



Le budget de fonctionnement p. 60



Hubert Zerbib, président de Butterfly p. 74

Egypte p. 76



NOUVEAU



page 8

>>> **Colis gourmands : le test comparatif**



page 24

>>> **L'expert-comptable du comité d'entreprise**



page 32

>>> **Week-end : le Luxembourg**



page 52

>>> **« Age tendre et Têtes de bois »**

CACESTPARIS!

amaris
www.amaris.fr

*Le N°1 des solutions informatiques
destinées aux CE*



*Votre solution
complète et fiable :*
logiciel de gestion
+
site web clé en main

10 rue Vandrezanne
Tour Onyx 75013 PARIS
Tél : 01 53 80 94 63 - Fax : 01 53 80 94 65

2, rue du Tour de l'Eau - BP 282
38407 Saint-Martin d'Hères Cedex
Tél. : 04 76 63 31 60 - Fax : 04 76 63 12 04

Directeur de la Publication :Jacques Guez
(jguez@mediace.fr)**Rédacteur en chef :**Erick Inglevvert
(einglevert@mediace.fr)**Rédaction :**(redaction@mediace.fr)
Christophe Courau, Dominique Franceschi,
Jean Martinez, Dominique Pontvianne,
Barbara Rémy, Anna Seurin,
Yves-François Talmont**Service tourisme :**

Christophe Courau, Sheirlen Sebbag

Assistante de rédaction :Sheirlen Sebbag
(Tél. 01 55 26 87 65 sheirlen@mediace.fr)**Maquette,****Conception artistique :**
Nawfel Kabtni - Ecif**Photographe :**

Claude Katz

Crédit photos :Catherine Ballet (OT Paris) pour la photo
de couverture, Office de tourisme du
Luxembourg, Office du tourisme égyptien**Service abonnement :**Sophie Goldine
Tél. 0871 22 45 82 (prix appel local)
abonnement@mediace.fr**Secrétariat :**Tél. 01 55 26 81 00
info@mediace.fr**Chefs de publicité :**Jean-Pierre Sarbit
Tél. 01 55 26 87 64
jpsarbit@mediace.fr
Marc Tubiana
Tél. 01 55 26 87 63
mtubiana@mediace.fr**Service Publicité :**Samira Khaloui
Tél. 01 55 26 87 62
skhaloui@mediace.fr
Neidy Bouet
Tél. 01 55 26 87 67
neidy@mediace.fr**Ont collaboré à ce numéro :**Marie Boussin (Acteur Juridique),
Nelly Cohen, Simon Lequeux (La Clé),
Sadia Mancel (Comité Conseils),
Anne-Joëlle Moreau (Légrand Fiduciaire),
Mikhal Guigui (Forma CE), Marc Delomez
(Ça C'est Paris), Valérie Susana (Mot-Tech)**Régie publicitaire :**

WCE Régie

Imprimeur :

Imprimerie de Champagne (Langres)

Routeur :

Départ Presse

Commission paritaire :

1109 T 82322

ISSN

n° 1636-3191

Abonnement :1 an (5 numéros + 2 HS) 120 €
Média CE est édité par la SARL de Presse
Les Éditions du Pré
34, rue André Joineau
93310 Le Pré Saint-Gervais
Dépôt légal : juin 2006
Diffusion nationaleLa reproduction totale ou partielle du
contenu de ce magazine est interdite,
conformément à la loi du 4 mars 1967 sur
la propriété intellectuelle, sauf accord
express de l'éditeur.Copyright : Editions du Pré
34 rue André Joineau
93310 Le Pré Saint-Gervais

ÉDITO

Média CE évolue pour satisfaire au mieux les besoins de ses abonnés



Depuis cinq ans, Média CE n'a cessé d'évoluer pour coller au plus près des besoins des représentants du personnel.

Il y a un an, Média CE mettait en ligne son site (www.mediace.fr). Accessible sans supplément de prix à tous ses abonnés, www.mediace.fr se veut avant tout un outil au service des élus du comité d'entreprise. En effet, au-delà d'une liste où sont classés les prestataires selon le produit ou le service proposé, ce site présente au quotidien l'actualité sociale : projets de loi, lois, réglementation, négociations entre les partenaires sociaux, jurisprudence... Cette information est analysée et commentée par nous, et est accessible directement sur notre site.

Poursuivant les mêmes objectifs, la « newsletter » a été lancée dans la foulée de la mise en ligne de notre site. Avec une parution mensuelle au départ, la « newsletter » de Média CE est devenue depuis le mois de juin bimensuelle. Il s'agit, encore une fois, de fournir le plus rapidement possible les informations essentielles, tout en facilitant leur lecture. L'envoi de la « newsletter » n'engendre, elle non plus, aucun coût supplémentaire pour l'abonné. Enfin, votre magazine s'étoffe de nouvelles rubriques. Le cahier central

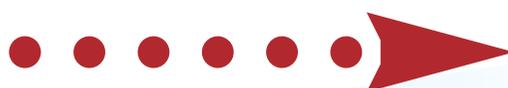
regroupe toute l'information juridique en une douzaine de pages : points de vue d'experts, analyse des derniers jugements des tribunaux, activité législative... Dans le souci d'en faciliter la lecture, le cahier central se distingue nettement des autres rubriques.

Dernières nouveautés introduites dans votre magazine : la publication de tests comparatifs sur des produits de consommation et l'élaboration d'une grille d'évaluation pour faciliter la comparaison des voyages de groupe, dont les données sont publiées sous forme de tableaux dans l'article traitant de la destination.

Ainsi, dans le présent numéro de votre magazine, vous pouvez prendre connaissance du test réalisé sur les colis gastronomiques offerts pour les fêtes de fin d'année. Foies gras et autres produits du terroir, tous ont été goûtés par des spécialistes de la gastronomie, au cours d'un repas qui s'est déroulé dans un restaurant parisien. Afin d'en garantir le sérieux, ce test a été effectué sans que les membres du jury puissent avoir connaissance du prestataire commercialisant tel ou tel produit soumis à dégustation.

En attendant les fêtes de fin d'année, toute l'équipe de Média CE vous souhaite d'excellentes vacances.

Jacques Guez
Directeur de la publication



Sommaire...

Consommation

- **Les colis gastronomiques** 8

14 fournisseurs passés au crible de notre comparatif. Pour la toute première fois de son histoire, Média CE décerne un palmarès : les « lauriers d'or », « lauriers d'argent » et « lauriers de bronze 2006 de la gastronomie du CE ».

- **Les chèques cadeaux** 66

Chèques cadeaux ou bons d'achat représentent un moyen de paiement et un avantage très prisé par les salariés.

Gestion et fonctionnement

- **Visite au CE PSA** 20

Serveur informatique, code barre, nouveau site internet, offset, plieuse : ce grand CE de la périphérie parisienne n'a pas lésiné pour investir dans des outils de communication performants.

- **Budget de fonctionnement** 60

Si les dépenses à affecter au budget des activités sociales et culturelles ne posent que rarement problème, il n'en est pas de même pour celles à imputer sur le budget de fonctionnement.

Actualités

- **Le cahier expert** 39

- **Forum des experts** 40

- **Avancées - Jurisprudences** 42

- **Questions pratiques** 46

- **Point de vue de l'expert-comptable** 48

- **Marc Delomez, «Ça C'est Paris»**

Age tendre et Têtes de bois 52

- **Forum des élus** 58

- **Interview : Hubert Zerbib,**

président de Butterfly 74

Rôle économique et social

- **L'expert-comptable** 24

En améliorant l'efficacité du dialogue social au sein de l'entreprise, l'intervention de l'expert-comptable est, aujourd'hui, l'une des clés de voûte permettant aux représentants du person-

nel d'exercer leurs prérogatives d'ordre économique et social. Le recours à cet expert permet de rendre intelligible l'information donnée par l'employeur. Au delà, il peut s'avérer encore plus nécessaire dans certaines situations...

Loisirs

- **Week-end au Luxembourg** 32

Les Ardennes luxembourgeoises offrent une multitude de possibilités culturelles et naturelles qui enchanteront un groupe le temps d'un week-end.

- **Les labos photos** 36

Petit couac dans le monde du clic-clac : l'arrivée du numérique a fait chuter le volume des travaux argentiques et menace la pérennité de ces services.

- **Le sport et les CE** 55

C'est indéniable, le sport, c'est bon pour le moral et la santé. Les comités d'entreprise optent pour une pratique sportive collective, et les idées ne manquent pas pour faire bouger les salariés.

