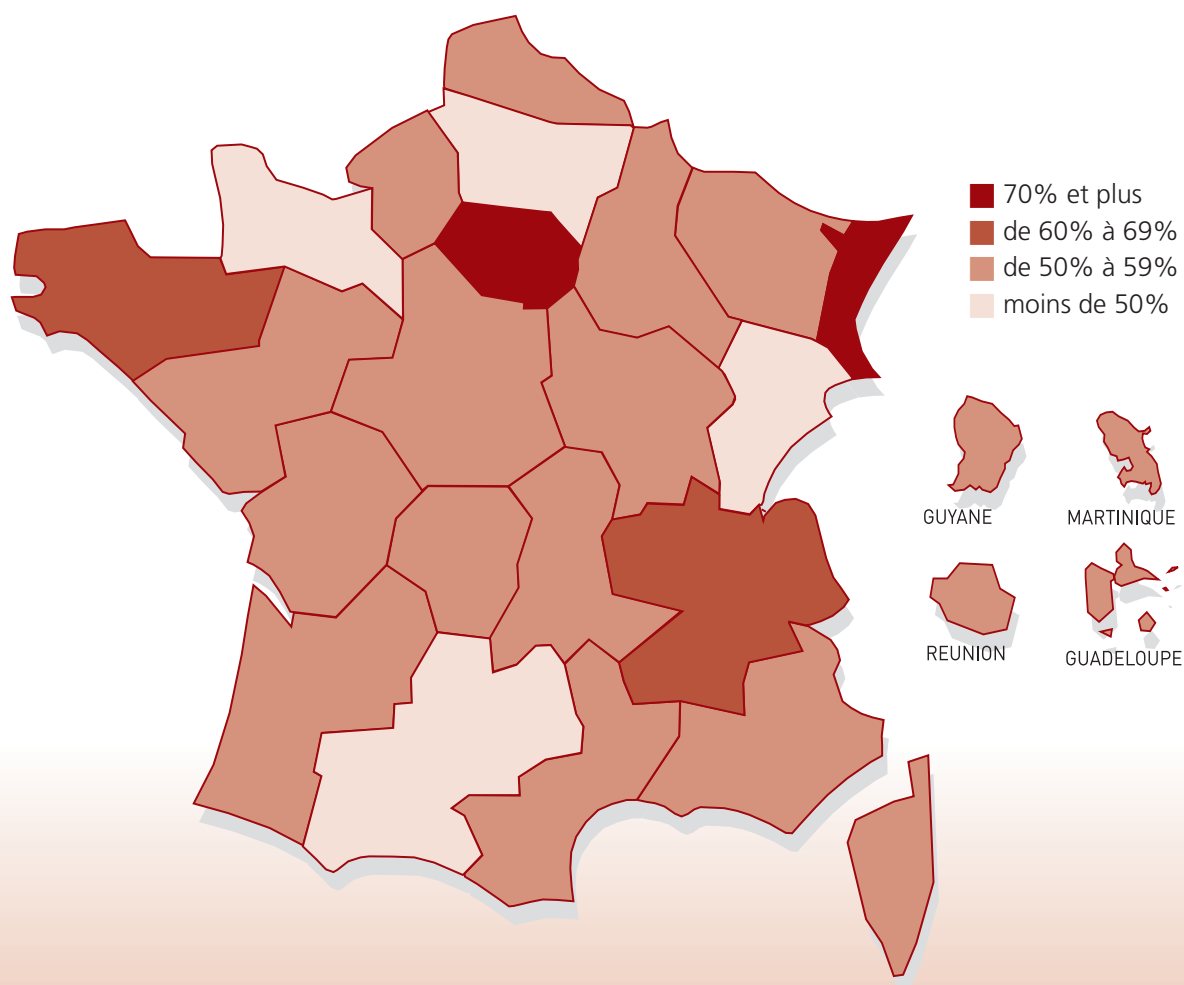
Le nombre de procédures de sauvegarde ouvertes en 2007 est très variable d'une région à une autre. Ainsi, avec 2% des procédures collectives ouvertes en sauvegarde, la Basse-Normandie a le taux de sauvegarde le plus élevé. Seules 4 régions ont un taux supérieur à 1% : Auvergne, Rhône-Alpes, Limousin et Franche-Comté.

59% des interventions portent sur des liquidations judiciaires

La répartition des affaires ouvertes par stade de procédure en 2007 est identique à celle de 2006. Les affaires ouvertes en 2007 portent pour 59% d'entre elles sur des liquidations judiciaires d'office, pour 40% sur des redressements judiciaires et 1% sur des procédures de sauvegarde.

Le taux de liquidations judiciaires d'office est supérieur en Ile-de-France, Alsace et Rhône-Alpes. La part des liquidations ou des redressements judiciaires est différente selon les régions. L'Ile-de-France et l'Alsace sont toujours les régions où le taux de liquidation judiciaire d'office, qui s'établit à 74,6% pour chacune d'elles, est le plus élevé, suivies par la région Rhône-Alpes avec 62,5% et la Bretagne avec 60,3%. Cette année, quatre régions ont un taux inférieur à 50% dont la Basse-Normandie qui affiche toujours le taux le plus faible avec 41,3% de LJO et la Picardie dont le taux a diminué par rapport à 2006. A l'inverse, le Centre et la Bourgogne ont un taux de LJO qui a dépassé 50% en 2007.

■ Proportion des liquidations judiciaires d'office dans les jugements d'ouverture prononcés en 2007 par région



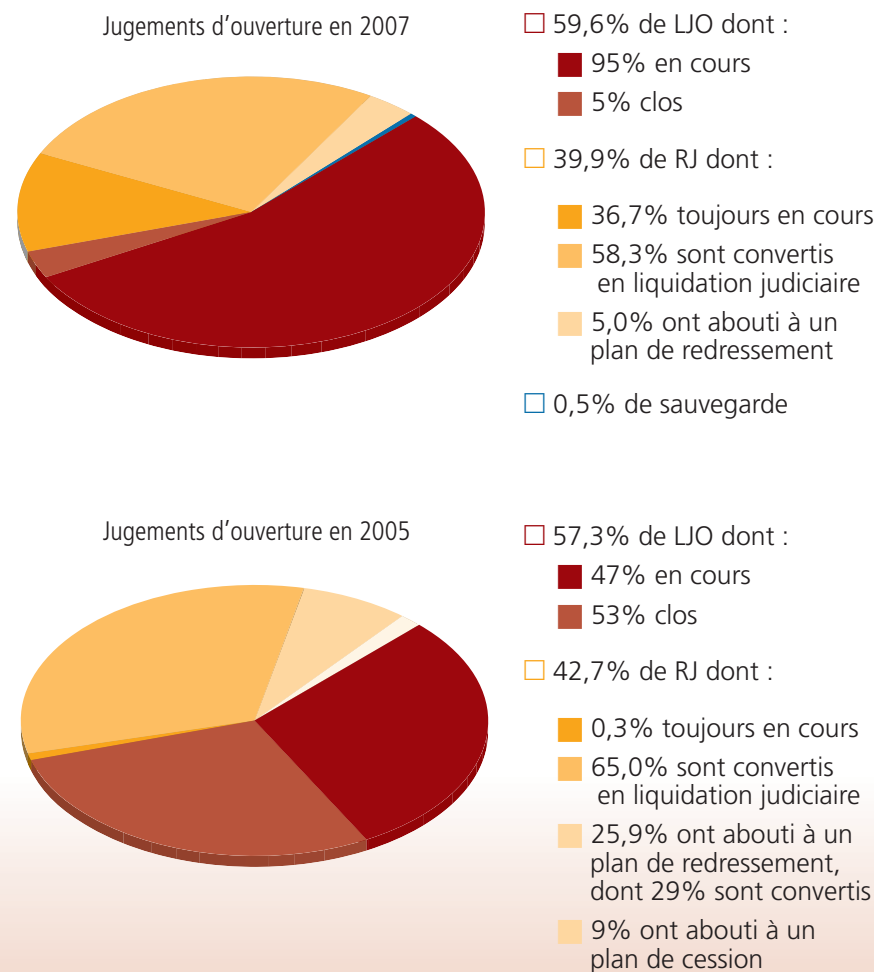
2/3 des redressements judiciaires ouverts en 2005 ont été convertis en liquidation judiciaire

L'évolution des stades de la procédure collective par année de jugement d'ouverture, situation au 31 mars 2008, montre que deux ans après leur ouverture, deux tiers des procédures de redressement judiciaire sont converties en liquidation judiciaire et que sur les 26% des procédures ayant abouti à un plan de redressement, 29% ont échoué. Ces proportions sont équivalentes à celles observées les années passées.

53% des LJO prononcées en 2005 ont été clôturées

Parmi les affaires ouvertes en liquidation judiciaire en 2005, plus de la moitié sont clôturées au 31 mars 2008. La durée de vie de ce type de procédure a tendance à diminuer ; le pourcentage de clôture, deux ans après l'ouverture de la procédure, passant de 51% pour les liquidations ouvertes en 2004 à 53% pour celles ouvertes en 2005.

Evolution des stades de la procédure collective par année de jugement d'ouverture : 2005 et 2007, situation au 31 mars 2008



SAUVEGARDE

La DUA enregistre toutes les procédures de sauvegarde ouvertes, il est ainsi possible de mesurer le taux d'intervention de l'AGS dans ces nouvelles procédures. La garantie est intervenue dans 183 affaires sur les 507 recensées en 2006 et dans 110 affaires sur 520 recensées en 2007.

Pour 2007, les sollicitations sont les plus nombreuses pendant la période d'observation et après les conversions : près de 30% des interventions dans chaque cas. L'AGS intervient très peu après le plan de sauvegarde : 2% des interventions. Cette répartition est globalement la même pour l'année 2006.

Les procédures de sauvegarde ouvertes en 2006 ont fait l'objet d'un plan de sauvegarde pour 43,5% d'entre elles, avec un délai d'établissement du plan de plus d'un an en moyenne.

35% des procédures de sauvegarde ont échoué en étant converties en redressement ou liquidation judiciaire.

Compte tenu du délai d'établissement du plan ou de la conversion, les affaires ouvertes en 2007 sont majoritairement en période d'observation : 6% ont abouti à un plan et 24% sont en redressement ou liquidation judiciaire à ce jour.

La construction et le commerce concentrent toujours la majorité des interventions, la part de l'industrie diminue

La répartition par secteur d'activité des affaires ouvertes en 2007 donnant lieu à la mise en œuvre de la garantie AGS évolue de la même façon que les deux années précédentes. Le secteur d'activité le plus représenté demeure la construction avec 28,5% des interventions, en augmentation constante depuis 2004 (+ 5 points). Le commerce reste stable, représentant 20% de l'ensemble des affaires ouvertes. Comme en 2006, la part des interventions dans l'industrie est en diminution : 12,3% en 2007 contre 14,3% en 2006 et 15,6% en 2005.

Les entreprises de moins de 10 salariés représentent 83% des affaires ouvertes

Cette proportion des entreprises de moins de 10 salariés ayant entraîné l'intervention de l'AGS est en augmentation par rapport aux années précédentes en raison de la progression du nombre d'entreprises de moins de 5 salariés. A l'inverse, les entreprises de plus de 10 salariés sont orientées à la baisse ; et celles de plus de 100 salariés sont très en retrait cette année.

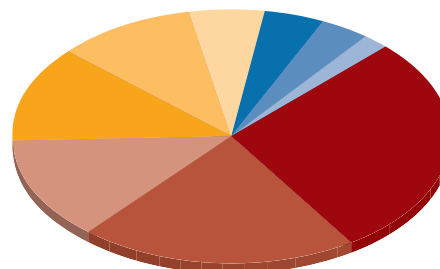
56% des affaires ouvertes portent sur des entreprises ayant moins de 5 ans

Comme les années précédentes, les interventions de l'AGS concernent majoritairement des entreprises ayant moins de 5 ans d'existence. La part des entreprises de 2 ans à moins de 5 ans progresse de 2 points, passant de 31,8% en 2006 à 33,8% en 2007. Cette augmentation de sinistralité correspond à la forte hausse des créations d'entreprises constatée ces 5 dernières années. Ainsi, l'âge médian des entreprises diminue légèrement de 4,6 ans en 2006 à 4,3 ans en 2007.

Les statistiques montrent également que les entreprises les plus récentes font plus sou-

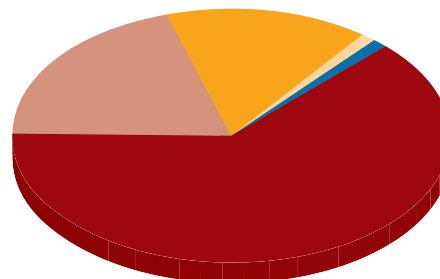
vent l'objet de liquidation judiciaire que les entreprises les plus anciennes pour lesquelles sont majoritairement appliqués des redressements judiciaires.