- **Destination Egypte** 76

Une croisière d'une semaine en Haute Egypte, à la fois classique et surprenante. Suivez le Nil !

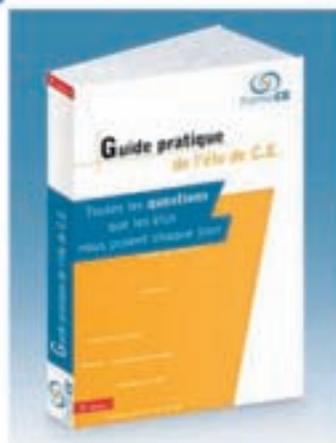
Ce numéro est accompagné d'un courrier d'abonnement et d'un jeté Cadhoc.

Le Guide Pratique de l'élu de C.E.
est arrivé !

5^{ème} édition

48 € T.T.C. franco de port

5 livres commandés au prix de 4



CLAIR ET PRÉCIS, ce guide est à la portée de tous !

SON CLASSEMENT ALPHABÉTIQUE VOUS PERMET D'ACCÉDER INTUITIVEMENT ET RAPIDEMENT AUX 74 THÈMES DU GUIDE.

Le droit des comités et leurs activités sont traités sous forme de QUESTIONS/RÉPONSES pour repérer immédiatement la solution la plus adaptée.

Grâce à son petit format (16x24 cm) il s'emporte partout !

L'OUTIL INDISPENSABLE À TOUJOURS AVOIR SUR VOUS !

NOUVEAUTÉS

4 NOUVEAUX THÈMES :

- Le chèque emploi-service universel
- Le comité d'entreprise Européen
- La Consultation sur l'emploi
- La responsabilité civile et pénale du CE

Extrait

Budget socioculturel du CE

Budget socioculturel du CE

La prime des comités sociaux a été transférée aux comités d'entreprise en 1995 lors de leur création. Les entreprises bénéficiaires correspondantes ont été également transférées à ce moment. C'est la contribution de l'employeur au budget socioculturel de comités d'entreprise. Cette contribution aux activités sociales doit être différenciée du budget de fonctionnement destiné au comité pour lui permettre d'agir dans le cadre de ses attributions statutaires. Les deux budgets doivent faire l'objet d'une comptabilité distincte.

Quand le CE organise la gestion d'une activité payante pour les employés, il est autorisé de déduire le montant du budget qui se trouve dans cette activité afin qu'il puisse profiter cette activité. Son montant se détermine au regard des dépenses effectuées par l'employeur pour faire des factures sociales des faits sociaux pendant la durée de l'activité par le comité.

Retrouvez des extraits du guide sur www.forma-ce.fr

Tableau des cotisations sociales (exemple) :

Année	Montant cotisations
2001	10 000 €
2002	10 000 €
2003	10 000 €

Exemple de référence sur date 2005, en euros de laquelle la somme salariale est l'équivalent de 2 400 000 €.

Le CE pourra même en bénéficier même en cas de plus de 20 000 € de cotisation de l'année de référence ou en cas de plus de 200 000 € de la somme salariale.

Bon commande disponible sur le site ou au 01 55 56 62 10

Média CE

www.mediace.fr

Abonnez-vous !

120 € TTC
pour 1 an pour le
choix N°1

SEULEMENT

- LA GESTION DU CE
- LE RÔLE ÉCONOMIQUE ET SOCIAL,
- LA COMMUNICATION AVEC LA DIRECTION ET LES SALARIÉS
- LA CONSOMMATION
- LES LOISIRS
- LES VOYAGES GROUPES

Média CE - 249, rue de Crimée - 75019 Paris
Tél. 0 871 224 582 - Fax 01 55 26 87 69
E-mail abonnement@mediace.fr



OUI, Nous nous abonnons à **Média CE** pour :

- 5 numéros par an et 2 hors-séries en 1 exemplaire = 120 €
 5 numéros par an et 2 hors-séries en 2 exemplaires = 240 €

**A imputer
sur le 0,2 %
de fonctionnement**

MCE19

CE _____

Responsable _____

Fonction au CE _____

Adresse _____

CP _____ Ville _____

Tél. _____ Fax _____

E-mail _____ Effectif _____

PAR COURRIER : en retournant ce coupon-réponse à

Média CE - 249, rue de Crimée - 75019 Paris

Nous joignons notre règlement de _____ €

par chèque n° _____

Banque _____

PAR FAX au 01 55 26 87 69 : nous réservons notre abonnement

dès à présent et nous réglerons à réception de la facture.

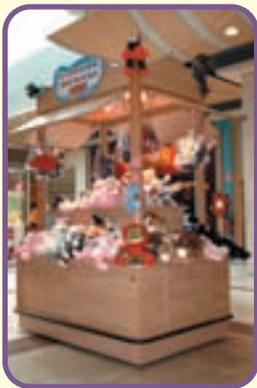
Abonnement renouvelable par tacite reconduction, hors promotion, dénonçable par simple lettre recommandée 3 mois avant l'expiration. Conformément à la loi Informatique et Libertés, vous disposez d'un droit d'accès et de modification des informations vous concernant.

Offre spéciale **Comités d'Entreprises**

Bienvenue dans le monde magique de



Vous voulez une **animation originale**
pour vos **fêtes de fin d'année...**



...**L'ATELIER NOUNOURS**[®] vous propose de donner vie à des peluches dans le cadre d'une animation où notre équipe invite vos collaborateurs à partager **un moment inoubliable dans son univers magique.**

Réussissez votre événement avec **L'ATELIER NOUNOURS**[®] et réservez dès maintenant votre fabrique à peluches au **01.43.53.55.90** et laissez entrer la magie dans votre C.E

www.ateliernounours.com



LE JURY.

De gauche à droite :
Olivier Guland (critique gastronomique),
Claude Brosset (comédien),
Yves-François Talmont (journaliste, Média CE),
Jean-Pascal Lefèvre (Le Bouchon de la Roquette),
Dominique Nodin (journaliste spécialisée
dans la gastronomie),
Jacques Guez (directeur de publication
de Média CE)
et Jean Martinez (conseiller spécial
de la rédaction de Média CE).

Par Yves-François Talmont



Colis gourmands :

14 fournisseurs passés au crible de notre test comparatif

Offrir, un peu avant les fêtes de fin d'année, un colis gourmand aux salariés ? Le geste est sympathique, et généralement très apprécié. Pourtant, nombre de responsables de CE hésitent, craignant de ne pas faire le bon choix. Et aussi, disons-le, souvent rebutés par le temps qu'il faut y consacrer. Média CE a décidé de les aider, en leur mâchant (sans jeu de mot...) une partie du travail. Nous avons mis sur pied un jury et organisé un test comparatif « à l'aveugle » dans un restaurant parisien. Et, tant qu'à faire, nous avons – pour la toute première fois – décidé de décerner un palmarès : les « lauriers d'or », « lauriers d'argent » et « lauriers de bronze 2006 de la gastronomie des CE, catégorie colis gourmands ».

A Média CE, on est comme ça. Les CE d'abord, toujours, comme un retour aux sources. Nous avons donc commencé par effectuer une enquête téléphonique auprès d'une petite centaine de comités d'entreprise, de toutes tailles et répartis dans différentes régions françaises.

Notre objectif était double : d'une part, évaluer les attentes des comités d'entreprise en matière de colis gourmands ; et, d'autre part, effectuer une sélection de prestataires bien perçus par les CE, afin de les inclure dans notre test comparatif.

Première constatation : la désaffection d'un certain nombre de comités d'entreprise vis-à-vis

du colis gourmand de fin d'année. A l'origine de cette désaffection, on trouve souvent quelques salariés déçus (ou se disant déçus...) par le colis du précédent Noël, et réclamant à cor et à cri de recevoir l'année suivante un chèque-cadeau à la place. Chèque-cadeau dont, curieusement, ils ont généralement déjà très précisément en tête l'usage qu'ils comptent faire : CD, petit pull à la mode, jouet pour le gosse, etc. Confrontés à cette demande, certains responsables de CE cèdent, se disant peut-être qu'il n'est jamais très politique d'aller contre les souhaits de ses électeurs... D'autres tiennent bon, et font œuvre pédagogique. Ils rappellent aux salariés à qui cela aurait échappé que



1



2



3

Les tout premiers clichés pris par notre photographe le jour du test :

- 1 Arrivée du comédien Claude Brosset, qui nous a fait l'amitié d'accepter d'être membre du jury.
- 1 Jean-Pascal Lefèvre ne laisse à personne le soin de déboucher les bouteilles destinées à être testées (et qui ont été préalablement habillées de papier d'aluminium, « dégustation à l'aveugle » oblige).
- 3 Karine et Samira se préparent à gérer les fiches de dégustation produit.

L'exemple du comité inter du GAN

Au GAN, le comité inter n'oublie pas les retraités. Il avait pris l'habitude de leur présenter ses vœux, à chaque début d'année, en les accompagnant d'un sympathique colis gourmand. Plus de 2 000 retraités, soit autant de colis : un joli marché pour le prestataire.

Et puis, un jour, la qualité a baissé. La force de l'habitude, peut-être... Toujours est-il que c'est revenu aux oreilles des élus du comité, qui ont arrêté les frais. Du coup, les malheureux retraités se voyaient quasiment menacés de devoir faire maigre le jour de Noël. Impensable !

Retroussant ses manches, le comité inter a lancé un appel d'offres, auquel une dizaine de prestataires ont répondu. Mme Emmanuelle Auchart, secrétaire du comité inter, nous explique comment les choses se sont passées : « Notre cahier des charges portait sur trois points bien précis : une fourchette de prix, la qualité avant la quantité et des produits fabriqués artisanalement. Nous y tenions absolument. Seul, France Colis Terroir répondait à ce dernier point. Nous avons choisi ce prestataire. Et nous avons découvert une entreprise à taille humaine, très à l'écoute de nos attentes et pratiquant une réelle transparence sur l'origine de leurs produits. Nos retraités sont satisfaits des colis. J'ai même appris qu'un certain nombre d'entre eux passaient maintenant des commandes complémentaires en cours d'année... ».



Le début d'une nouvelle vocation pour Sheirlen, notre assistante de rédaction ?

LA FERME DU FRAYSSE

en direct du Sud-Ouest

- Foies Gras
- Confits
- Vins
- Colis gourmands

Conditions spéciales accordées aux CE

24380 Vergt (Dordogne)
Tél. 05 53 46 79 60
Fax 05 53 46 79 61

ce n'est pas tous les jours Noël, et que, de toute façon, après Noël, il y a le jour de l'An. Ils plaident pour la convivialité d'un colis gourmand dégusté à deux, les yeux dans les yeux, ou bien en famille, ou encore entre amis. Et font remarquer que, sur le plan des principes, le rôle du comité d'entreprise, tel qu'il a été défini lors de la création de l'institution en février 1945, n'était en aucun cas de compenser, par l'octroi d'un supplément de pouvoir d'achat (d'ailleurs limité), des salaires jugés insuffisants, mais bien d'apporter un « plus », culturel ou social, dans la vie quotidienne des salariés. Les raisons de cette (relative, fort heureusement) désaffection des comités d'entreprise pour les colis gourmands sont parfois à rechercher ailleurs, même si les secrétaires de CE ne le reconnaissent pas spontanément. Il n'est pas toujours facile de faire le bon choix, et cela prend du

temps. « Pour nous autres, petits CE, les chèques-cadeaux, c'est un peu la solution de facilité. Même si on sait que ce n'est pas très satisfaisant... », confie un responsable de CE.

CE : le retour aux colis gourmands ?

Cela étant, il ne faut pas dramatiser : nombreux sont les CE qui demeurent fidèles à la tradition du colis gourmand. Certains même y reviennent, dès qu'ils sont assurés de trouver la qualité à un prix raisonnable. Il est d'ailleurs tout à fait significatif qu'au cours de notre enquête téléphonique, la plupart de nos interlocuteurs nous ont demandé à quelle date le dossier devait paraître, laissant entendre que cela leur donnait des idées...

Pour notre test, il nous fallait sélectionner quatorze prestataires – quatorze, et non pas treize, ni quinze. Le lecteur curieux comprendra pourquoi en se reportant à la mise en page des tableaux comparatifs qui figurent pp. 14 à 17. Nous avons contacté ceux des prestataires qui avaient été le plus souvent cités (cités en bien, s'entend) par nos interlocuteurs, et leur avons annoncé la bonne nouvelle. Presque tous en ont été ravis, comme on peut l'imaginer. Sauf un, apparemment pas très sûr de la qualité de ses produits, qui s'est déclaré « prêt à participer » (précisons que la participation à notre test était gratuite) « à condition que vous m'enleviez des tableaux comparatifs si je ne

suis pas dans les meilleurs ». Le premier moment de stupeur passé, nous avons rejeté cette exigence assez peu sportive. Signalons, pour la petite histoire, que cette défection inattendue nous a permis d'inclure *in extremis* dans le test un tout nouveau prestataire (un an d'existence) qui nous avait été chaudement recommandé

MAITRE ARTISAN CONSERVEUR

SUDREAU
1887

- Foie Gras -
- Spécialités Gastronomiques -
- Maître Artisan -

15 ans d'expérience
avec les comités d'entreprise



46000 CAHORS
Tél. 05 65 36 84 38 - Fax 05 65 36 85 85
E-mail : sudreau@wanadoo.fr

Pierre CHAMPION
Le Gourmand du Sud-Ouest

Pour toute information
retournez-nous ce coupon
par Fax : 05 53 02 49 40

CE : _____
Adresse : _____
Ville : _____
Code Postal : _____
E-mail : _____
Responsable : _____
Nb de salariés : _____

Une surprise offerte
pour les 100 premières demandes de renseignements

PROMOTION -30%
29€95 TTC
au lieu de ~~45€95~~

Spécial 70 ans

2006
de la Gastronomie de CE
et Comité d'Entreprise

Le Bloc de Foie Gras de Canard du Sud-Ouest, 130 g
+ Les Rillettes de Magret de Canard à la Royale, 100 g
+ La Terrine de Campagne aux Châtaignes, 100 g
+ Le Pâté aux Noix du Périgord, 100 g
+ Le Cassoulet Périgourdin au Confit de Canard, 420 g
+ Le Canard Cuisiné aux Cèpes, 750 g
+ Les Truffes Fantaisie aux éclairs de caramel, 120 g
+ Le Côtes de Bergerac moëlleux «Château La Barrière» 2004, 75 cl
+ Le Côtes de Duras «Comte de Guyenne» 2003, 75 cl
+ Le Vin de Noël, 37,5 cl
offerte + La farandole de fruits au sirop vanille, 20 cl

Existe avec un Foie Gras Entier pour 34€95

www.colis-gastronomique.com



« Intéressant, ce foie gras...
Peut-être un peu faible
en assaisonnement...
Mais, d'un autre côté,
si je le compare
au foie gras précédent... »
Pas simple, le métier
de journaliste gastronomique !

annoncé sur les formulaires
d'inscription. Enfin, nous avons
procédé au codage de tous les
produits, préalable indispensable
à une dégustation « à l'aveugle ».

Un test de consommation effectué « à l'aveugle »

par un CE. Il s'agit de « Panier
Plaisir ». Ce prestataire a fait
dans notre test un fort beau par-
cours, dû à l'authenticité de ses
produits du terroir et - surtout -
servi par un effort remarquable
en matière de prix. Résultat : il

décroche les « lauriers d'argent » !
Les colis gourmands sont, par
nature, tous différents les uns
des autres dans leur composi-
tion, problème que l'on ne ren-
contre pas lorsque l'on organise
un test comparatif sur les cham-

pagnes par exemple, ou encore
sur les foies gras (à condition,
bien entendu, qu'il s'agisse de
foies gras de même catégorie).
Afin de faciliter tout de même la
comparaison, nous avons
demandé aux prestataires parti-
cipants de faire au minimum
figurer dans leur colis un foie
gras cuit, un plat cuisiné du ter-
roir, un vin s'accordant soit avec
le foie gras, soit avec le plat cui-
siné, plus une douceur pour le
dessert (chocolats, fruits au
sirop, spécialité régionale, etc.).
Chaque prestataire étant bien
sûr libre d'y ajouter un ou plu-
sieurs autres produits, à condi-
tion que cela ne fasse pas déra-
per les prix. En ce qui concerne
les prix, justement, nous avons
fixé une fourchette large (entre
25 et 60 euros), tout en espérant
que les prestataires compren-
draient que, pour travailler
durablement avec les CE, il faut
savoir limiter sa marge.
Les colis ont bien vite afflué au
journal. La rédaction a com-
mencé par noter, collectivement,
la présentation de chaque cof-
fret, certains beaucoup plus fes-
tifs que d'autres. Puis nous
avons patiemment vérifié que le
contenu de chaque colis corres-
pondait bien, sur le plan des
dénominations comme sur celui
des quantités, à ce qui avait été