▣ Répartition des affaires ouvertes en 2007 par secteur d'activité



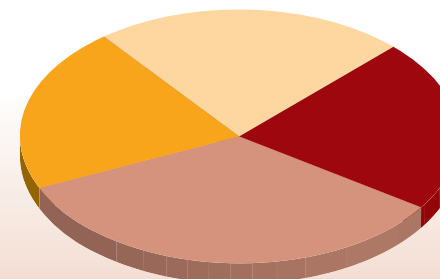
- 28,5% ■ Construction
- 20,5% ■ Commerce
- 13,1% ■ Services aux entreprises
- 12,3% ■ Industrie
- 10,2% ■ Cafés, hôtels, restaurants
- 5,4% ■ Divers
- 4,6% ■ Services aux particuliers
- 3,6% ■ Transport
- 1,8% ■ Immobilier

▣ Répartition des affaires ouvertes en 2007 en fonction de l'effectif des entreprises



- 63% ■ de 1 à 4 salariés
- 20% ■ de 5 à 9 salariés
- 15% ■ de 10 à 49 salariés
- 1% ■ de 50 à 99 salariés
- 1% ■ 100 et plus

▣ Répartition des affaires ouvertes en 2007 en fonction de l'âge des entreprises



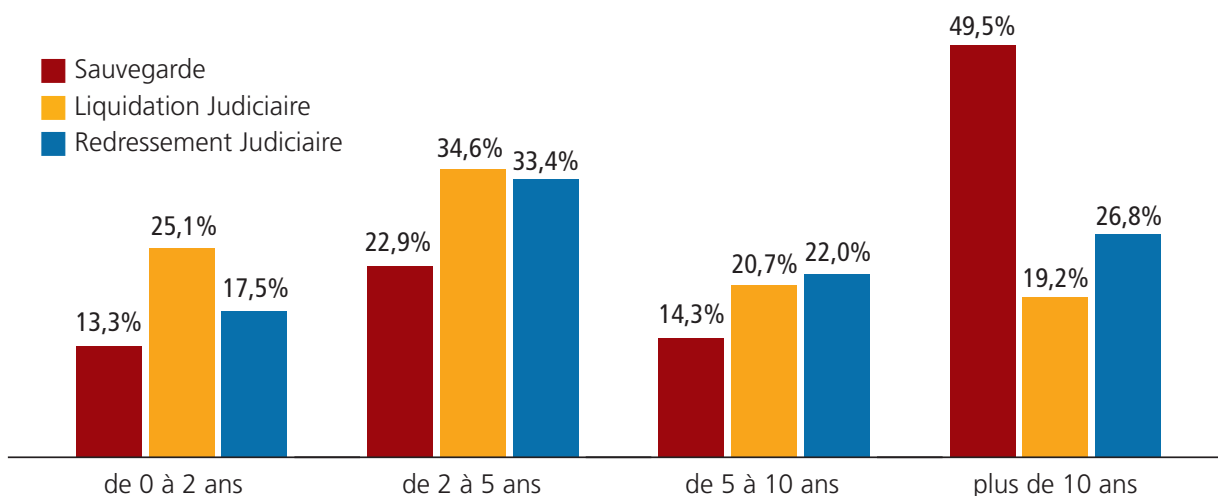
- 22% ■ de 0 à 2 ans
- 34% ■ de 2 à 5 ans
- 21% ■ de 5 à 10 ans
- 23% ■ plus de 10 ans

SAUVEGARDE

Les procédures de sauvegarde ouvertes en 2007 dans lesquelles l'AGS est intervenue concernent pour près de 50% d'entre elles des entreprises ayant plus de 10 ans d'ancienneté.

La procédure de sauvegarde a pour but d'assurer une réorganisation de l'entreprise lui permettant de faire face à ses difficultés et de poursuivre son activité économique tout en préservant l'emploi et en apurant son passif.

☐ Répartition de l'âge des entreprises en fonction du stade d'ouverture de la procédure en 2007



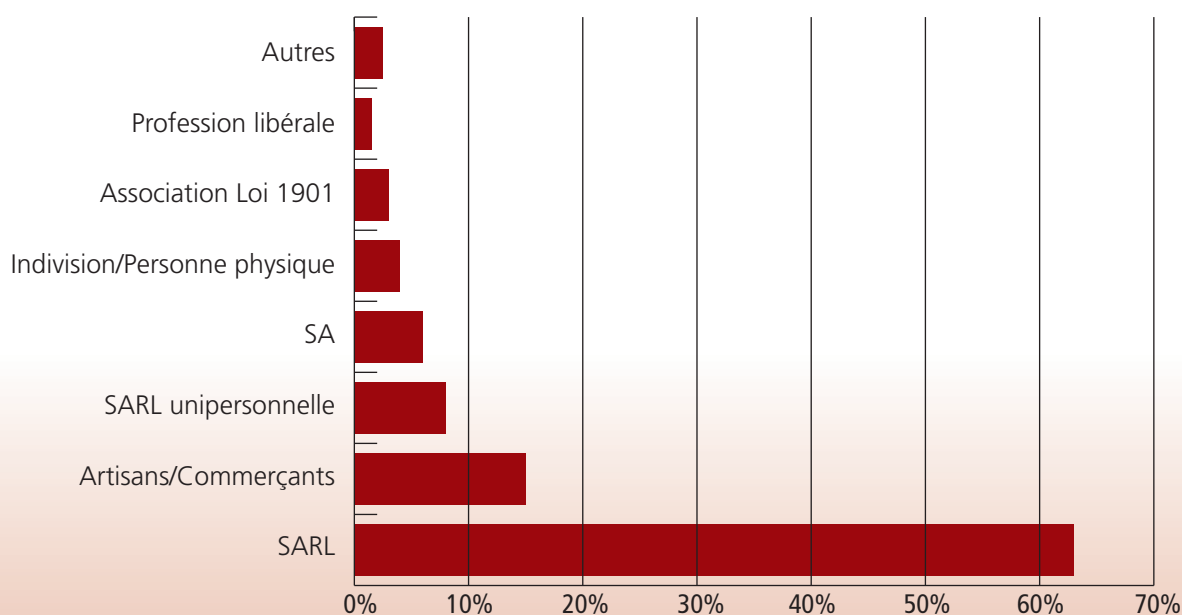
Plus de 60% des affaires ouvertes portent sur des entreprises ayant le statut de SARL

La répartition du nombre d'affaires AGS ouvertes en 2007 en fonction de la forme juridique des entreprises montre une surreprésentation des sociétés à responsabilité limitée (SARL) qui concentrent plus de 60% des affaires ouvertes, et même 70% en y ajoutant les SARL unipersonnelles. Cette proportion est supérieure à leur représentativité dans le total des entreprises, toutes formes juridiques confondues, établie par

l'INSEE. Viennent ensuite les artisans et commerçants, avec près de 15% des affaires ouvertes, puis les sociétés anonymes (SA).

La loi n°2005-845 du 26 juillet 2005 a étendu le champ de garantie de l'AGS aux employeurs personnes physiques exerçant une activité indépendante ou libérale : 101 entreprises de ce type ont sollicité l'intervention de l'AGS en 2007.

☐ Répartition des affaires AGS ouvertes en fonction du statut juridique de l'entreprise

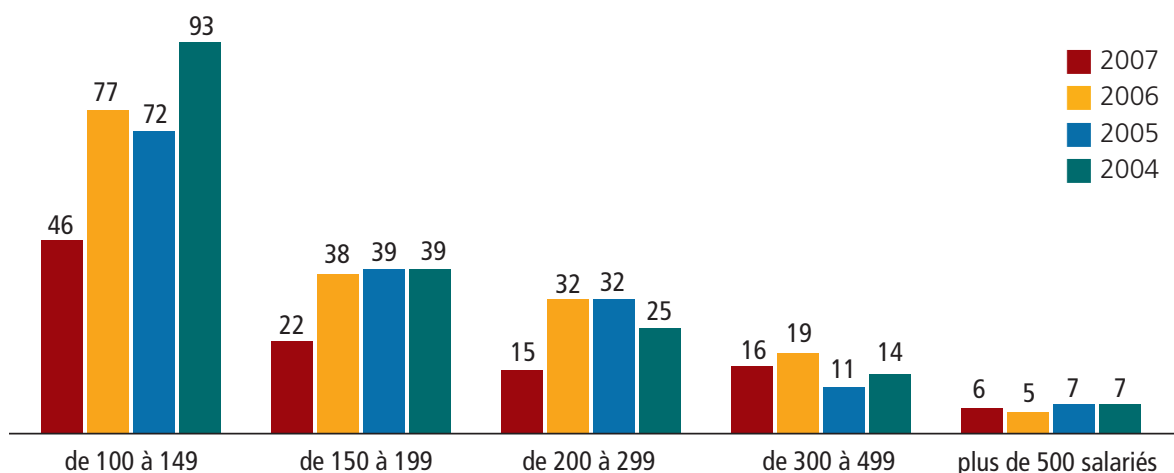


▶ 105 affaires de plus de 100 salariés : -38,6%

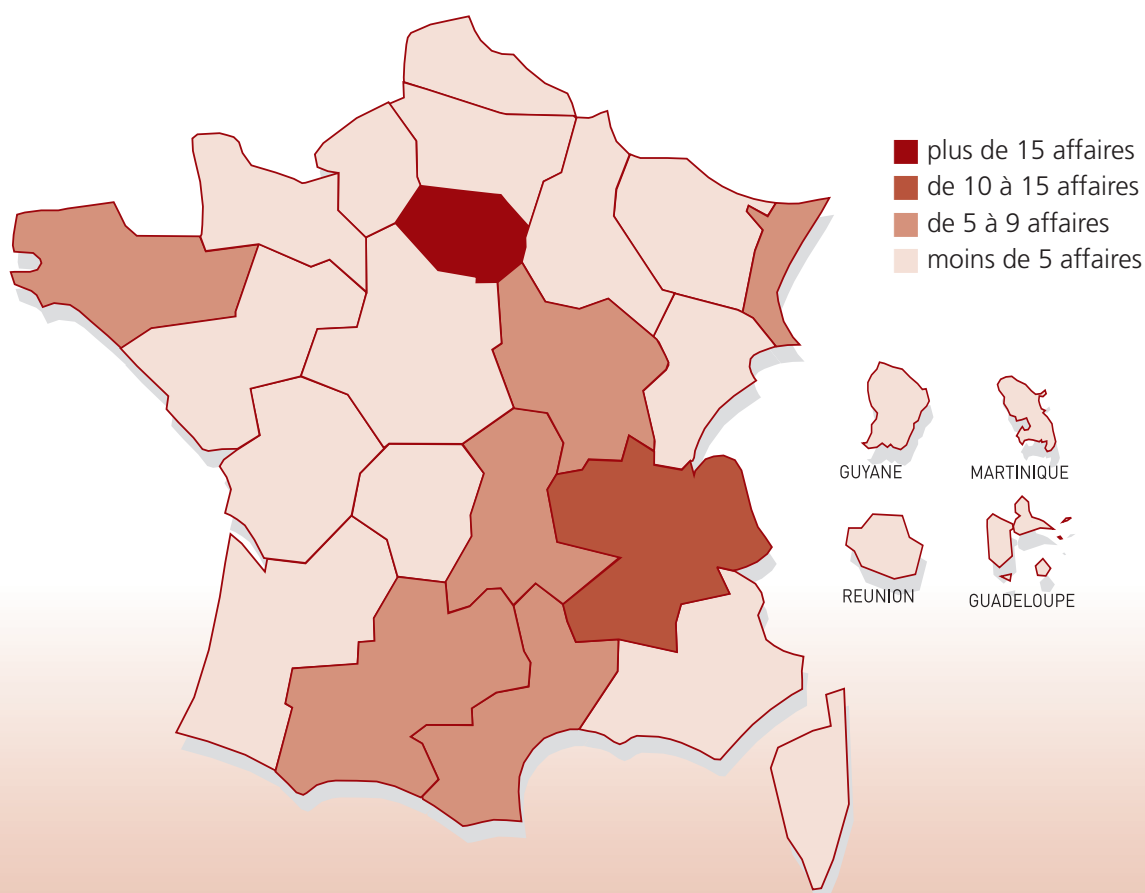
Le nombre d'entreprises défailtantes de plus de 100 salariés ayant entraîné l'intervention de l'AGS est en forte diminution en 2007. Les affaires portant sur les entreprises de 100 à 149 salariés demeurent les plus nombreuses mais représentent

43% du total contre 45% en 2006. La plus forte diminution concerne les entreprises de 200 à 299 salariés avec -50% par rapport à 2006. Seules les affaires de plus de 500 salariés sont en augmentation.

▣ Evolution du nombre d'affaires suivant l'effectif des entreprises de plus de 100 salariés



▣ Répartition par région des affaires de plus de 100 salariés

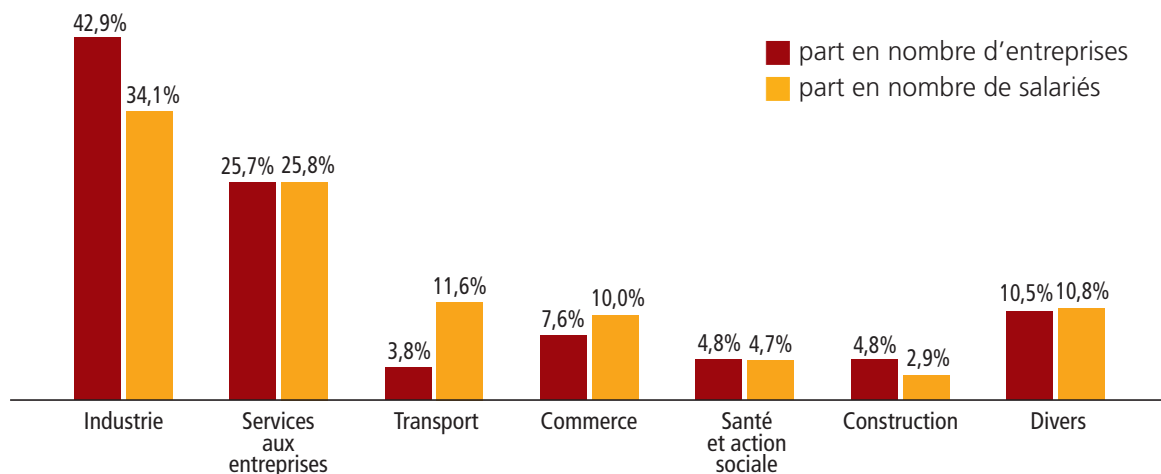


L'industrie, secteur le plus touché par les affaires de plus de 100 salariés mais en nette diminution

Les secteurs d'activité les plus représentés dans les affaires de plus de 100 salariés demeurent l'industrie et les services aux entreprises avec toutefois des parts moins importantes que les années précédentes : l'industrie regroupe 43% des affaires ouvertes en 2007 contre 52% en 2006 ; et les services aux entreprises, 26% contre

28% en 2006. Bien que moins nombreuses dans le transport et le commerce, ces affaires y concernent un nombre plus élevé de salariés en raison de la présence, pour le premier, d'une entreprise de plus de 2000 salariés et, pour le deuxième, de deux entreprises de plus de 1000 et 800 salariés.

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



CONTRÔLEUR DE LA PROCÉDURE

L'AGS nommée contrôleur dans 126 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. En 2007, elle a été nommée contrôleur dans 126 affaires contre 153 en 2006. Cette évolution est liée à la diminution du nombre d'affaires de plus de 100 salariés

S'agissant des procédures de sauvegarde, 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.

ÉCHANGES & CONTRIBUTIONS



L'Observatoire économique du CNAJMJ : pour développer l'information sur les entreprises en difficulté et l'incidence des procédures sur leur devenir

Le projet « d'Observatoire économique des entreprises en difficulté » du Conseil national des administrateurs et mandataires judiciaires (CNAJMJ), auquel la DUA a été associée lors de son lancement, est en phase de finalisation. Chef de projet, Maître Christophe Thevenot, administrateur judiciaire, a bien voulu répondre aux questions de la DUA sur la mise en place de cet observatoire.

Quels sont les objectifs de l'Observatoire économique des entreprises en difficulté ?

« Les systèmes de gestion des mandataires de justice recèlent les informations les plus complètes qui soient sur les entreprises françaises en difficulté, sur les traitements de ces difficultés et sur les conséquences de ces traitements.

Au-delà du constat sur la situation de ces entreprises, l'analyse des informations disponibles doit également permettre de mesurer l'impact de la loi de sauvegarde et de participer à la sensibilisation des chefs d'entreprises pour, notamment, favoriser le développement de la prévention. Sur le long terme, il s'agit de constituer une base de données fiable pour nourrir les réflexions sur les politiques économiques et juridiques en faveur des entreprises.

Notre base de données intégrera, à terme, des données exhaustives sur les entreprises en difficulté (nombre, forme juridique, taille, âge, secteur d'activité) ; sur les procédures engagées pour prévenir ou traiter les difficultés ; sur l'évolution des procédures à travers les mandats des professionnels ; et sur les effets de la prévention et/ou du traitement des difficultés. »

A quel stade de développement se trouve actuellement l'Observatoire économique ?

« Après plusieurs simulations réalisées en 2007, le Conseil national publiera ses premiers indicateurs en mai 2008. A ce jour, notre base recense déjà 76 000 entreprises. Une nouvelle version du cahier des charges de l'Observatoire est en cours de réalisation afin de l'adapter, notamment, aux évolutions juridiques ; ceci devrait nous permettre d'atteindre un rythme de croisière au plus tard début 2009. »

Nous aimerions, au même titre que la Délégation Unédic AGS, publier comme elle un bulletin statistique trimestriel. Nous avons beaucoup apprécié le prototype qui a été diffusé en février 2008.

Nous sommes d'ailleurs tout à fait intéressés par une coopération avec la DUA, comme nous venons de le

faire sur la mise en cohérence d'une de nos tables de codifications, afin de développer toujours davantage l'information sur les entreprises en difficulté, les causes de ces difficultés, leurs traitements et leurs conséquences. »

Comment et selon quelle périodicité l'Observatoire est-il alimenté ?

« Le traitement est trimestriel. Nous avons souhaité que l'Observatoire économique soit le reflet le plus fidèle des mandats qui nous sont confiés ; c'est pourquoi les données proviennent directement de nos systèmes d'information. Une des conditions de sa réussite nous a semblé résider dans la facilité de transmission ; nous avons donc demandé aux éditeurs de logiciels d'automatiser le transfert.

Pour sécuriser le transfert des données, nous avons choisi de passer par le réseau de la Caisse des Dépôts que nous utilisons par ailleurs pour nos opérations bancaires dans le cadre de nos obligations statutaires. Les études transmettent leur fichier au travers d'une application « Observatoire » ouverte sur ce réseau et un programme de contrôle automatique des données a été développé à la demande du Conseil national par l'équipe de cdc-net.

Madame Lamy, professeur à l'Université Paris I Panthéon-Sorbonne, récupère les fichiers et assure leur traitement statistique. L'analyse porte sur les missions confiées aux professionnels depuis le 1^{er} janvier 2006 dans le cadre de la loi de Sauvegarde. »

Quels seront les destinataires des données statistiques ainsi produites ?

« L'Observatoire économique du CNAJMJ a vocation à diffuser largement ses données et analyses statistiques, au service de la réflexion et de l'action de nombreux acteurs dans le domaine du traitement et de la prévention des difficultés des entreprises. Je souhaite que les principales données soient disponibles en ligne sur le site du conseil national. »

« Cet observatoire doit notamment permettre de mesurer l'impact de la loi de sauvegarde »

Le montant des avances diminue moins que le nombre de bénéficiaires

En 2007, le nombre de bénéficiaires de la garantie a plus largement diminué que le total des avances. Le montant moyen avancé par bénéficiaire a progressé. La procédure de sauvegarde n'a pas eu d'impact significatif sur ce montant. Les sommes avancées pour des procédures de sauvegarde ouvertes en 2006 et 2007 portent principalement sur des créances dues lors de leur conversion en redressement ou liquidation judiciaire.

▶ 1,4 milliard d'euros avancés : -4%

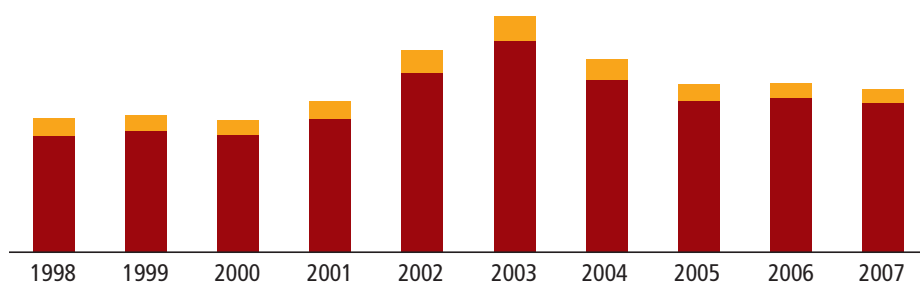
Après deux années de stabilité, le montant avancé diminue en 2007 sous l'effet conjugué du nombre d'affaires ouvertes, demeuré stable, et de la diminution du nombre de bénéficiaires. Cette évolution de -4% marque cependant une baisse moindre que celle du nombre de bénéficiaires : le montant moyen avancé pour chaque salarié concerné est en légère augmentation.

▶ 208 233 bénéficiaires de la garantie : -5,7%

Le nombre de bénéficiaires de la garantie AGS est en diminution pour la quatrième année consécutive : -5,7% en 2007, -3,1% en 2006, -9,9% en 2005 et près de -14% en 2004.

📊 Evolution du montant des avances (en millions d'euros) de 1998 à 2007

- Avances nettes hors précomptes
- Surcoût précomptes



Le total des avances se compose des avances nettes résultant des créances dues en exécution du contrat de travail et des avances résultant des créances dues au titre du précompte salarial. Suivant l'article 36 de la loi du 27 décembre 1996 : les cotisations et contributions salariales d'origine légale ou conventionnelle sont des créances garanties par l'AGS. En 2007, leur somme se répartit comme suit : 67,4% pour les organismes de sécurité sociale, 21,4% pour les régimes de retraite et 11,2% pour l'assurance chômage. Cette répartition est stable depuis plusieurs années.

BÉNÉFICIAIRES

Des salariés peuvent être bénéficiaires pendant deux années consécutives en fonction de l'évolution de la procédure collective. La notion de bénéficiaires permet de comptabiliser une seule fois les salariés susceptibles de recevoir les sommes dues en plusieurs paiements ; les mandataires judiciaires transmettant les demandes d'avances le plus souvent par nature de créance, à travers des relevés différents, l'un concernant les sommes dues pour le salaire et l'autre, les indemnités de rupture par exemple.

SAUVEGARDE

Les avances dans les procédures de sauvegarde ouvertes en 2006 et 2007

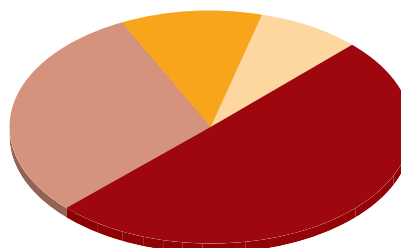
Les sommes avancées pour des procédures de sauvegarde ouvertes en 2006 s'élèvent à 45,7 millions d'euros. Ces sommes s'établissent à 26,3 millions d'euros pour les procédures ouvertes en 2007. Il s'agit principalement de créances dues lors de leur conversion en redressement ou liquidation judiciaire. Cette diminution apparente entre 2006 et 2007 est le reflet du délai de conversion des procédures de sauvegarde et du peu d'intervention de l'AGS pendant la période d'observation.

▶ 50,5% des avances sont des créances superprivilégiées

La part des créances superprivilégiées diminue depuis deux années consécutives, passant de 51,5% en 2005 à 50,5% en 2007, au profit de la part des créances de l'article L622-17 qui augmente, passant de 5,9% en 2005 à 8,3% en 2007.

Ces diminutions successives de la part des créances superprivilégiées sont particulièrement suivies par la DUA en raison de leur rôle dans le processus de récupération des sommes avancées.

◻ Ventilation du montant avancé en 2007 par rang de créance



50,5%	■ Superprivilège
29,8%	■ Privilège
11,3%	■ Chirographaire
8,3%	■ Art. L 622-17 ou L 641-13

REPERES

Les limites de la garantie AGS

Les articles L143-11-8 et D143-2 du code du travail posent le principe d'une limite des sommes avancées par l'AGS. La garantie de toutes les créances salariales restant dues à un salariés est limitée à :

- **6 fois le plafond** mensuel des contributions du régime d'assurance chômage (soit 64 368€ en 2007 et 66 552€ en 2008) si le contrat de travail a été conclu deux ans au moins avant la date du jugement d'ouverture ;
- **5 fois le plafond** mensuel des contributions du régime d'assurance chômage (soit 53 640€ en 2007 et 55 460€ en 2008) si le contrat de travail a été conclu six mois au minimum mais moins de deux ans avant la date du jugement d'ouverture ;

- **4 fois le plafond** mensuel des contributions du régime d'assurance chômage (soit 42 912€ en 2007 et 44 368€ en 2008) si le contrat de travail a été conclu moins de six mois avant la date du jugement d'ouverture.

Application du plafond maximum pour plus de la moitié des bénéficiaires

La garantie des créances salariales a été calculée sur la base de 6 fois le plafond mensuel des contributions d'assurance chômage pour plus de la moitié des salariés bénéficiaires en 2007, représentant 75% des sommes avancées cette année. Un quart des salariés ont été soumis au plafond 5, représentant 18% des sommes avancées ; et moins de 1 salarié sur 5 au plafond 4, représentant moins de 10% des sommes avancées.

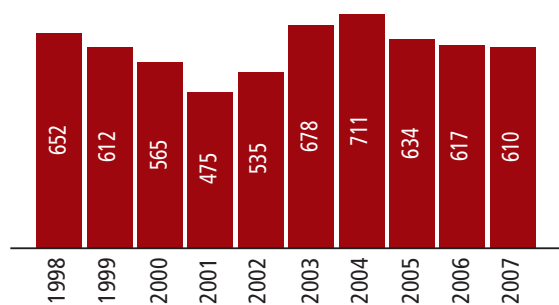
Le taux moyen et le rythme des récupérations progressent

La DUA a poursuivi sa démarche d'optimisation pour accélérer le rythme et améliorer le taux moyen des récupérations qui progresse pour la cinquième année consécutive. L'objectif est de contribuer à l'équilibre du régime de garantie des salaires. Bien que marginales dans le total des récupérations, il est à noter que les sommes avancées pour des procédures de sauvegarde ouvertes en 2006 ont un taux de récupération supérieur à celui de l'ensemble des affaires, la loi imposant un remboursement immédiat des avances effectuées dans le cadre de ces procédures.

▶ 610 millions d'euros récupérés

Le montant des récupérations s'est maintenu à un niveau élevé malgré la baisse des avances au cours de l'année 2007. L'évolution des sommes récupérées est en effet en étroite corrélation avec l'évolution des sommes avancées durant l'année en cours et les deux années précédentes. Les montants avancés ont diminué de -4% en 2007 alors que les montants récupérés sont quasiment stables, à -1,2% par rapport à 2006. Les récupérations ont ainsi été optimisées grâce au développement de démarches ciblées qui consistent, pour la DUA, à engager des actions de suivi spécifique en fonction de la typologie des affaires en cours – redressement judiciaire, plan de redressement ou liquidation – en estimant, notamment, un potentiel de récupération par rapport à l'actif de l'entreprise.

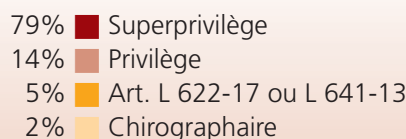
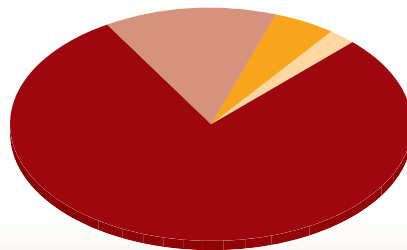
▣ Evolution du montant des récupérations (en millions d'euros) de 1998 à 2007



▶ Les créances superprivilégiées en baisse mais toujours surreprésentées

La part dans les récupérations des créances superprivilégiées reste très largement majoritaire au regard des autres rangs de créance. Elle est cependant en diminution au fil des années, passant de 84% en 2004 à 81,5% en 2005, puis 80,0% en 2006 pour atteindre 79% en 2007. Cette évolution est liée à la réduction de la part de ce type de créance dans les avances et à l'extension des actions de recouvrement engagées par la DUA à toutes les natures de créance.