Le test a eu lieu au « Bouchon
de la Roquette », excellent res-
taurant de spécialités du terroir,
situé près de la mairie du XI^e
arrondissement à Paris et où les
vins (bordeaux, brouillis ou san-
cerres) sont sélectionnés avec
amour par le maître des lieux,
Jean-Pascal Lefèvre.
Conduit avec le plus de
méthode possible (les foies gras
d'abord, les autres entrées
froides ensuite, puis les plats
cuisinés, et enfin les desserts),
le test Média CE a duré plus de
trois heures, selon la technique
dite « à l'aveugle » : les foies
gras, par exemple, étaient
extraits de leur conditionnement
en cuisine, hors de la vue des
membres du jury (opération
supervisée par notre charmante
assistante de rédaction
Sheirlen), puis présentés en
salle sur une assiette portant un
post-it sur lequel figurait un
simple code-produit. C'est-à-
dire que les convives n'avaient
pas la possibilité de savoir quel
fournisseur avait produit tel ou
tel foie gras, ni *a fortiori* quel
prestataire l'avait fait figurer
dans son colis. Bien évidem-
ment, chaque membre du jury
n'a pas goûté à la totalité des
produits proposés : à l'impos-
sible, nul n'est tenu ! L'important
était que chaque produit soit
testé par plusieurs membres du

LABEYRIE

Labeyrie célèbre ses 60 ans de Plaisir
en vous proposant une sélection
des Meilleurs Cadeaux Gastronomiques
et d'Achats Groupés de Produits Festifs
Foie Gras et Saumon Fumé

A votre écoute pour répondre à vos attentes
et trouver le cadeau idéal !
Votre contact : Gwénola CORBEL
Tél. : 05 59 58 04 20
Email : gwenola.corbel@labeyrie.fr

jury, et éventuellement, en cas de désaccord (ou, au contraire, en cas d'emballement subit), testé ensuite par d'autres membres du jury, comme en une procédure d'appel. A quelques très rares exceptions près, l'impression générale a été que les prestataires avaient consenti un réel effort, en matière de qualité notamment. La plupart avaient d'ailleurs fait, pour une fois, le choix du foie gras de canard entier – que tous les vrais amateurs préfèrent au bloc de foie gras (qui malgré son appellation ambiguë, est en fait un foie gras reconstitué).

Le vrai travail, pour votre serveur, a commencé après. Un travail plutôt fastidieux, où la calculatrice avait à peu près évincé le traitement de texte. Le journaliste était quasiment devenu comptable ! Dans un premier temps, il s'agissait de faire, pour chaque produit testé, la synthèse

des notes et des appréciations du jury. Puis d'appliquer à cette note moyenne un coefficient de pondération, en fonction de l'importance et de l'intérêt du produit. Il aurait en effet été totalement inéquitable de donner, dans l'évaluation globale d'un colis, le même poids à un foie gras entier et à un petit sachet de bonbons par exemple. Quelques additions, quelques divisions et quelques multiplications plus tard, nous en sommes arrivés, pour chaque colis, à une « note gustative » sur... 44 (sic !), à laquelle nous avons ajouté une note sur 6 sanctionnant l'accord vin-mets (parfois très réussi, parfois moins). Nous avons alors abouti à une note sur 50, correspondant au test de dégustation dans son ensemble. Vous suivez ?

Mais nous n'étions pas au bout de nos peines, le test à proprement parler ne représentant que

Suite page 18

NOTRE JURY

Claude Brosset

Comédien (théâtre, cinéma, télévision)

Jacques Guez

Directeur de publication de Média CE
et éditeur d'un guide gastronomique (« L'Indispensable »)

Olivier Guland

Journaliste indépendant, critique gastronomique

Jean-Pascal Lefèvre

Restaurateur et œnologue
(Le Bouchon de la Roquette)

Jean Martinez

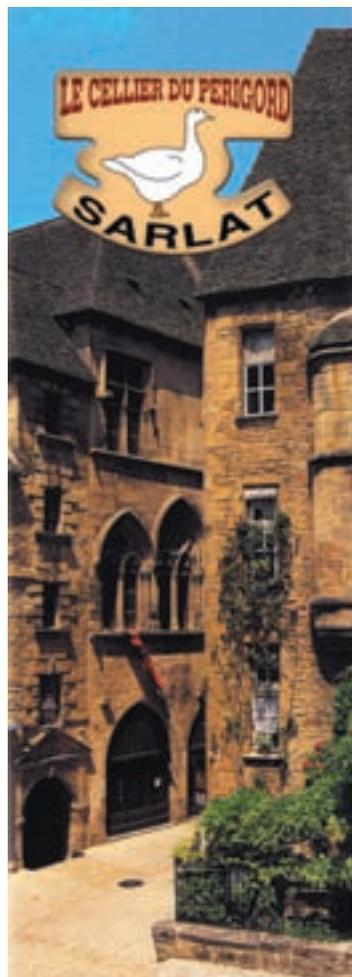
Editorialiste à Média CE,
conseiller spécial de la rédaction

Dominique Nodin

Journaliste spécialisée dans la gastronomie
(Marie-Claire, Rest'ho News, Tendances)

Yves-François Talmont

Journaliste à Média CE
(enquêtes de consommation)



Le Cellier du Périgord
Spécialiste des colis gastronomiques depuis plus de 30 ans



Les malettes pique-nique



Les coffrets cadeaux

Place de la liberté
B.P. 39 24201 SARLAT CEDEX
Tél. : 05 53 59 17 94 ou 05 53 59 46 18
Fax : 05 53 28 56 33 - E-mail : cellierdupericord@wanadoo.fr
www.cellierdupericord.com

Les colis gourmands



Fournisseur	Affaire de Goûts	Ducs de Gascogne	Equaterre
Localisation	Rebecques (Pas-de-Calais)	Gimont (Gers)	Vernon (Eure)
Spécificité (éventuellement)	Se fournit auprès de producteurs artisanaux.	Producteur de foie gras et de pâtés depuis 1953. Assembleur de colis gastronomiques.	A côté de sa gamme traditionnelle, ce prestataire propose une gamme dite « contemporaine ».
Ancienneté avec les CE	2 années.	36 années.	6 années.
Nom du colis proposé (éventuellement)	« Saveurs d'exception »	« Plaisir Gourmand »	
			
Présentation du colis	Mallette en carton avec poignée.	Valisette originale en carton.	Boîte de carton kraft.
Composition du colis	7 produits, dont une terrine d'huîtres fumées (spécialité de l'île d'Yeu), un foie gras entier des Landes (beau bocal de 200 g) et un axoa de veau au jambon de Bayonne et au piment d'Espelette (spécialité du pays basque).	7 produits, dont une petite terrine de pintade au romarin, un foie gras entier de Gascogne (médaillon d'argent au concours général agricole 2005), un vin blanc de pays et une gigolette de volaille grand veneur.	9 produits, dont un foie gras entier (petit bocal de 125 g), un vin blanc « Douceur de Chalosse », un braisé de canard à la crème de figues, une farandole de fruits au sirop, des bonbons de chocolat du Périgord et du miel de Provence.
Commentaires du jury (extraits)	Terrine d'huîtres décevante, foie gras pas assez assaisonné. Excellent et original axoa de veau.	Sympathique terrine de pintade au romarin, foie gras de canard noté entre « bon » et « très bon », agréable vin « Charmes de Colombelle 2004 », bonne gigolette de volaille.	Foie gras très correct, bon vin blanc, délicieux braisé de canard à la crème de figues, agréable miel de Provence.
Prix unitaire pour une commande de 50 colis*	52,40 €	38,90 €	47 €
Prix unitaire pour une commande de 200 colis*	49,50 €	28,90 €	45 €
Acompte éventuellement demandé	50 % à la commande.	30 % à la commande.	40 % à la commande, le solde à la livraison.
Le(s) plus	L'axoa de veau, et aussi la gourmandise (grains de café enrobés de chocolat noir et présentés dans une ravissante boîte en forme de cœur).	Bonne idée : un mini-confit de figues pour accompagner le foie gras.	Le braisé de canard. Et aussi le sel fin de Noirmoutier « aux baies roses et à l'huile essentielle de citron », proposé pour accompagner le foie gras.
Le(s) moins	Le prix, bien sûr : ce colis est le plus cher de notre sélection.	Un bocal de 130 g, ce n'est pas beaucoup... surtout quand le foie gras est bon !	Disons-le tout net : un bocal de 125 g de foie gras, ce n'est pas très festif !
Note générale (sur 20)**	9,88	16,96	11,74
L'avis de la rédaction	Ce prestataire a une activité récente avec les comités d'entreprise. S'il souhaite continuer, il gagnerait à revoir sa politique en matière de prix.	Colis de qualité, bien équilibré. A noter la forte dégressivité de prix lorsque l'on passe d'une commande de 50 colis à une commande de 200. Une aubaine pour les gros CE...	Quelques bons produits, mais un colis plutôt cher.