▣ Ventilation du montant récupéré en 2007 par rang de créance

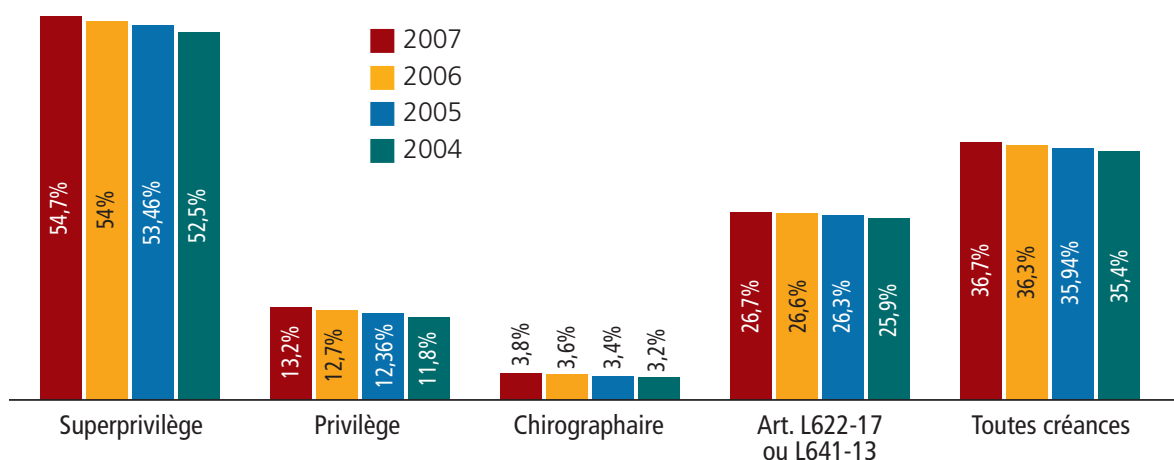


► Progression du taux moyen de récupération : 36,7%

Le taux moyen de récupération pour toutes les affaires ouvertes depuis le 1^{er} janvier 1986 jusqu'au 31 décembre 2007 a poursuivi sa progression pour la quatrième année consécutive. Le différentiel d'évolution des montants récupérés et des montants avancés est positif.

En fonction des rangs de créance, le taux moyen de récupération varie toujours fortement de 3,8% pour les créances chirographaires à 54,7% pour les créances superprivilégiées.

▣ Taux de récupération relatif aux affaires ouvertes depuis le 1^{er} janvier 1986



► 60% des récupérations issues des avances de l'année en cours et des deux années précédentes

Le montant des récupérations de l'année 2007 est dû pour 60% aux montants avancés au cours de l'année et des deux années précédentes.

Le taux de récupération de l'année en cours atteint 8,8%. Il est de nouveau en progression après les 8,1% de l'année 2006, confirmant l'accélération du remboursement des avances.

Cependant, le taux moyen de récupération au bout de 8 ans se maintient difficilement à 35%. Il semble que l'AGS récupère plus vite les sommes avancées mais avec un taux de récupération qui diminue légèrement pour les affaires les plus récentes.

SAUVEGARDE

Les récupérations dans les procédures de sauvegarde ouvertes en 2006

Les sommes récupérées pour des procédures de sauvegarde ouvertes en 2006 s'élèvent à 12,7 millions d'euros au 30 mars 2008, soit un taux de récupération de 27%, supérieur de 6 points au taux de récupération de l'ensemble des affaires ouvertes en 2006. **La loi N°2005-845 du 26 juillet 2005 de sauvegarde des entreprises impose un remboursement immédiat des sommes avancées en procédure de sauvegarde. Elles sont exigibles et doivent être payées sans délai.** En cas d'impossibilité de remboursement global immédiat, il appartient à l'administrateur ou, à défaut, au mandataire judiciaire et au chef d'entreprise de se rapprocher de l'AGS pour trouver une solution au remboursement sous la forme d'un échéancier.

Un niveau de cotisation en adéquation avec le niveau des avances et des récupérations

Fixé par le Conseil d'administration de l'AGS au nom de la solidarité des entreprises, le taux de cotisation a été maintenu à 0,15% en 2007, contre 0,25% lors des six premiers mois de 2006. L'équilibre du régime de garantie des salaires est assuré par l'adéquation permanente entre le niveau des avances, d'une part, et des récupérations et cotisations, d'autre part.

▶ 657 millions d'euros de cotisations, un taux d'appel stable depuis 18 mois à 0,15%

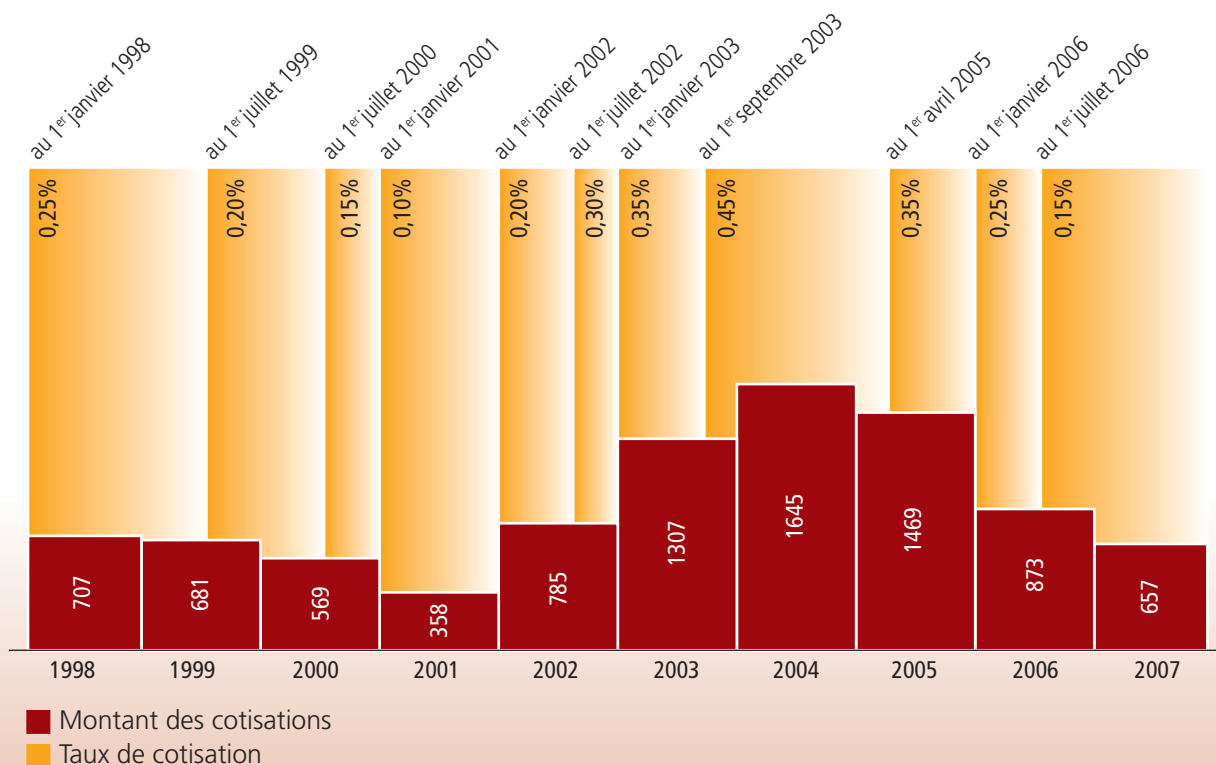
Dans un contexte de légère diminution du montant avancé et au regard du niveau optimisé des récupérations, le Conseil d'administration de l'AGS, qui a la responsabilité de l'équilibre du régime de garantie, a décidé de ramener le taux de cotisation de 0,25% à 0,15% au 1^{er} juillet 2006, taux maintenu tout au long de l'année 2007. Le montant total des cotisations est donc en baisse par rapport à 2006.

L'objectif ainsi poursuivi est d'ajuster au mieux le taux de cotisation aux besoins de financement du régime de garantie et aux enjeux économiques des entreprises cotisantes.

FINANCEMENT

Le régime de garantie des salaires est financé par des cotisations patronales assises sur la base du calcul des contributions d'assurance chômage. Les Assédic et le Garp sont chargés du recouvrement de ces cotisations.

◻ Evolution du montant des cotisations (en millions d'euros) et du taux de cotisation de 1998 à 2007



Le nombre de contentieux prud'homaux se maintient à un niveau élevé

Malgré la diminution des contestations par l'AGS et du nombre de salariés nécessitant l'intervention de la garantie, le nombre de procédures prud'homales ne diminue pas de manière significative. Se développant depuis quelques années, les contentieux de masse semblent en effet devenir une constante du volet social des procédures collectives...

▶ 38 435 procédures prud'homales

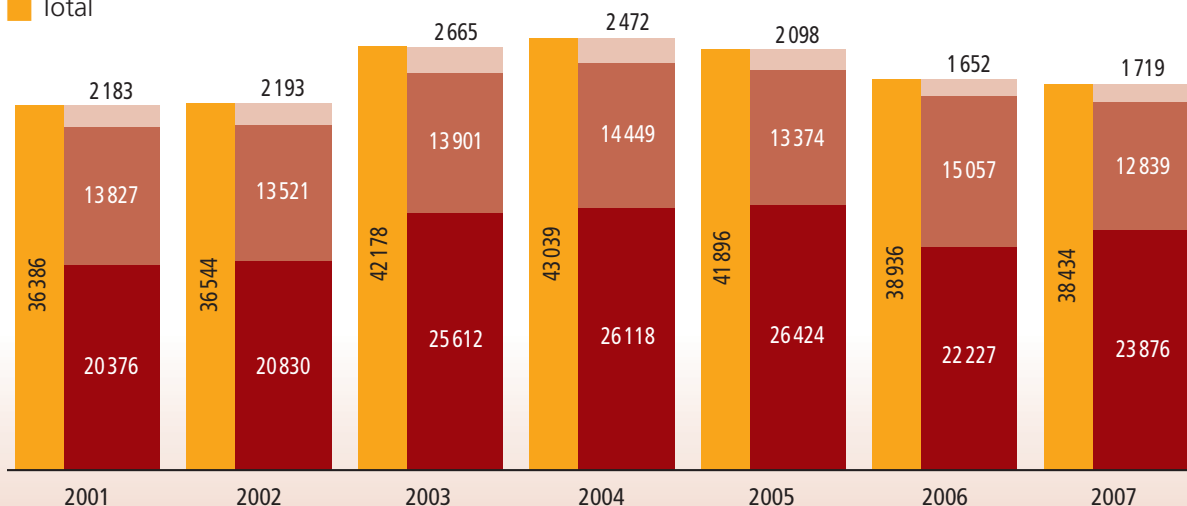
En 2007, le nombre de procédures prud'homales est en diminution de -1% par rapport à 2006, avec un nombre total inférieur à 40 000 pour la deuxième année consécutive. Dans un contexte de quasi-stabilité du nombre d'affaires AGS ouvertes, cette légère baisse est liée à la diminution du nombre de salariés concernés par des procédures collectives et à la recherche de solutions alternatives par la DUA, spécifiquement lorsque celle-ci est nommée Contrôleur de la procédure. Pour autant, le nombre de contentieux prud'homaux se maintient à un niveau élevé, particulièrement en raison de la multiplication des

convocations de masse observée ces dernières années. De nombreux salariés s'organisent en effet pour saisir collectivement les juridictions prud'homales en invoquant les mêmes motifs, bien souvent dans la perspective de bénéficier d'extensions du champ d'application de la garantie.

La répartition par article est la même que les années précédentes. La part des convocations relatives à l'article L625-4, dans lesquelles l'AGS conteste tout ou partie des créances, est stable autour de 5%.

◻ Evolution du nombre de procédures prud'homales par type de convocation

- Article L625-1
- Article L625-3
- Article L625-4
- Total

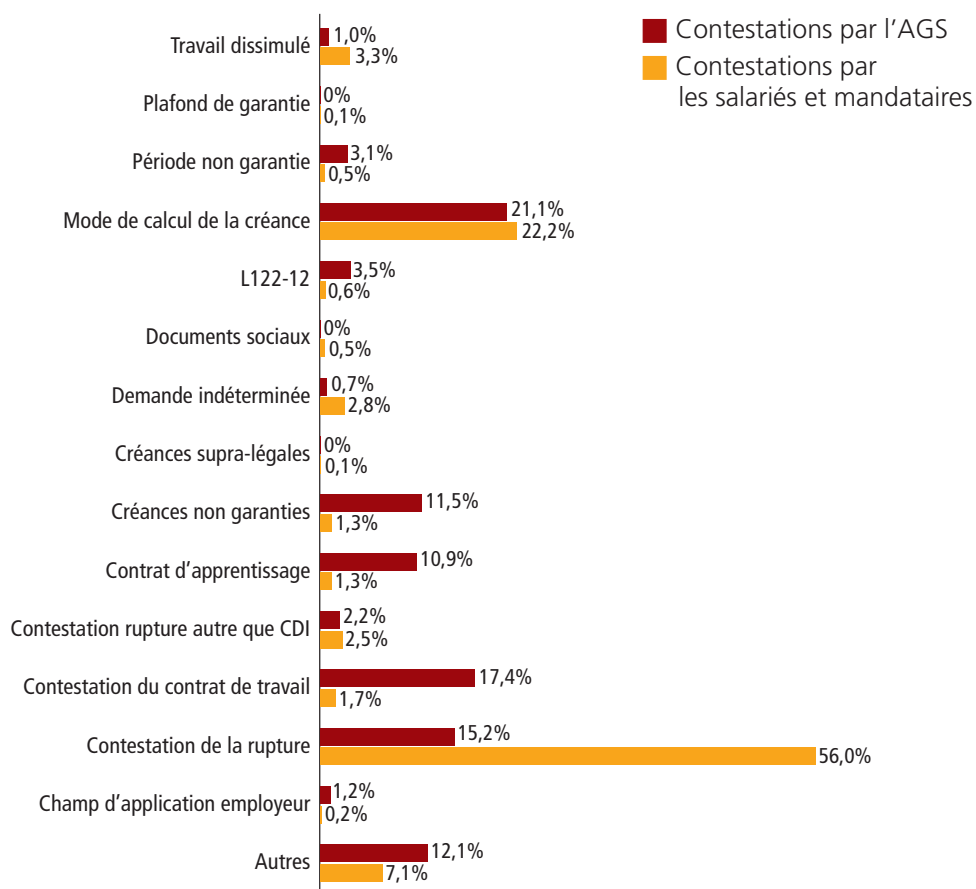


► Motifs de contentieux : 56% liés à la contestation de la rupture

Comme les deux années précédentes, plus de la moitié des contentieux, à l'initiative des salariés ou des mandataires de justice, sont liés à la contestation de la rupture du contrat de travail (56%), et plus de 1 sur 5 à la contestation du mode de calcul de la créance (22%).

Les contestations par l'AGS sont en diminution pour la deuxième année consécutive. La répartition par motif est la même que les années passées. Il s'agit principalement du mode de calcul de la créance et de la contestation du contrat de travail.

▣ Les motifs de contentieux en 2007



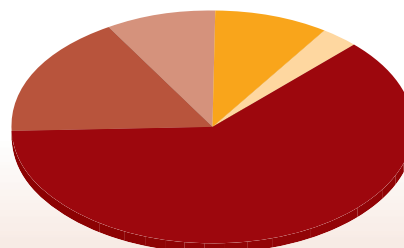
► 22 699 jugements prononcés, 9 801 arrêts rendus

Sur les 22 699 jugements prononcés par les conseils de prud'hommes, 18% ont été frappés d'appel dont 62% à l'initiative du salarié.

Sur les 9 801 arrêts de Cours d'appel, 6% ont fait l'objet d'un pourvoi dont 2% à l'initiative de l'AGS.

Le nombre d'interventions de l'AGS devant la Cour de Cassation s'élève à 16 en 2007, stable par rapport à l'année 2006 (15 interventions).

▣ Origine des appels



62% Salarié
17% AGS
9% Mandataire
9% Employeur
3% Autre

DEBAT & SOLUTIONS



Anticiper et prévenir la multiplication des contentieux de masse

En réponse aux questions de la Délégation Unédic AGS, Maître Hubert de Frémont, avocat de la DUA et du CGEA Ile-de-France Ouest, associé du cabinet Hadengue & Associés à Paris et Versailles, envisage les pistes possibles pour limiter les contentieux de masse et leurs conséquences sur le régime de garantie des salaires.

Quelles sont les causes principales du développement des contentieux prud'homaux collectifs de masse dans les procédures de redressement ou de liquidation judiciaire ?

« Les contentieux prud'homaux de masse deviennent effectivement, depuis quelques années, une constante du volet social des procédures collectives. La cause principale résulte, bien évidemment, de la jurisprudence particulièrement favorable aux salariés. Cette jurisprudence implique un respect des règles du droit commun du licenciement peu ou pas compatibles avec les délais de mise en œuvre des licenciements dans le cadre d'un redressement ou d'une liquidation judiciaire.

Par ailleurs, qui dit contentieux de masse dit organisation de ceux-ci. Un certain nombre de conseils se sont spécialisés dans ce type de contentieux qui demeurent d'un excellent rapport alors même que la jurisprudence évite soigneusement d'expliquer et de guider les praticiens dans ce qui serait une bonne pratique du droit au regard des contraintes imposées qui sont systématiquement ignorées. »

Quelles solutions permettraient d'inverser cette tendance préoccupante ?

« La DUA s'est déjà préparée à faire face à ce type de contentieux en souhaitant fortement que l'AGS soit considérée comme un véritable acteur de la procédure collective. En conséquence, son intervention, en tant que fonds de garantie des salaires, ne peut plus être entendue comme étant exclusivement a posteriori dans ce type de dossier. A ce stade, le mal est fait et les marges de manœuvre quasi inexistantes.

Sur un plan général, être acteur d'un dossier veut dire être actif dans celui-ci dès l'origine. Avoir connaissance de la problématique sociale d'une entreprise en difficulté permet d'analyser les risques, de les quantifier et de dégager des solutions alternatives aux contentieux.

Cela implique que l'AGS soit non seulement acteur mais également un vrai partenaire du début à la fin de la procédure. En effet, outre les problématiques liées à la rupture des contrats de travail, des risques financiers lourds peuvent peser sur l'AGS. A titre d'exemple, nous pouvons citer des rappels de congés payés, de RTT ou la condamnation d'une entreprise à la mise en œuvre d'une nouvelle convention collective qui entraînera des rappels de salaire importants. L'AGS, dans ces dossiers significatifs, est en règle générale désignée contrôleur,

ce qui lui permet de disposer d'un outil juridique non seulement pour avoir une certaine connaissance des problèmes mais également des moyens pour faire entendre sa position. Seule la connaissance préalable des risques peut permettre d'anticiper les contentieux de masse. »

« L'intervention de l'AGS ne peut plus être entendue comme une intervention exclusivement a posteriori dans ce type de dossier »

Quelle coopération conviendrait-il d'instaurer entre la DUA et les mandataires de justice pour appréhender ce risque dans le traitement des dossiers et permettre de le désamorcer ?

« La notion de partenariat est essentielle. Elle implique des liens de confiance réciproque entre l'AGS et les mandataires de justice pour qui elle peut devenir un appui dans la résolution de problèmes immédiats ou dans la définition d'une stratégie à mettre en œuvre. Les mandataires de justice doivent nécessairement prendre en compte ce nouveau paramètre. L'AGS peut leur apporter beaucoup à la condition que la coopération soit totalement transparente. La DUA peut mettre en place, de manière très réactive, des outils tels qu'un audit rapide, par exemple, pour déterminer les risques de contentieux futurs et les désamorcer. C'est pourquoi, les mandataires de justice ne doivent pas hésiter, dès leur saisine, à l'alerter ou à solliciter son soutien. Ce n'est que par cette coopération, dans l'intérêt de tous, y compris des salariés, que les contentieux de masse pourront être limités. »

Faciliter le redressement des entreprises, mettre en œuvre les dispositions communautaires...

L'année 2007 a été marquée par des évolutions législatives et réglementaires complétant les dispositions de la loi de sauvegarde, recodifiant une partie du code du travail et réformant la fiscalité des heures supplémentaires. Le projet de loi relatif à la transposition en droit français de la Directive européenne sur la protection des salariés en cas d'insolvabilité de l'employeur a été voté.

► Créanciers publics et remises de dette

Le décret n° 2007-153 en date du 5 février 2007, pris en application de l'article L626-6 du code de commerce, et publié au JO du 7 février 2007, vient compléter le dispositif issu de la réforme de 2005 du droit des entreprises en difficulté.

Dorénavant, les administrations financières – et non plus le seul Trésor Public –, les organismes de sécurité sociale, les institutions gérant le régime d'assurance chômage, les institutions chargées de la gestion des garanties complémentaires des salariés (institutions de retraite complémentaire) peuvent accepter de remettre tout ou partie de leurs créances antérieures au débiteur dans le cadre du traitement des difficultés des entreprises. Bien entendu, ces remises ne peuvent être consenties que si les créanciers privés en ont fait de même.

Les créanciers publics ont également la possibilité de décider des cessions de rang de privilège ou d'hypothèque ou de l'abandon de ces sûretés.

L'AGS n'est pas soumise à ces dispositions en ce qui concerne les créances qu'elle détient au titre des avances effectuées dans les procédures collectives. A l'inverse, des remises peuvent être consenties sur les cotisations AGS dans un souci d'alignement avec les contributions dues à l'Assurance chômage. Un accord en ce sens a été donné par le Directeur de l'AGS à l'Unédic.

► Recodification de la partie législative du code du travail

Par l'ordonnance n°2007-329 du 12 mars 2007, publiée au Journal Officiel du 13 mars 2007, la partie législative du code du travail a été recodifiée. A cette occasion, les rédacteurs ont démontré une volonté de clarté sous la forme d'articles plus courts et par leur regroupement en huit parties.

Le régime de garantie des salaires voit son champ d'intervention et les modalités de sa mise en œuvre définis aux **articles L 3253.2 à L 3253.16 du code du travail**.

L'AGS est également concernée par les **dispositions relatives au licenciement pour motif économique regroupées au Chapitre III, aux articles 1233-1 et suivants**. Il y est notamment traité de l'obligation de reclassement qui reprend la jurisprudence de la Cour de Cassation qualifiant les offres faites aux salariés concernés comme devant être « *précises et écrites* ».

► Réforme sociale et fiscale du régime des heures supplémentaires

La loi dite TEPA du 21 août 2007, sur le Travail, l'Emploi et le Pouvoir d'Achat, a apporté une réforme sociale et fiscale du régime des heures supplémentaires applicable aux heures effectuées à compter du 1^{er} octobre 2007. Parmi ses dispositions, figure une réduction des charges salariales pesant sur les heures supplémentaires effectuées.

Pour l'AGS, l'incidence en est une ventilation différente des sommes avancées, et il revient aux mandataires judiciaires de tenir compte de cette exonération dans leurs demandes d'avances pour le précompte salarial.

UNION EUROPÉENNE

Transposition en droit français de la Directive 2002/74/CE

Le projet de loi relatif à la mise en œuvre des dispositions communautaires concernant la protection des travailleurs salariés en cas d'insolvabilité de l'employeur a été soumis au Parlement au deuxième semestre 2007. Ce vecteur législatif permet la transposition en droit français de la directive 2002/74/CE du Parlement européen et du conseil, du 23 septembre 2002, modifiant la directive 80/987/CEE du conseil concernant le rapprochement des législations des Etats membres.

Le projet de loi a été adopté en première lecture le 17 octobre 2007 par le Sénat pour devenir la loi n°2008-89 du 30 janvier 2008, articles 11 et 12, publiée au Journal officiel du 31 janvier 2008.

La loi introduit six articles supplémentaires dans le Code du Travail numérotés de L 3253-18-1 à L 3253-18-9. Ces articles définissent les modalités de l'intervention de l'AGS pour le règlement des créances impayées des salariés qui exercent ou exerçaient habituellement leur activité sur le territoire français pour le compte d'un employeur, dont le siège social – s'il s'agit d'une personne morale –, ou l'activité ou l'adresse de l'entreprise – s'il s'agit d'une personne physique –, est situé dans un autre Etat membre de la Communauté européenne ou de l'Espace économique européen, lorsque cet employeur se trouve en état d'insolvabilité.

- La loi augmente le délai prévu à l'article L 143-11-1 2° du code du travail (L 3253-8) pour la garantie des indemnités de rupture : 3 mois à compter de toute décision équivalente à une liquidation ou un plan de redressement.
- Elle maintient la règle de l'établissement et de l'envoi du relevé des créances impayées à l'AGS par le syndic étranger.
- Les sommes restées impayées sont directement versées au salarié dans les 8 jours suivant la réception des relevés de créances (L 3253-18-5).
- L'AGS est subrogée dans les droits des salariés pour lesquels elle a effectué des avances (L3253-18-7 alinéa 2).

Interprétations extensives et contentieux de masse aboutissent à des dommages et intérêts hors normes

Les appréciations jurisprudentielles des concepts fondamentaux de la mise en œuvre de la garantie des salaires ont suivi, en 2007, la tendance observée depuis plusieurs années à l'élargissement des obligations du régime. Supportées financièrement par l'AGS, ces obligations génèrent des charges de plus en plus lourdes.

Tant la Cour de Cassation que les juges du fond modèlent les conditions d'intervention de l'AGS au fil des affaires qui leur sont soumises dans un sens trop souvent défavorable. Les traits caractéristiques de cette jurisprudence sont l'élargissement du champ des créances dont il est demandé la garantie par l'AGS ainsi que l'augmentation des montants alloués par les juridictions sociales.

Le fer de lance de cette tendance est constitué par l'existence de procès collectifs impliquant, pour un même type de demande, de nombreux salariés. Ces procès sont fondés sur l'insuffisance des plans de sauvegarde de l'emploi et l'absence de cause réelle et sérieuse du licenciement à défaut de mesures de reclassement en matière de licenciements économiques.

► Des obligations de reclassement hors dispositifs légaux ou conventionnels à l'origine de convocations de masse

Le problème actuel le plus préoccupant pour l'AGS est la charge financière que constituent les dommages et intérêts alloués dans le cadre de licenciements économiques au titre de l'insuffisance des mesures de reclassement ou du plan de sauvegarde de l'emploi.

Le mandataire judiciaire assume aujourd'hui, en la matière, une obligation de moyen renforcée qui fait l'objet d'un examen attentif par les juridictions du fond. Il doit être capable d'apporter la preuve qu'il a déployé des efforts réels et significatifs pour proposer des mesures de reclassement aux salariés concernés. **Or, il en résulte que la simple application des dispositifs légaux ou conventionnels (ASFNE, cellule de reclassement, CRP, CTP, etc.) ne suffit pas à caractériser un effort de reclassement susceptible d'être pris en considération.**

La jurisprudence exige la mise en œuvre de moyens susceptibles de réduire les licenciements ou adopte une solution indemnitaire au problème de la perte d'emploi. La Cour de Cassation a, par exemple,

jugé (Cass. soc. 14 février 2007) que la dispense d'activité favorisant la recherche d'emploi est une mesure de reclassement. L'employeur doit exécuter loyalement son obligation de reclassement à travers des mesures concrètes, précises et personnalisées qui doivent être recherchées dans l'entreprise et le groupe dont elle relève.

Les contentieux générés par cette question sont des contentieux de masse de plusieurs centaines de salariés par dossier. En conséquence, ils génèrent des dommages et intérêts importants, de l'ordre de plusieurs millions d'euros par dossier, finalement supportés par l'AGS.

La Cour de Cassation adopte toutefois une position mesurée et réaliste en décidant que les mesures prévues dans le plan de sauvegarde de l'emploi doivent s'apprécier selon les moyens dont dispose l'entreprise pour maintenir les emplois ou faciliter le reclassement des salariés (Cass. soc. 6 mars 2007 ; Cass. soc. 3 mai 2007 ; Cass. soc. 23 octobre 2007).

Cette décision a des conséquences importantes sur l'intervention de l'AGS en présence d'une entreprise exsangue, déclarée en liquidation judiciaire, dont la situation économique et financière est catastrophique et qui appartient à un groupe dont toutes les autres sociétés sont en liquidation judiciaire. La position de la Cour de Cassation est donc de considérer que le plan de sauvegarde de l'emploi est conforme à l'article L 321-4-1 du code du travail dès lors qu'il comporte des mesures précises et concrètes pour faciliter le reclassement du personnel en rapport

avec les moyens du groupe. Cette position constitue une avancée au regard de la tendance jurisprudentielle à allouer aux salariés des dommages et intérêt importants en réparation d'une insuffisance de recherche de solutions de reclassement, ou supposée telle, alors même que le mandataire de justice hérite des entreprises dans des situations économiques souvent catastrophiques.

► Mise en jeu de la garantie à propos de créances hypothétiques

Il existe toujours une tendance à mettre en jeu la garantie de l'AGS à propos de créances discutables. Voici quelques-uns des exemples les plus représentatifs de l'année 2007.

- **La garantie de l'AGS retenue malgré la suspension des poursuites à l'encontre des rapatriés.**

Dans le cadre du dispositif de désendettement des rapatriés installés dans une profession non salariée, quand bien même une suspension des poursuites à l'égard du débiteur a été retenue, elle ne fait pas obstacle à la mise en œuvre de la garantie de l'AGS : Cass. soc. 31 janvier 2007.