* Prix TTC, port compris, livraison sur un seul site

** Incluant l'ensemble des critères

au banc d'essai

France Colis Terroir	GA Besse	Halte Gourmande	La Ferme du Fraysse
Candresse (Landes)	Prayssac (Lot)	Wasquehal (Nord)	Vergt (Dordogne)
Transformation des produits, sans conservateur et sans colorant, selon des recettes exclusives.	Fabricant conserveur depuis plus de 75 ans.	Composé des coffrets avec des spécialités artisanales des différentes régions de France.	Production artisanale de foies gras du Périgord.
6 années.	21 années.	4 années.	22 années.
« Le Colis Chalosse »		« A la découverte des terroirs »	
			
Valisette en carton décoré.	Jolie valisette en carton de couleur.	Très jolie corbeille en osier.	Carton noir, plutôt chic.
6 produits, dont un foie gras entier (190 g), un pâté avec 30 % de foie gras en médaillon, un civet de canard sauce aux cèpes et un vin rouge « Domaine Cachiquet 2003 » (bon accord avec le civet).	7 produits, dont un foie gras entier (médaillon d'argent au concours général agricole 2006), un délice de caille au foie gras, un boudin blanc au Porto sauce aux cèpes et un vin de pays du comté tolosan. Objet-cadeau : un beau couteau à foie gras siglé Laguiole.	10 produits, dont des rillettes de coquilles St Jacques, un foie gras entier (médaillon d'argent au concours général agricole 2005), un vin rosé « Grain d'amour », une caille confite dans la graisse de canard sur lit de cèpes, un vin rouge « château Grand Chêne 2001 », etc.	5 produits : bloc de foie gras avec 30 % de morceaux (200 g), vin blanc « château Haut-Malveyrein » 2002, confit de canard, vin rouge « château Fontpudière » 2000, bonbons de chocolat aux cerneaux de noix.
Bon foie gras de canard, savoureux civet de canard et très bon vin de pays.	Bon foie gras, excellent délice de caille au foie gras de canard, savoureux boudin blanc au Porto sauce aux cèpes.	Tapenade trop salée, bon foie gras et savoureuse caille confite, mais très mauvais accord des vins.	Bons produits. Le « château Fontpudière » et les chocolats aux cerneaux de noix ont été particulièrement appréciés par le jury. Bon accord vins-mets.
46,75 €	48,30 €	48 €	39 €
44,50 €	38,85 €	40 €	37,50 €
50 % à la commande et le solde à la livraison.	30 % d'acompte à la commande.	Généralement un acompte de 30 % à la commande.	30 à 50 %, selon les cas.
Une démarche remarquable de communication et de transparence : chaque colis est accompagné d'une documentation complète sur la composition et l'origine des produits. Bravo !	Un « plus » malin : une carte de vœux au nom du CE et qui donne en prime des informations sur le foie gras.	La caille confite.	Excellent vin rouge. Dessert original, typique du Périgord.
Un peu cher si on le compare à d'autres colis... Il est vrai qu'il s'agit de produits artisanaux de qualité.	Le prix du colis est élevé pour les petits CE. Dommage !	Le rosé « Grain d'amour » se marie mal avec le foie gras, et le « château Grand Chêne » est trop charpenté pour la pauvre petite caille...	Le carton pourrait être plus gai et d'esprit plus « terroir ».
12,90	14,19	12,99	14,74
Un colis très terroir et très authentique, qui peut, même à ce prix, intéresser bien des CE...	De très bons produits (d'ailleurs bien notés par le jury). Ne serait-il pas possible de faire un effort sur le prix pour les commandes de 50 colis ?	L'idée d'un colis « régionalement pluriel » est intéressante. Ce prestataire devrait obtenir de bons résultats en revoyant sa carte des vins.	Un colis bien équilibré, avec un vin pour le foie gras et un vin pour le confit de canard.

Les colis gourmands



Fournisseur	Labeyrie	Le Cellier du Périgord	Le Chai des Goulipiats
Localisation	Came (Pyrénées-Atlantiques)	Sarlat (Dordogne)	Cissé (Vienne)
Spécificité (éventuellement)	Producteur de foie gras, Labeyrie propose aussi aux CE des achats groupés de saumon fumé. Ce prestataire fête son soixantième anniversaire cette année.	Distributeur de produits régionaux.	Assemblage et commercialisation de produits du terroir (« 23 provinces gourmandes »). Ce prestataire organise également des repas champêtres et des soirées à thème.
Ancienneté avec les CE	8 années.	13 années.	16 années.
Nom du colis proposé (éventuellement)	« Pique-nique du Sud-Ouest »	« La mallette occitane »	« Découverte provinces gourmandes »
			
Présentation du colis	Joli panier en osier, de couleur bordeaux, avec anses.	Très jolie mallette en osier avec fermail, doublée de tissu écossais.	Solide valisette en carton.
Composition du colis	6 produits, dont un foie gras entier à l'ancienne (190 g) et un bloc de foie gras de canard du Sud-Ouest (150 g), un vin blanc côtes de Bergerac 2005, un confit de canard et des truffes fantaisie au chocolat.	7 produits, dont une terrine rustique au jus de truffes, un bloc de foie gras de canard du Périgord (190 g), un monbazillac 2003, un civet d'oie au vin de Cahors, des mini-poires rafraîchies à l'eau de vie et des bonbons de chocolat aux noix. Objet-cadeau : un élégant fil à trancher le foie gras.	8 produits, dont un apéritif artisanal à la myrtille, des rillettes de coquilles St-Jacques, un foie gras entier (180 g, médaille d'argent au concours général agricole 2005), deux cuisses de canard au miel et au marc de champagne, un bergerac rouge et des mini-pommes rafraîchies au calvados.
Commentaires du jury (extraits)	Deux bons foies gras (chacun dans sa catégorie), vin correct, savoureux confit de canard.	Terrine au jus de truffe peu convaincante. Mais bon foie de canard, excellent monbazillac, civet d'oie très « terroir » et délicieux bonbons de chocolat aux noix. Bon accord vin-foie gras.	Bon foie gras et excellent bergerac « Domaine Tertre de Faucher » 2003. Cuisses de canard un peu décevantes. Délicieuses mini-pommes rafraîchies au calvados.
Prix unitaire pour une commande de 50 colis*	40,02 € (un prix précis...)	39,80 €	47,50 €
Prix unitaire pour une commande de 200 colis*	38,28 €	38 €	44 €
Acompte éventuellement demandé	30 % à la livraison, le solde à la réception de la facture.	30 % à la commande.	40 % à la commande, le solde à la livraison.
Le(s) plus	Deux foies gras dans le même colis, soit un total de 340 g de foie gras : Labeyrie l'a joué carrément festif !	La qualité de la plupart des produits, et aussi la « lyre à foie gras » (très pratique pour découper les blocs en tranches bien présentées).	Les mini-pommes rafraîchies au calvados.
Le(s) moins	Rien, ou presque. Peut-être un léger manque d'originalité dans le choix du plat cuisiné.	On ne sent pas vraiment le jus de truffe dans la terrine rustique.	Terrine de magret fumé assez moyenne...
Note générale (sur 20)**	16,08	16,97	12,32
L'avis de la rédaction	Colis intéressant, sur lequel se rueraient certainement les amateurs de foie gras.	Un beau colis de fête, à un prix qui reste raisonnable.	Un peu cher par rapport au contenu du colis.

* Prix TTC, port compris, livraison sur un seul site

** Incluant l'ensemble des critères

au banc d'essai



Le Manoir Alexandre

Panier Plaisir

Pierre Champion

Sudreau Foie Gras

Espalion (Aveyron)

Naintré (Vienne)

Périgueux (Dordogne)

Cahors (Lot)

Nombreuses spécialités gourmandes dont une très originale caille fourrée au foie gras de canard.

Vente de produits du terroir de fabrication artisanale, sans colorants.

Ce prestataire produit lui-même l'ensemble de ses spécialités gastronomiques.

Ce maître artisan fabrique des produits fins du Sud-Ouest : foies gras, spécialités à base de foie gras, terrines, plats cuisinés. Il commercialise aussi du chocolat et des vins.

11 années.

Une année.