- **La garantie de l'AGS accordée pour une indemnité liée à des périodes échues d'une clause de non-concurrence.**

L'arrêt rendu le 21 février 2007 par la Cour de Cassation a rejeté notre pourvoi dirigé contre l'arrêt qui avait été prononcé le 24 juin 2004 par la Cour d'Appel de Colmar. Nous reprochions à la Cour d'Appel d'avoir accordé la garantie de l'AGS à des échéances d'une indemnité de clause de non-concurrence échues en période d'observation suivie d'un plan.

Confirmant sa jurisprudence, la Cour de Cassation rejette notre pourvoi estimant que la créance due au titre de la contrepartie financière d'une clause de non-concurrence résulte de la rupture du contrat de travail et naît au moment de celle-ci. La rupture ayant eu lieu avant le redressement judiciaire, la Cour de

Cassation décide que l'AGS doit garantir le paiement des mensualités de la contrepartie financière y compris celles échues après le jugement d'ouverture de la procédure collective.

Ce raisonnement est très contestable, l'obligation de non-concurrence étant à exécution successive.

Ainsi, en matière de créances salariales, la Cour de Cassation adopte toujours une position favorable aux salariés. Citons encore quelques exemples.

- **La garantie AGS accordée pour des indemnités liées à un défaut d'information sur les délais de prise de repos compensateurs.**

En l'absence de demande par le salarié de prise de congés dans le délai légal de 2 mois, à compter de son information, l'employeur est tenu de demander au salarié de prendre ses repos compensateurs dans le délai d'un an maximum. A défaut de cette information, le salarié subit nécessairement un préjudice ouvrant droit à des dommages et intérêts (Cf. Cass. soc. 9 mai 2007).

- **La garantie AGS pour l'indemnité forfaitaire allouée dans le cadre du travail dissimulé.**

L'indemnité forfaitaire se cumule avec pratiquement toutes les indemnités de rupture, à l'exception des indemnités de licenciement (Cf. Cass. soc. 16 mai 2007).

► Dommages et intérêts hors champ de garantie

La garantie de l'AGS a été retenue pour une indemnité de rupture prenant en compte des salaires, logiquement non versés, entre la rupture du contrat d'une apprentie et son terme initialement prévu.

Par un arrêt rendu le 22 mars 2007, la Cour de Cassation approuve la Cour d'Appel de Chambéry d'avoir alloué à une apprentie, dont le contrat avait été prématurément rompu, une indemnité égale aux rémunérations qu'elle aurait perçues jusqu'au terme de son contrat et d'avoir mis à la charge de l'AGS la garantie de cette indemnité.

Il n'y a rien à dire de cet arrêt dénué de toute justification juridique et ne tenant aucun compte du préjudice subi, si ce n'est qu'il confirme la position de la Cour de Cassation en la matière. Nous considérons qu'il s'agit d'une construction prétorienne ne reposant sur aucun fondement juridique.

En 2007, la Cour de Cassation n'a pas eu l'occasion de se prononcer sur de nouvelles créances de dommages et intérêts mis à la charge de l'AGS, la garantie des salaires ayant déjà été accordée à propos du préjudice moral ou du harcèlement sexuel.

► Quelques confirmations favorables au régime de garantie

La Cour de Cassation tient la barre ferme en ce qui concerne **le transfert d'une entité économique et la poursuite du contrat de travail** en veillant au strict respect de l'article L 122-12 du code du travail (Cf. Cass. soc. 30 janvier 2007 ; 31 janvier 2007).

La Haute Cour a confirmé sa jurisprudence favorable à l'AGS en ce qui concerne **la garantie conditionnée par le respect des délais de licenciement ou celui des périodes de garantie** :

- 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. 20 mars 2007, 22 mars 2007, 25 avril 2007, 16 mai 2007).
- Pas de garantie de l'AGS des créances nées postérieurement au redressement judiciaire et résultant de la poursuite du contrat de travail pendant la période d'observation en l'absence du prononcé d'une liquidation judiciaire (Cass. soc. 21 février 2007).

La garantie de salaires dans le cadre de la loi de sauvegarde des entreprises a fait l'objet d'une jurisprudence qui consacre, à ce jour, les positions arrêtées par l'AGS dès l'entrée en application de la loi. Ainsi, il n'y a pas de garantie de l'AGS pour les créances antérieures à la procédure de sauvegarde (cf. CA Bordeaux, 8 février 2007 et CA Lyon, 13 septembre 2007). Et la garantie de l'AGS est effective pour les seuls licenciements économiques (cf. CA Aix-en-Provence, 26 mars 2007).

En réponse aux questions de la DUA, François-Xavier Lucas, professeur de droit à l'Université de Paris 1-Panthéon Sorbonne au sein du département de droit des affaires, a bien voulu nous livrer son expertise du droit des entreprises en difficulté et du droit du travail au regard du rôle de l'AGS dans les procédures collectives et de la jurisprudence en matière de contentieux prud'homal.

En quoi l'intervention de l'AGS vous paraît-elle utile dans les procédures collectives ?

« C'est peu dire que l'intervention de l'AGS est utile. Au fil des années, elle est devenue une pièce maîtresse sans laquelle il ne saurait plus y avoir de procédure collective. Bien que la loi ne le dise pas et que l'on n'insiste pas assez sur ce point, le rôle de la procédure collective est devenu essentiellement social, son principal objet étant, le plus souvent, d'offrir un cadre propice pour faire accepter aux salariés ce fait inéluctable mais douloureux que constitue la nécessité de leur licenciement. Sa finalité n'est donc pas tant de contrarier cette perspective mais de faire en sorte qu'elle soit gérée le mieux possible, c'est-à-dire de manière humainement et socialement acceptable. On comprend alors quel rôle décisif joue l'AGS dans ce dispositif.

Voilà pourquoi avec une pointe de provocation, je vous suggère une nouvelle définition des procédures collectives comme des procédures visant à l'établissement de relevés de créances salariales par des mandataires de justice en vue du règlement de ces créances par un organisme de garantie des salaires... »

« Ce qui est plus gênant est que les textes puissent être interprétés à la lumière de présupposés qui conduisent à considérer que le salarié ne peut avoir tort et que, par principe, l'AGS doit payer... »

Le régime de garantie des salaires étant un régime dont les conditions d'intervention sont régies par la loi, l'intervention du juge est indispensable pour appliquer la loi. L'examen de la jurisprudence autorise-t-il à affirmer qu'on assiste aujourd'hui à une interprétation de la loi plus qu'à une application de celle-ci ?

« L'interprétation de la loi par le juge n'a rien de choquant car cela rentre dans son office que de rechercher le sens et la portée d'un texte. Ce qui est plus gênant est que les textes puissent être interprétés à la lumière de présupposés qui conduisent à considérer que le salarié ne peut avoir tort et que, par principe, l'AGS doit payer.

On voit ici quel effet pervers ne manque pas de produire l'existence de l'AGS puisqu'elle autorise un paresseux refus d'analyse juridique, le confort étant de lui faire supporter le coût de

toutes les demandes même les plus extravagantes. Aussi faut-il rappeler que l'AGS a été créée pour qu'un salarié puisse se faire payer le salaire qui lui est dû, pour lequel il a travaillé et dont il a besoin pour vivre mais qu'il est douteux que la collectivité ait vocation à prendre en charge d'autres créances, telle, pour ne prendre qu'un exemple, la créance de dommages et intérêts d'un salarié victime de harcèlement, comme on a pourtant cru pouvoir le juger (Cass. soc., 8 févr. 2005). »

Le sujet actuel est constitué par les contestations des salariés licenciés pour motif économique relatives aux mesures de reclassement à la charge des mandataires judiciaires sur lesquels pèse une obligation de moyen renforcée : cette dernière vous paraît-elle raisonnable dans un contexte de procédure collective ?

« Si la procédure collective ne doit pas être l'occasion de priver par principe le salarié de toute protection, il faut néanmoins comprendre que la situation de pénurie où l'on se trouve impose, sinon l'éviction du droit commun, du moins son adaptation.

C'est sans doute sur ce point que la jurisprudence en matière sociale apparaît la plus éloignée de la réalité. C'est le cas lorsque l'on voit de quelle manière est imposé le respect de l'obligation de reclassement. On se paie de mots en prétendant concevoir des mesures de reclassement conformes à l'article 321-3 du code du travail dans les procédures de liquidation judiciaire où ni le calendrier ni les moyens dont dispose l'entreprise ne permettent de concevoir un véritable reclassement. Cette distorsion entre les objectifs assignés et la réalité est calamiteuse car elle invite les salariés à agir de façon systématique devant les conseils des prud'hommes où ils ont de grandes chances d'obtenir des dommages et intérêts importants, sans rapport avec le préjudice subi. Vous avez dû comme moi entendre cité ce chiffre de 40.000 procédures prud'homales par an dans les procédures collectives, chiffre stupéfiant qui témoigne à lui seul de l'inadaptation de la règle de droit et de son interprétation par la jurisprudence... »

Eprouvez vous le sentiment d'une inflation législative en matière de droit du travail ou cela vous paraît-il nécessaire à la protection des salariés en période de difficultés économiques ?

« Evidemment que cette inflation législative est regrettable et elle l'est d'autant plus que notre droit n'apparaît guère performant. Le taux de chômage reste en France particulièrement élevé et il faut n'avoir jamais franchi nos frontières pour pouvoir encore s'émerveiller des vertus du modèle social français... Notre droit du travail est un droit daté, construit à partir de l'axiome qui regarde le salarié comme une partie faible méritant protection. Outre que ce présupposé n'est pas toujours exact, il devient aberrant lorsqu'il conduit à infantiliser un cocontractant dont l'autonomie de la volonté est niée, au point de décider ce qui est bon pour lui. On le vérifie dans les procédures collectives lorsqu'un salarié souhaite se faire licencier en vue d'entreprendre une nouvelle activité mais que le liquidateur se trouve dans l'impossibilité de lui donner satisfaction (un salarié protégé pouvant attendre des semaines son licenciement). De telles aberrations, bien connues des professionnels (et de l'AGS qui en fait les frais...), illustrent les limites du droit du travail applicable à l'entreprise en difficulté. Ce droit reste à écrire et il ne pourra l'être correctement que si le législateur s'interroge sur l'étendue de la protection due au salarié et sur la mesure de ce que l'on attend de la solidarité nationale pour garantir le paiement de ses créances. En attendant, notre droit du travail ubuesque reste le maillon faible du dispositif de traitement des difficultés des entreprises. »

Concertation et coopération renforcées à l'échelle nationale, européenne et internationale

En 2007, la DUA a poursuivi ses relations d'échanges avec ses partenaires de la procédure collective en France dans le but d'optimiser en permanence l'efficacité du régime de garantie des salaires et les réponses apportées à nos enjeux communs. Elle a également renforcé ses actions de concertation au niveau européen afin de faire progresser la connaissance mutuelle des différents systèmes de garantie entre pays membres de l'Union européenne et développé sa coopération technique à l'international.

► Partenariat et échanges avec le CNAJMJ et l'IFPPC

Le Conseil National des Administrateurs Judiciaires et des Mandataires Judiciaires (CNAJMJ) et l'Institut Français des Praticiens des Procédures Collectives (IFPPC) sont des interlocuteurs privilégiés et permanents de la Délégation Unédic AGS. Sur des sujets clés tels que la prévention des difficultés des entreprises, la gestion technique

des procédures collectives, les modalités d'avances et de récupérations... la DUA et ses partenaires établissent des diagnostics sur leurs pratiques, mettent en place des solutions optimisant leurs interventions et adoptent des positions communes face aux évolutions de leur environnement juridique, économique et social.

Aux journées nationales du CNAJMJ : l'approche technique des procédures collectives

Le directeur de la DUA a participé aux journées de formation du CNAJMJ, organisées à la Collesur-Loup, les 14 et 15 juin 2007. Cette X^{ème} édition a réuni plus de 600 participants, personnalités qualifiées, professionnels des procédures collectives et collaborateurs des études de mandataires de justice. A travers 7 ateliers, elle a été l'occasion d'échanger sur des thèmes en relation directe avec l'activité quotidienne des acteurs de la procédure collective : **les modalités pratiques de prévention des difficultés d'entreprise, la gestion des dettes fiscales dans la loi de**

sauvegarde, les répartitions, les procédures dans la procédure, la gestion des comités des créanciers, le sort des contrats (dont le bail et le crédit bail), l'application du tarif.

La variété des thèmes traités, leur importance et la qualité des intervenants ont permis aux représentants de la DUA d'approfondir l'approche technique des procédures collectives sous différents angles et d'échanger avec tous les partenaires présents sur le rôle, la place et les missions du régime de garantie.

Au sein de la Commission AGS : l'étude de sujets d'intérêt commun

Coprésidée par Maîtres Evelyne Gall-Heng et Richard Berkowicz, la commission AGS du CNAJMJ s'est réunie à deux reprises en avril et octobre 2007 pour traiter de sujets communs à la DUA et au CNAJMJ.

Ces rencontres ont notamment permis d'harmoniser les positions des deux institutions concernant **la détermination du salaire de référence servant à contrôler les premières demandes d'avances.**

Au colloque annuel du CNAJMJ : le bilan des interventions AGS en procédure de sauvegarde

Invité au Colloque annuel du CNAJMJ qui s'est tenu à Paris, le 29 novembre 2007, le directeur de la DUA a présenté le bilan de l'intervention de l'AGS dans la procédure de sauvegarde au terme de deux années d'application de la loi. Cet exposé a permis d'insister sur le rôle positif de l'AGS dans la mise en place de la restructuration sociale des entreprises en procédure de sauvegarde.

La DUA a par ailleurs été destinataire du Guide publié en 2007 par le CNAJMJ comportant un état des lieux de la profession au cœur des enjeux économiques, humains et sociaux dont elle a la charge.