Plus de 15 années.

14 années.

« Douceur de la vie »

« Colis spécial 70^e anniversaire »

« Le Rocamadour »



Panier ovale en osier avec anses rabattables, doublé tissu.

Panier rond en osier teinté.

Carton joliment coloré, avec un logement en creux pour chaque produit.

Grande boîte en carton décoré.

9 produits, dont un « vin de Noël », un foie gras entier, un gaillac « Baron Thomières 2004 », des escargots à la graisse de canard, des morceaux de cuisses de chapon confits aux marrons, un vin de pays du comté toulousain, et un assez surprenant « gâteau à la broche » (spécialité réalisée par un atelier protégé).

5 produits, dont un foie gras de canard entier (120 g), un monbazillac « moulin de Bajac » 2002 et un sauté de chevreuil aux aïrelles de Dordogne.
Objet-cadeau : un joli tire-bouchon en cep de vigne.

Pas moins de 11 produits, dont des rillettes de magret de canard à la royale (20 % de foie gras), un foie gras de canard (130 g), un vin blanc « château La Barrière » 2004, un canard cuisiné aux cèpes, un vin rouge « Comté de Guyenne » 2003, un cassoulet périgourdin au confit de canard, des truffes fantaisie, etc.

10 produits, dont une terrine au floc de Gascogne, un foie gras entier (130 g, médaille d'argent au concours général agricole 2006), un vin blanc « Dame des Bastides » 2004, un mitonné de pintade aux trompettes, un vin rouge « château Terre et Bois de Monsieur » 2002 et des abricots au vin de monbazillac.

Excellent foie gras, cuisses de chapon fondantes, très savoureux gâteau à la broche (traditionnellement cuit sur un moule, devant la cheminée).

Un foie gras pas mal du tout, sublimé qu'il était par un excellent monbazillac. Sauté de chevreuil aux aïrelles intéressant et authentique.

Le foie gras a été très bien jugé, de même que les rillettes de magret de canard à la royale. Vins agréables, intéressant cassoulet périgourdin au confit de canard. Truffes délicieuses.

Les produits sont tous de bon niveau. Quelques réserves néanmoins sur l'apéritif château de Chassigne, jugé un peu sirupeux.

40 €

34,56 €

34,95 €

39 €

40 €

32,40 €

34,95 €

35 €

30 % à la commande.

50 à 70 % d'acompte si le comité d'entreprise n'est pas déjà client.

30 % à la commande.

30 % à la commande.

Dans chaque colis, une jolie plaquette pour expliquer comment servir les spécialités du Manoir Alexandre.

Le monbazillac, le sauté de chevreuil aux aïrelles, le tire-bouchon en cep de vigne. Et, surtout, le prix (l'un des deux plus bas de notre sélection).

Un excellent foie gras. Deux vins et deux plats cuisinés. Et tout ça, pour 34,95 € !

Un foie gras sans antioxydants ni conservateurs : bravo !

Une petite incertitude sur le vin de Noël : vin ou apéritif ?

120 g de foie gras, c'est un peu juste, non ?

Rien.

...130 g seulement de foie gras : dommage !

16,30

17,68

18,15

16,13

D'excellents produits, notamment un très beau foie gras. L'un des colis les plus intéressants de notre sélection.

Prestataire très récent, Panier Plaisir crée la surprise avec ce colis intéressant à prix imbattable.

Nombre de produits, qualité gustative et prix très étudiés : Pierre Champion remporte haut la main les « Lauriers d'Or » de ce test comparatif 2006.

Un colis fourni et réussi, à prix très raisonnable.

LE PALMARES 2006

Lauriers d'Or de la Gastronomie des CE
(Catégorie Colis Gourmands)

Pierre Champion (Périgueux, Dordogne)
pour son colis « Spécial 70^e anniversaire »

Lauriers d'Argent de la Gastronomie des CE
(Catégorie Colis Gourmands)

Panier Plaisir (Naintré, Vienne)
pour son colis « Douceur de la vie »

Lauriers de Bronze de la Gastronomie des CE
(Catégorie Colis Gourmands)

ex æquo :

Le Cellier du Périgord (Sarlat, Dordogne)
pour son colis « La mallette occitane »

et

Ducs de Gascogne (Gimont, Gers)
Pour son colis « Plaisir Gourmand »



Notre directeur de publication (Jacques Guez, à droite sur la photo) a réussi l'exploit de garder son sérieux, même quand Claude Brosset s'est lancé dans une époustouflante imitation d'Yves Montand.

Suite de la page 15

la moitié environ de la note finale* : il fallait en effet encore y ajouter, et selon les coefficients prévus pour chacune, la note correspondant à la présentation du coffret, celle correspondant à la « générosité » du colis (nombre de produits, grammage de foie gras, etc.), celle aussi à son caractère festif. Enfin, il s'agissait de noter les prix (prix unitaire pour une commande de 50 colis et prix unitaire pour une commande de 200 colis). Et c'est là que les choses se sont décidées. Les différences de notes gustatives étant le plus souvent relativement peu importantes entre les colis (du fait, précisément, de l'effort consenti par les prestataires en matière de qualité), c'est sur les prix que les écarts se sont creusés, de façon mécanique et parfois même cruelle. Il faut dire aussi que certains prestataires auront du mal à justifier telle ou telle différence de prix. Prenons l'exemple, un peu limite il est vrai, du colis d'Affaire de Goûts : 52,40 € pour sept produits, quand celui de Pierre Champion en aligne onze pour 34,95 €. Onze, dont des rillettes de magret de canard à la royale, un excellent foie gras, deux vins et deux plats cuisinés ! Dans ces conditions, personne ne s'étonnera que Pierre Champion (maison qui fête cette année son 70^e anniver-

saire) remporte les « lauriers d'or de la gastronomie des CE, catégorie colis gourmands ». Plus inattendus en revanche, les « lauriers d'argent » de Panier Plaisir, un parfait outsider, qui a su proposer un colis festif et sympathique pour 34,56 € ! Quant au Cellier du Périgord et aux Ducs de Gascogne, deux fournisseurs bien connus des CE, ils sont arrivés dans un mouchoir de poche, et même dans un mouchoir de poche qui ressemblerait à une pochette : la différence entre eux deux est de 0,01 sur 20 ! Nous n'avons pas eu le cœur de les départager, et leur avons donc décerné les « lauriers de bronze » ex æquo. Un grand bravo à tous les lauréats ! S'ils ont été couronnés, c'est pour trois (excellentes) raisons : ils ont présenté des produits de qualité, ils ont su composer un vrai colis de fête et ils sont restés raisonnables en matière de prix.

Mais, surtout, que les autres ne désespèrent pas : la plupart n'ont pas démerité, loin de là. Il suffit, pour s'en persuader, de lire attentivement, dans les tableaux de ce dossier, les rubriques « Commentaires du jury » et « L'avis de la rédaction ». Nul doute que les responsables de CE sauront le faire. Et, l'ayant fait, prendre quelques décisions, pour le plus grand plaisir gourmand des salariés. ■

* Pour des raisons de clarté, la note finale de chaque prestataire est présentée sur 20 dans nos tableaux comparatifs.



Hors catégorie

Avec leur richesse gastronomique, les coffrets gourmands « Jardins d'Alsace » sont un festival pour les papilles !

Difficile de comparer Jardins d'Alsace ! Des produits frais, de grande qualité gustative et d'une originalité à couper le souffle. L'Alsace n'est pas seulement l'autre pays du foie gras, mais également l'autre pays des coffrets festifs.



d'Entreprise veut du changement dans leurs colis !». Cela fait 20 ans que Benoit IMHOFF et son équipe des Jardins d'Alsace confectionnent des coffrets avec toujours le même soucis de qualité, d'originalité et de tradition.

Cette petite équipe s'est étoffée avec l'arrivée de Carla Douilot qui est responsable de la région Parisienne.

Alors à Bientôt...

« Le foie gras d'Alsace au beraweka, le gewurztraminer Vendanges Tardives, le pavé aux épices, la liqueur de chocolat... sont la clé de voûte de nos paniers gourmands. ». Leur force est l'association, dans le savoir faire, de plusieurs producteurs/artisans dans une même composition. « Les Comités

Emballage carton : un bocal de spécialité de foie gras de canard au beraweka 150 g + 1 bouteille de Gewurztraminer Vendanges tardives 75cl 1998 + 1 Pain aux épices + 1 sachet de bouchons de nos vignobles 150 g = 45 euros franco pour 50 colis minimum.