ÉCHANGES EUROPÉENS

Congrès de l'IFFPC à Berlin : rencontre avec les homologues allemands de l'AGS

La DUA a participé au 24^{ème} Congrès de l'IFFPC qui a eu lieu à Berlin du 13 au 16 septembre 2007. Cette rencontre entre professionnels des deux pays a permis d'établir une **comparaison entre les procédures collectives allemandes et françaises** et d'échanger sur les systèmes de garantie respectifs des salariés en cas d'insolvabilité de leur employeur : pratiques, moyens et solutions. A cette occasion, la DUA a remis aux congressistes allemands un document, traduit dans leur langue, présentant le régime français de garantie des salaires au cœur des procédures collectives.

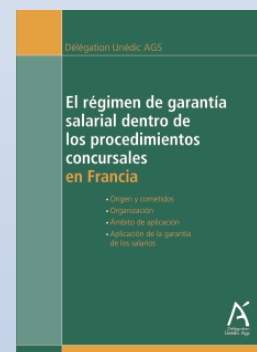
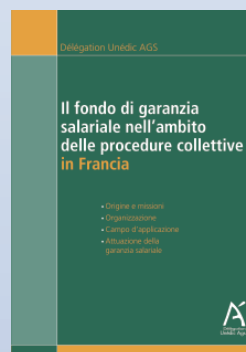
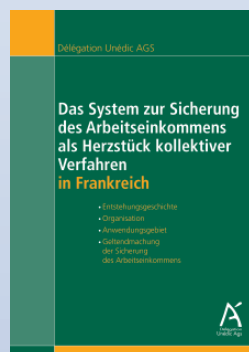
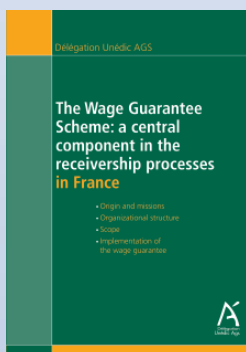
Développer les échanges avec nos homologues européens pour optimiser nos pratiques respectives

Cette rencontre à Berlin vient compléter les différents échanges et réunions organisés par la DUA, depuis 2001, avec ses homologues des pays membres de l'Union Européenne : Fonds d'indem-

nisation belge, anglais et espagnol. En 2005, à Bruxelles, la Délégation a également participé au colloque du CNAJMJ consacré au traitement des entreprises en difficulté au sein de l'Union Européenne et, dans le cadre de la Journée Nationale des Avocats de la DUA, faisant intervenir des professeurs de droit, magistrats, juristes et praticiens des procédures collectives, des exposés et débats sont notamment consacrés aux procédures d'insolvabilité en Europe. Enfin, cette année 2007, la DUA a complété sa connaissance des mécanismes du droit européen en se rendant à la Cour de Justice des Communautés européennes, à Luxembourg.

Une documentation complète sur le dispositif français traduite en 5 langues

Afin de renforcer ces échanges entre pays de l'Union Européenne, la DUA a conçu et édité en 2007 un document d'information, traduit en anglais, allemand, italien et espagnol, expliquant le dispositif français de garantie des salaires : origine et missions du régime, organisation, champ d'application de la garantie et modalités de mise en œuvre (avances, récupérations, contentieux).



COOPÉRATION
INTERNATIONALEParticipation au colloque de Pékin sur la sécurité juridique
au service du développement économique

Les 18 et 19 octobre 2007, la DUA a participé à un Colloque international, organisé à Pékin par la Fondation pour le Droit Continental avec la participation du CNAJMJ, sur le thème de la sécurité juridique au service du développement économique. A travers cette coopération technique, la DUA a pour objectif de contribuer, aux côtés de ses partenaires, à valoriser à l'étranger le système français de traitement des entreprises en difficulté.

Ce 1^{er} Colloque des Acteurs Français du Droit à l'international a été réalisé en partenariat avec la Direction de la Recherche du Ministère de la Justice de la République populaire de Chine, avec le soutien du Ministère délégué au Commerce Extérieur français et de l'ambassade de France en Chine.

C'est dans ce cadre prestigieux que Monsieur Thierry Méteyé a présenté, à un public chinois très attentif et intéressé de juristes et d'étudiants, **les éléments fondateurs de l'intervention de l'AGS dans les procédures collectives**. Il a également remis à ses interlocuteurs une brochure de présentation de la DUA et de ses différentes missions traduite en chinois.

Cette visite pourrait être le prélude au lancement d'un chantier de coopération en vue de doter l'économie chinoise d'un système de garantie des salaires en cas de défaillance de l'employeur. Il faut préciser qu'aujourd'hui les créances salariales arrivent en cinquième rang dans l'ordre des privilèges de la législation en Chine. Dans le contexte de forte expansion de l'économie chinoise et d'élévation corrélative du niveau de vie général, il est certain que la perspective d'une adaptation durégime de garantie français aux normes locales prend tout son sens et devient un sujet d'actualité.

Le directeur du Centre de recherche en droit des affaires de l'université du peuple de Chine a ainsi confirmé son intérêt de poursuivre les échanges avec les experts français du traitement des entreprises en difficulté. **Les thèmes susceptibles d'évoluer vers une coopération bilatérale sont : les procédures de prévention, l'indépendance des mandataires de justice français et la protection des salariés dans le cadre du régime de garantie AGS.**

Des rencontres pourront avoir lieu en France grâce à la venue d'étudiants du Centre de recherche, et des projets de recherches sur le système français et sur l'applicabilité de certaines de ses caractéristiques en Chine sont en cours d'élaboration avec le concours de la Fondation pour le Droit Continental, dont un des représentants est en Chine. L'AGS est partenaire de cette démarche.

PARTENAIRES

Les Acteurs Français du
Droit à l'international

A l'initiative de Madame Christine Lagarde, alors Ministre du Commerce extérieur, les acteurs français du droit se sont associés en 2006 pour bâtir le Plan Sectoriel à l'Exportation des Métiers du Droit auquel participe le CNAJMJ avec d'autres professionnels du droit : Conseil National des Barreaux, Conseil Supérieur du Notariat, Chambre Nationale des Huissiers de Justice... Ce plan est réalisé aujourd'hui en partenariat avec la Fondation pour le Droit Continental qui a pour principaux objectifs de renforcer la présence internationale des acteurs du droit, de maîtriser le risque juridique à l'international et de mener une stratégie d'influence juridique.



Présents sur cette photo : Liu JunHai, professeur au sein de la faculté de droit de l'Université du Peuple et directeur du Centre de recherche en droit des affaires de l'Université du Peuple, qui a participé à l'élaboration de la nouvelle loi sur la faillite des entreprises ; Liu Min, juge de la Chambre Civile et Président du tribunal en charge des entreprises en difficulté au sein de la Cour Populaire Suprême. Membres de la délégation française : François-Xavier Lucas, professeur de droit à l'Université de Paris 1-Panthéon Sorbonne au sein du département de droit des affaires ; Maître Xavier Huertas, administrateur judiciaire, Maître Maurice Picard, président du CNAJMJ en 2007, Maître Jean-Louis Laureau, administrateur judiciaire, Maître Evelyne Gall-Heng, présidente honoraire du CNAJMJ, et Thierry Méteyé, directeur de la Délégation Unédic AGS.

► Formation des conseillers prud'homaux avec EDS

Dans le cadre de la formation des conseillers prud'homaux employeurs, le directeur de la DUA est intervenu lors des XXVI^{ème} Journées Nationales d'EDS (Entreprises et Droit social), organisées les 4 et 5 octobre 2007 à Biarritz sur le thème « La procédure prud'homale : principes et incidents ». Cette rencontre avait inscrit à son ordre du jour un exposé consacré à « l'intervention de l'AGS

dans le procès prud'homal après la loi de sauvegarde des entreprises ». Le public de conseillers prud'homaux présents a particulièrement suivi les informations qui lui ont été données concernant les nouvelles modalités de mise en cause de l'AGS en cas de contentieux prud'homal en procédure de sauvegarde.

► Groupe de travail au sein de la DGEFP

La DUA, représentée par son directeur, fait partie du groupe de travail constitué par la Délégation générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle (DGEFP) dont l'objectif est de réaliser un guide pratique des procédures de licenciement à destination des services de l'Etat concernés et des professionnels. Des représentants du CNAJMJ, du Ministère du Travail et de la

Chancellerie sont également associés à sa réalisation. Au-delà de ce guide, le groupe de travail a par ailleurs vocation à présenter un certain nombre de propositions destinées à alléger les procédures de licenciement, notamment en procédure de sauvegarde et en liquidation judiciaire sans maintien provisoire d'activité.

PARTENARIAT & PERSPECTIVES



« Au fil des réformes, la DUA est devenue un partenaire majeur des procédures collectives »

Elu président du CNAJMJ en janvier 2008, Maître Philippe Froehlich, mandataire judiciaire, a bien voulu nous livrer sa vision des relations partenariales et les perspectives de collaboration entre la DUA et le Conseil National des Administrateurs Judiciaires et Mandataires Judiciaires.

En tant que nouveau président du CNAJMJ, quelle place donnez-vous aux relations de la profession avec la DUA ?

« Les relations entre le Conseil et la DUA sont essentielles pour assurer la performance et l'avenir du dispositif de traitement des difficultés des entreprises résultant de la loi de sauvegarde. Au fil des réformes qui ont étendu le périmètre d'intervention de l'AGS, la DUA est devenue un partenaire majeur des procédures collectives.

En redressement judiciaire et en sauvegarde, elle contribue

fortement au redressement de l'entreprise en apaisant le climat social, en finançant la restructuration et en acceptant de négocier le remboursement des avances consenties. En liquidation judiciaire, elle permet d'assurer la sortie du marché d'une entreprise défaillante dans un climat social aussi apaisé que possible. »

« Les professionnels sont confrontés à une véritable explosion des demandes des salariés »

Quels exemples de coopération ont marqué les échanges du CNAJMJ avec la DUA en 2007 ?

« La Délégation Unédic AGS a été associée à certains travaux du CNAJMJ en tant que membre permanent de la Commission

AGS. Il en est résulté une concertation efficace, contribuant notamment à résorber des difficultés parfois rencontrées à l'occasion des relations entre certains confrères et les CGEA.

Dans le cadre de la mise en œuvre de la loi de sauvegarde, cette concertation a permis de favoriser des solutions harmonieuses, notamment pour les nouvelles procédures de sauvegarde. En effet, l'exigibilité immédiate du remboursement des avances liées à la restructuration de l'entreprise dans ces procédures avait soulevé de vives inquiétudes. La collaboration entre la DUA et le Conseil National a abouti à apaiser ces craintes en favorisant la recherche de solutions conformes à l'intérêt de l'entreprise.

De même, la présence des représentants de la DUA aux manifestations organisées par le Conseil contribue à resserrer les liens de confiance. Et grâce à sa participation active, le Conseil National a pu éditer un guide des bonnes pratiques qui permet aux professionnels de mettre en place des pratiques conformes aux exigences des textes. »

Dans le contexte actuel de préparation d'une réforme de la loi du 26 juillet 2005, quelles actions communes vous paraissent devoir être conduites par le CNAJMJ et la DUA ?

« A l'occasion de la réforme, il est nécessaire que des modifications soient apportées au droit du travail. Il ne s'agit pas de réduire les droits des salariés, mais de les adapter au contexte de droit et de fait résultant de l'ouverture d'une procédure collective. Les procédures doivent être simplifiées et accélérées, l'information donnée aux salariés doit être plus ciblée et les obligations de reclassement faire l'objet d'un traitement particulier. Le Conseil National et la DUA sont à cet effet très présents au sein d'un groupe de travail animé par la Direction Générale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle au sein du Ministère du Travail. Les travaux accomplis nous ont permis de suggérer, en commun, les réformes législatives permettant d'adapter le droit du travail. »

Quelles vous paraissent être les évolutions majeures de ces dernières années en matière d'indemnisation des salariés dans le cadre des procédures collectives ?

« Les professionnels sont confrontés à une véritable explosion des demandes des salariés, tant en nombre de procédures que d'indemnités. La complexité du droit du travail, son inadaptation aux spécificités des procédures collectives et les attentes des salariés contribuent à un accroissement des demandes d'indemnités de toutes natures qui dégradent la situation de l'entreprise, pénalisant ses chances de redressement ou le sort de ses créanciers.

Il apparaît de plus en plus que, conformément à une évolution constatée dans d'autres sphères d'activités sociales et économiques, l'assurance crée le risque. Il s'agit d'une tendance lourde, répondant à une aspiration de protection sociale toujours plus forte. L'évolution de la jurisprudence qui en découle est cependant préoccupante notamment en matière d'obligation de reclassement, difficile voire impossible à satisfaire en liquidation, ou de contestation du motif économique du licenciement, en particulier en présence d'un groupe de sociétés. »

Quels changements ont marqué la profession des mandataires de justice ces dernières années ?

« Le métier évolue vers une technicité et une complexité sans cesse accrues. Chaque réforme densifie les textes : l'évolution n'épargne pas le droit du travail dont la complexité, déjà critiquée par les acteurs économiques dans les entreprises saines, est de plus en plus difficile à gérer dans les entreprises en difficulté. Les réformes s'accroissent, multiplient les textes applicables et en conséquence l'insécurité juridique. Les attentes des salariés en matière de prospection sociale ne cessent de croître sous l'effet de la persistance d'un taux de chômage élevé et des difficultés de reclassement qui en résultent. Le traitement des créances salariales occupe ainsi une place toujours plus importante au sein des tâches accomplies par les professionnels. La performance de la protection sociale et de l'outil de la DUA, qui accompagne cette mutation, continue cependant à réduire l'impact de cette évolution. »

L'engagement de qualité de service, notre esprit d'équipe pour le progrès de tous

Après la mise en œuvre et la réussite de la Gestion par Affaires (GPA), la DUA a lancé en 2007 un nouveau plan d'actions triennal destiné à valoriser la qualité de service interne et externe. Axe de développement stratégique majeur, cet engagement vise à répondre toujours mieux aux enjeux de nos missions et aux attentes de nos partenaires de la procédure collective.

Défini et partagé par tous, notre engagement de qualité de service associe chaque collaborateur en coéquipier de la dynamique de progrès permanent de la DUA autour de quatre projets.

Renforcer la qualité de service interne

Le projet « Engagements de Qualité de Service Interne » vise à développer des relations fondées sur le principe de prestations de services internes entre collaborateurs pour atteindre un niveau de performance optimal et contribuer ainsi, individuellement et collectivement, à renforcer la satisfaction de nos partenaires des procédures collectives et des bénéficiaires de la garantie.

Optimiser la qualité et enrichir l'offre de services externes

Le projet « Engagements de Qualité de Service Externe » a pour objectif d'optimiser la qualité et d'enrichir l'offre de services de la DUA en développant un mode de fonctionnement tourné vers la prise en compte et la satisfaction des attentes de ses partenaires, et en contribuant à simplifier et rendre plus efficaces les échanges avec les acteurs de la procédure collective.

Consolider le pilotage de l'activité

Intégré à chaque niveau de l'organisation, le projet « Pilotage de l'Activité » consiste à veiller en permanence à l'homogénéité des pratiques, des méthodes d'analyse et des outils pour faire converger nos activités vers une même culture du résultat.

Développer les compétences dans une dynamique de réseau

Le projet « Développement des Compétences » recouvre les actions et moyens destinés à développer nos expertises métier en accompagnant les collaborateurs dans l'acquisition de compétences complémentaires et en mutualisant les meilleures pratiques et les savoir-faire dans une dynamique de réseau.

En 2007, chaque chantier a déjà réalisé un état des lieux et identifié les besoins en matière de méthodes, procédures, outils, savoir-faire et services contribuant à répondre aux objectifs du plan dans toutes ses dimensions.

ACTIONS

Parallèlement à ces quatre projets, la DUA développe des actions de progrès en matière de documentation juridique, de système d'information ou d'outils de communication et d'information externes tels que la mise en place d'un bulletin statistique trimestriel.

RÉSEAU GPA

Dans le cadre du projet Développement des compétences, la DUA constitue progressivement un réseau national de gestionnaires d'affaires dans le but de renforcer le fonctionnement transversal et la coopération entre collaborateurs des centres de gestion. En janvier 2007, un premier séminaire a réuni les gestionnaires d'affaires afin de mener une réflexion sur les moyens à mettre en œuvre pour favoriser le travail en réseau. Chacun a présenté ses contributions sur 3 thèmes : relations extérieures, pilotage et travail en équipe. Les participants ont dressé un bilan du parcours de gestionnaire d'affaires et envisagé les modalités organisationnelles du réseau : périmètre, fonctionnement, outils, acteurs et animateurs.

Des performances SI renforcées, des échanges automatisés en progression

A travers les évolutions de PROTEA, son système d'information, la DUA a pour objectif d'optimiser en permanence la qualité de l'information et la réactivité des échanges, en interne et avec ses partenaires, au service de la gestion de chaque affaire et de la performance de ses activités.

Les développements réalisés en 2007 concernent toutes les dimensions du système d'information : adaptation des fonctionnalités conformément aux évolutions réglementaires, sécurisation des échanges avec les tiers, amélioration de l'ergonomie (navigabilité, affichage, accès), création de nouveaux écrans ou zones de saisie, adaptation des courriers...

INTERNATIONAL

Un code CGEA « virtuel » a été créé au sein du système d'information afin de centraliser les affaires liées aux faillites transnationales.

La gestion de ces affaires est réalisée par un même et unique centre, le CGEA Ile-de-France Ouest qui est à même d'en gérer les spécificités, d'établir des relations directes avec les mandataires de justice étrangers, d'homogénéiser les traitements et de consolider les données statistiques.

Suivi des affaires et prévention des fraudes

Les évolutions du SI ont principalement été axées sur l'apport de fonctionnalités, destinées à renforcer l'efficacité et la qualité de la gestion par affaire, et sur la mise en place d'outils destinés à prévenir les cas de fraude. En voici les exemples les plus représentatifs.

- **Avances** : intégration et gestion du nouveau code APE des entreprises conformément à la nouvelle nomenclature de l'INSEE entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2008.
- **Récupérations** : intégration d'un tableau de synthèse financière concernant les plans de cession.
- **Contentieux** : intégration des questions de principes dans la liste des motifs du contentieux prud'homal pour le suivi des conclusions.
- **Prévention des fraudes**
 - Litiges particuliers : création d'un écran de renseignements concernant les salariés (suspicion de fraude) avec traçage des données ; mise en place et suivi des contrôles associés ; fiche de signalement imprimable.
 - Mandataires sociaux : création d'un écran d'informations destinées à déterminer le mandataire social comme bénéficiaire ou non.
 - Alertes sur un salarié suspecté de fraude à l'ouverture d'un dossier.

Développement des échanges informatisés

En 2007, les échanges informatisés avec les études de mandataires de justice ont poursuivi leur progression continue.

La **proportion des demandes d'avance** ainsi reçues a atteint 81,2 % contre 75,8 % en 2006 et 66,9 % en 2005. La transmission informatisée des relevés (par courriel ou carte à puce) renforce la fiabilité des informations et la réactivité des traitements.

Les **récupérations automatisées et sécurisées** par virement ont progressé de 39% en 2007 par rapport à 2006. Intégré à la démarche de certification des comptes de la DUA, ce système de paiement répond aux attentes de ses partenaires et débiteurs en matière de sécurisation des flux financiers.

Un réseau de correspondants locaux pour la prévention des fraudes

Intégrées aux activités quotidiennes de la DUA depuis 1998, la prévention et la détection des demandes d'avances frauduleuses constituent un axe de progrès permanent de notre organisation.

Face à la technicité et à l'apparition de nouvelles typologies de fraudes, la DUA a déployé en 2007 de nouveaux outils informatisés et renforcé son maillage territorial de détection des cas douteux à travers la nomination et la formation de correspondants locaux prévention des fraudes. En liaison avec les responsables régionaux prévention des fraudes, les juristes et l'audit de la Délégation nationale, ils veillent aux alertes informatiques, procèdent à des recoupements de critères et des contrôles dans les bases de données, effectuent des recherches d'informations auprès des

organismes de protection sociale et de nos partenaires. Chaque cas douteux est ensuite signalé aux plans régional et national afin d'enrichir la base de données centralisée intégrant les typologies de fraude et critères de détection.

De nouveaux modules de formation ont également été conçus en 2007 afin de renforcer l'expertise des collaborateurs intervenant dans le dispositif de prévention des fraudes, notamment en matière de gestion informatisée, de bonnes pratiques ou de procédure pénale.

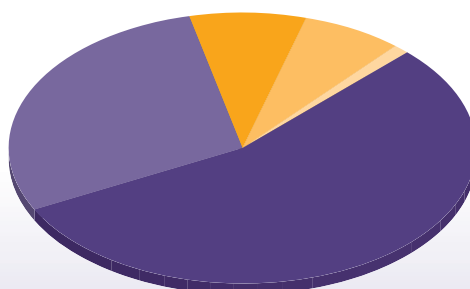
Investissements de progrès et maîtrise budgétaire

En 2007, les investissements ont principalement été consacrés à l'adaptation de nos modes de fonctionnement et à l'évolution de nos savoir-faire, dans le prolongement de la GPA ; au développement de notre stratégie de service, portée par le plan d'actions 2007-2009 ; et à la conception de notre nouveau système de pilotage de l'activité.

Le budget 2007 s'élève à 29,66 millions d'euros, stable par rapport à 2006 (29,98 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 la conception des référentiels du plan triennal 2007-2009,
- Adaptation du système d'information,
- Honoraires des avocats et experts représentant 29 % du budget contre 32 % en 2006.

☑ Répartition budgétaire 2007



55% Personnel
29% Avocats et experts
8% Locaux
7% Autres
1% Informatique

CERTIFICATION

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 2007

	Nombre d'affaires ouvertes ayant un jugement d'ouverture en 2007	Poids de la région en nombre d'affaires ouvertes	Nombre de salariés des affaires ouvertes en 2007	Poids de la région en salariés indemnisés pour l'année 2007	Montant avancé en K€ pour les affaires ouvertes en 2007	Poids de la région en montant avancé	Dossiers de plus de 100 salariés ouverts en 2007 (*)	Poids de la région en dossiers de plus de 100 salariés
Alsace	636	3,2%	4 168	2,9%	26 378 683	3,0%	5	4,9%
Aquitaine	1 043	5,3%	6 790	4,8%	30 572 622	3,5%	4	4%
Auvergne	340	1,7%	2 614	1,8%	11 822 207	1,4%	6	6%
Basse-Normandie	340	1,7%	1 877	1,3%	8 354 108	1,0%	2	2%
Bourgogne	437	2,2%	2 834	2,0%	16 402 749	1,9%	9	9%
Bretagne	868	4,4%	5 145	3,6%	23 661 163	2,7%	9	9%
Centre	721	3,7%	5 086	3,6%	26 096 153	3,0%	4	4%
Champagne-Ardenne	342	1,7%	2 415	1,7%	21 536 201	2,5%	0	0%
Corse	61	0,3%	350	0,2%	1 599 610	0,2%	0	0%
Poitou-Charentes	498	2,5%	3 151	2,2%	15 020 826	1,7%	1	1%
Franche-Comté	357	1,8%	3 631	2,6%	13 585 527	1,6%	4	4%
Haute-Normandie	403	2,1%	2 750	1,9%	9 908 890	1,1%	0	0%
Ile-de-France	3 782	19,3%	31 466	22,1%	272 742 096	31,5%	29	28%
Languedoc-Roussillon	1 025	5,2%	6 512	4,6%	32 892 553	3,8%	5	5%
Limousin	186	1,0%	1 252	0,9%	5 294 178	0,6%	0	0%
Lorraine	773	3,9%	5 822	4,1%	33 253 188	3,8%	1	1%
Midi-Pyrénées	814	4,2%	5 155	3,6%	33 330 503	3,9%	6	6%
Nord-Pas-de-Calais	1 270	6,5%	10 377	7,3%	51 808 826	6,0%	1	1%
PACA	1 724	8,8%	10 624	7,5%	53 269 458	6,2%	2	2%
Pays de la Loire	876	4,5%	6 436	4,5%	34 390 548	4,0%	2	2%
Picardie	422	2,2%	2 931	2,1%	14 797 198	1,7%	0	0%
Rhône-Alpes	2 000	10,2%	14 844	10,4%	88 267 138	10,2%	12	12%
DOM	656	3,4%	5 890	4,1%	40 069 609	4,6%	0	0%

► Evolution des principaux paramètres d'activité

	2003	2004	2005	2006	2007
Avances au cours de l'année (en millions d'euros)	2 027	1 656	1 452	1 458	1 399
Récupérations au cours de l'année (en millions d'euros)	677	701	634	617	610
Taux de récupération au 31 décembre des dossiers relevant de la loi de 1985	34,9%	35,4%	35,9%	36,3%	36,7%
Cotisations au cours de l'année (en millions d'euros)	1 312	1 645	1 469	905	657
Taux d'appel des cotisations	0,35% puis 0,45%	0,45%	0,45% puis 0,35%	0,25% au 01/01 puis 0,15% au 01/07	0,15%
Nombre de défaillances d'entreprises : données brutes enregistrées dans l'année (date de jugement), source INSEE	39 550	40 999	41 763	38 747	N.C.
Nombre de dossiers AGS ouverts (date de jugement)	20 797	20 418	20 357	19 655	19 577
Nombre de dossiers de plus de 100 salariés (date de jugement)	235	172	161	171	105
Nombre de salariés bénéficiaires au cours de l'année	294 094	252 889	227 805	220 812	208 233
Nombre de procédures prud'homales	42 178	43 039	41 896	38 936	38 435
Nombre d'arrêts de cour d'appel rendus	7 915	11 515	11 333	10 884	9 801
Nombre d'arrêts de la Cour de Cassation rendus avec constitution de l'AGS	69	50	45	15	14

Direction

Thierry Méteyé Directeur de la Délégation Unédic AGS

Délégation nationale

Christian Delnaud	Délégué adjoint Opérationnel
Jacques Savoie	Chargé de mission
Yves Roussel	Auditeur
Maurice de Keyser	Responsable Département Ressources Humaines
Laurence Jacq	Responsable Département Communication
Daniel Lagraula	Responsable Département Qualité
Laurent Mery	Responsable Département Systèmes d'information - Pilotage de projets
Francis Rousselot	Responsable Département Règles et Conseil juridique
Anne Varin	Responsable Département Statistiques - Pilotage - Production

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
René Bensaïd	Responsable du CGEA de Lille a.i.

Délégation régionale Ile-de-France

Michel Mathieu	Délégué régional
Michel Wiczor	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
---------------------------	---

RÉSEAU & CONTACTS

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

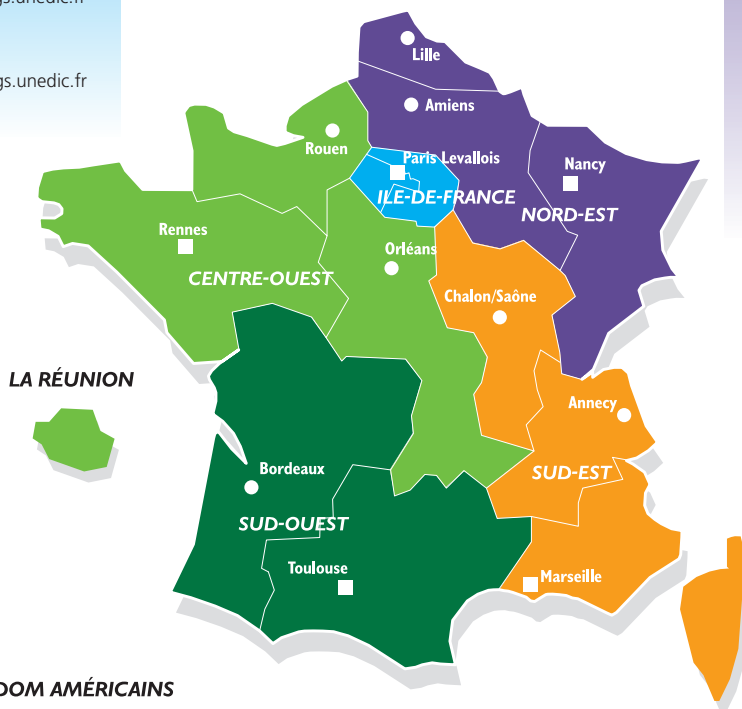
Tél : 03 83 95 52 50
E-mail : ags-cgea-ny@ags.unedic.fr

○ 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 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 DOM AMERICAINS

● 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 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