DUICS de GASCOGNE
FOIES GRAS & CADEAUX GASTRONOMIQUES

Offrez d'authentiques produits du terroir !

- COLIS À LA CARTE
- TARIF DEGRESSIF
- COLLECTION CRÉATIVE
- COFFRETS PERSONNALISÉS
- LIVRAISON GROUPEE, SEMI-GROUPEE OU INDIVIDUELLE

Nos responsables régionaux sont à votre écoute au 05 62 67 24 24
www.duicsdegascogne.com

Rte de Mauvezin B.P.13 - 32201 Gimont cedex

FOIES GRAS ET COLIS GASTRONOMIQUES D'ALSACE
www.illberg.com

Entrez dans l'univers des saveurs gourmandes d'Alsace.



Placés sous le signe du raffinement et de l'originalité, les colis gourmands proposés par les Saveurs de l'illberg vous invitent à découvrir les plaisirs de la table.

Une prestigieuse sélection de produits d'exception : foies gras, terrines, vins, liqueurs, thés, chocolats, confitures, douceurs...et objets cadeaux.

CATALOGUE & DEVIS GRATUITS SUR SIMPLE DEMANDE

Coupon réponse à faxer au 03 90 299 414. Les Saveurs de l'illberg - 67150 Erstein

Ci _____ Nom _____ Prénom _____
Adresse _____
Code postal _____ Ville _____
Téléphone _____ Fax _____ Nbre de salariés _____

Découvrez notre gamme de colis gourmands dès 9 € ttc

COMMUNICATION « UP TO DATE » AU CE PSA D'AULNAY-SOUS-BOIS !

Par Dominique Franceschi

Serveur informatique, code barre, nouveau site internet, offset, plieuse..., ce grand CE industriel de la périphérie parisienne n'a pas lésiné pour investir dans des outils de communication performants.

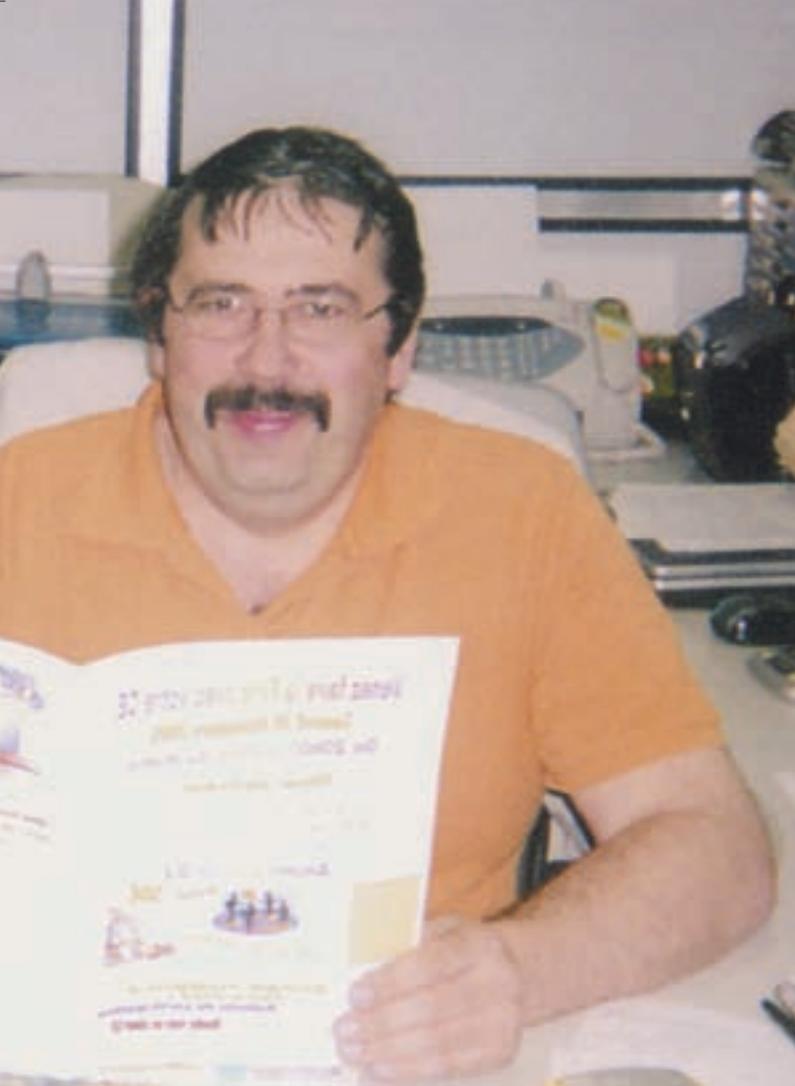
PSA Aulnay-sous-bois : un grand site automobile de 168 ha, où 4700 salariés produisent plus de 1 000 véhicules par jour, des C2 et des C3. Dans un parc verdoyant, les bâtiments s'allongent au-dessus des chaînes de montage. A cause de la distance, le CE dispose de deux locaux séparés de 300 m l'un de l'autre, le CE Ferrage et le CE Montage. Des locaux spacieux qui abritent chacun un comptoir de vente (alimentation sèche, boissons, cadeaux...), une agence de voyages et de billetterie, un espace informatique, des babyfoots, des distributeurs automatiques, un espace détente... Bref, un lieu de vie indispensable dans cet enclos loin de la ville. 75 % des salariés travaillant en 3 x 8, la communication est une fonction du CE, à part entière, indispensable, qui mobilise un salarié à temps plein. Lucien Bail, ex-techni-

rien de maintenance, est celui qui, depuis six ans, l'a mise en forme, tout en organisant l'informatisation du CE. Ce passionné – il a quatre ordinateurs chez lui – s'est trouvé au cœur de la mise en œuvre de logiciels spécialement conçus pour les CE par Jean-Marc Fuguet. « Nous sommes devenus sa vitrine, et des élus de divers CE viennent nous voir régulièrement. La force de JMF Info est de faire du sur-mesure et d'être constamment évolutif » se félicite-t-il.

Ce qui a permis au CE PSA Aulnay d'avoir une architecture informatique correspondant à ses besoins, au fur et mesure de l'évolution de sa politique. En février dernier, le système a été entièrement revu, avec l'installation d'un serveur central et d'une trentaine d'ordinateurs en réseau, dont huit en accès libre pour les salariés. « Cela permet le dépannage à distance de par-

tout en France, avec une grande rapidité d'intervention » explique Lucien Bail. Aujourd'hui, grâce à la mise en place d'une identification de chaque ayant-droit par une carte personnalisée et un code barre infalsifiable, toutes les opérations d'achat et de participation aux activités sociales et culturelles (ASC) sont suivies de manière précise et fiable. La gestion de certaines ASC en a été considérablement simplifiée et sécurisée. La sélection et la distribution des cadeaux de Noël ou de fête des mères, par exemple. « Là où il fallait dix personnes, il n'y en a plus que trois, et les erreurs liées au listing ont disparu ». Idem pour les priorités d'inscription aux voyages, immédiatement consultables, ou pour l'achat de billets : plus de 30 000 billets par an, limités à 4 places de théâtre abondées et 4 non abondées par personne, et à 3 places de cinéma par mois,

hors promotions. Grâce à la traçabilité, la fraude n'est plus possible. Gain de temps, gain d'argent, mais aussi bien meilleure visibilité sur chacune des ASC. « On peut faire toutes sortes de requêtes pour aider à la décision. Ainsi, nous avons demandé à pouvoir extraire ce qui concernait uniquement les enfants de 2 à 4 ans. JMF Info a développé le logiciel nécessaire », poursuit Lucien Bail. Un sur-mesure très précieux pour connaître la participation aux ASC par tranches d'âge, sexe, domiciliation, collègues, etc. « Mais cela ne remplace pas l'enquête de satisfaction que nous allons prochainement mener », nuance Tanja Sussest, la secrétaire du CE. Elue il y a un an après la démission du dernier secrétaire, cette dynamique trentenaire a très vite insufflé sa marque au CE : sens de l'équipe, écoute, disponibilité, efficacité, rigueur de gestion et... com-



munication. Son slogan - «Un CE pour tous !» - dit bien dans quelle direction elle veut aller : «plus d'activités pour les salariés du 1^{er} collège, un peu oubliés auparavant». La refonte complète du site internet, toute récente, va dans ce sens. «En passant uniquement par le langage HTML, nous l'avons simplifié par rapport au précédent qui était joli, mais très lourd, avec trop d'animations. Plus que du gadget, les salariés veulent l'essentiel de l'information, rapidement accessible. Et la mise à jour est très rapide», insiste Lucien Bail, son rénovateur. Succès immédiat : plus de 2000 connexions par mois (contre 500 auparavant) avec une prochaine étape qui pourrait encore augmenter ce score : la possibilité de pré-réservation en ligne. «Ce sera très utile, notamment aux salariés postés. Mais afin de conserver le lien direct avec

le CE, ils devront se déplacer pour finaliser l'opération», relève Tanja Sussest. Côté communication, celle-ci a amélioré ou remanié les outils déjà existants : affiches qui, depuis l'arrivée de Lucien Bail, ont pris de la couleur, de la mise en page et du punch ; bulletin d'information mensuel distribué sur le site ; et 4 pages trimestriel, envoyé à domicile, «pour que le conjoint soit au courant des ASC...». Des publications plus faciles à produire et à actualiser, tout en étant de meilleure qualité depuis l'achat d'une imprimeuse offset et d'une plieuse. Au total, l'ensemble de ces investissements a coûté quelques milliers d'euros au CE. «Mais ils seront amortis très rapidement», explique Tanja Sussest, dont la «volonté d'être proche des salariés» trouve là sa parfaite justification.

Le spécialiste de vos sorties parisiennes

THÉÂTRE...



Chaque sortie

=
1 spectacle
+ 1 dîner tout compris
+ 1 activité parisienne

*Croisière sur la Seine,
Les étoiles de Rex,
ou autres activités...*

AGENCE TABLES DE FRANCE
ÇA C'EST PARIS!

www.tdf-paris.com - info@tdf-paris.com
Interrogez-nous au : 01 42 93 55 55

La direction entend mener de manière concomitante les procédures légales d'information - consultations prévues par le Livre IV et le Livre III du Code du travail...

Le CE doit avoir un règlement intérieur

on a le droit de refuser une mutation ?

FAUT SE FORMER !

TOUT DE SUITE !

ENSEMBLE !

Avec vous près de vous chaque jour

Avec le service **conseil**, à tout moment, tout de suite, aussi souvent que nécessaire, des réponses claires et pratiques sous la forme la mieux adaptée à la solution de vos problèmes immédiats.

Quand la question est plus complexe, des **études** écrites précises et détaillées, respectueuses de vos convictions, qui analysent, comparent, et proposent les moyens de donner toute sa dimension à votre mandat.

Tout au long des procédures les plus complexes du droit social, des **expertises** techniques pour exercer pleinement vos pouvoirs consultatifs et vous permettre de rendre des avis solidement motivés.

Un centre de **formation** agréé pour des stages, en séminaire ou chez vous, qui allient de manière vivante et concrète la nécessaire connaissance des textes et l'indispensable maîtrise des règles pratiques.

**Depuis 15 ans, partout en France,
au service exclusif des élus.**



Créteil

ZA Europarc
123, chemin des Bassins
94035 Créteil Cedex
Tél : 01 56 71 22 00
info-creteil@la-cle.fr

Lyon

14, rue Gorge de Loup
69000 Lyon
Tél : 04 72 53 08 87
info-lyon@la-cle.fr

Strasbourg

11, rue du Petit Marais
67200 Strasbourg
Tél : 03 88 76 53 71
info-strasbourg@la-cle.fr

Nantes

11, quai Henri Barbusse
44000 Nantes
Tél : 02 40 74 75 24
info-nantes@la-cle.fr

Toulouse

31 rue du rempart Matabiau
31000 Toulouse
Tél : 05 61 23 00 14
Fax : 05 61 23 03 82
info-toulouse@la-cle.fr



L'EXPERT-COMPTABLE

Par Jean Martínez

En améliorant l'efficacité du dialogue social au sein de l'entreprise, l'intervention de l'expert-comptable est, aujourd'hui, l'une des clés de voûte permettant aux représentants du personnel d'exercer leurs prérogatives d'ordre économique et social. Au-delà de rendre intelligible l'information donnée par l'employeur – ce qui est la principale attente des comités d'entreprise à l'égard de l'expert-comptable – le recours à cet expert peut s'avérer encore plus nécessaire dans certaines situations...

Outre le recours à l'expert libre et à l'expert en technologie (question que

nous avons traitée dans Média CE n°18, page 52), le comité d'entreprise peut faire appel à l'expert-comptable dont le coût financier est à la charge de l'employeur dans les cas suivants :

1. examen annuel des comptes (articles L.434-6 et L.432-4 du Code du travail),
2. opération de concentration (article L.432-1 du Code du travail),
3. procédure d'alerte (articles L.432-5 et L.434-6 du Code du travail),
4. projet de licenciement collectif pour motif économique (article L.434-6 du Code du travail),
5. examen deux fois par exercice des comptes prévisionnels (article L.434-6 du Code du travail),
6. examen du rapport sur la participation (article R.442-19 du Code du travail).

On rappellera également que le comité d'entreprise peut deman-

der l'intervention de l'expert-comptable en tant qu'expert en technologie lors de tout projet important d'introduction de nouvelles technologies susceptibles d'avoir des conséquences sur l'emploi, la qualification, la rémunération, la formation ou les conditions de travail. Cette possibilité ne concerne que les seules entreprises d'au moins trois cents salariés (article L.434-6 du Code du travail). Enfin, rien n'interdit aux représentants du personnel de recourir à un expert-comptable sur tout autre sujet, comme par exemple pour l'examen de la comptabilité du comité d'entreprise. Dans de tels cas, le coût financier de l'intervention est à la charge du comité d'entreprise sur son budget de fonctionnement.

UNE PROFESSION RÉGLEMENTÉE

L'expertise comptable est une profession réglementée et organisée : un diplôme délivré par

l'Education nationale et l'inscription au tableau de l'Ordre des experts-comptables attestent de la qualité d'expert-comptable. Son titulaire est habilité à exercer cette profession soit de façon indépendante, soit en tant que salarié au sein d'une structure (chez un autre expert-comptable ou une société d'expertise comptable). Le conseil supérieur de l'Ordre des experts-comptables a diffusé, en date du 7 mai 1986, une recommandation sur « Les diligences de l'expert-comptable du comité d'entreprise » qui fixe les règles de l'intervention de l'expert : mission, rapports avec le comité d'entreprise et l'employeur, procédure de conciliation en cas de litige concernant notamment le montant des honoraires. Cette recommandation a été reprise et enrichie dans un guide que l'Ordre a publié en 1988. Une nouvelle recommandation devrait prochainement voir le jour, tenant compte des dernières interventions législatives et jurisprudentielles (voir www.oce-paris.fr)

ÉTENDUE DE L'INTERVENTION

D'une façon générale, l'intervention de l'expert-comptable porte « sur tous les éléments d'ordre économique, financier ou social nécessaires à l'intelligence des comptes et à l'appréciation de la situation de l'entreprise » (article L.434-6 du Code du travail). Ainsi, la mission de l'expert-comptable n'est pas confinée aux seuls aspects comptables, la loi ne limitant pas l'étendue d'investigation, laquelle porte sur « tous les éléments d'ordre économique, financier ou social nécessaires » à la fois à « l'intelligence des comptes » et à « l'appréciation de la situation de l'entreprise ». Dans les entreprises de plus de 1000 salariés, on notera que la commission économique peut se faire assister de l'expert-comptable du comité d'entreprise (article L.434-5 du Code du travail). En cas de litige sur l'étendue d'investigation de l'expert-

comptable, il appartient au juge de trancher. C'est souvent l'employeur qui saisit le juge, estimant que le coût financier de l'intervention de l'expert-comptable est excessif en raison d'investigations trop larges et non nécessaires.

Ainsi, une société d'expertise comptable est chargée d'examiner, à la demande du comité d'entreprise, les comptes sur l'exercice 1994 de l'entreprise qui appartient au secteur de la santé. Après avoir payé un acompte, l'entreprise refuse le solde de la facture d'honoraires. La société d'expertise comptable assigne l'entreprise en paiement du reliquat. La Cour d'appel de Pau la déboute ce qu'elle conteste, devant la Cour de cassation, en avançant les arguments suivants :

1. « Qu'il n'appartient qu'au seul expert-comptable, désigné par le comité d'entreprise, d'apprécier les documents et les investigations qu'il estime utiles à l'exercice de sa mission, dès lors qu'elle n'excède pas l'objet défini par l'article L.434-6 du Code du travail,
2. « Qu'en reprochant au rapport de la société (d'expertise comptable) son caractère « extrêmement détaillé » et l'absence évidente de l'utilité de certains développements, la Cour d'appel a violé l'article L.434-6 du Code du travail,
3. « Que l'analyse de la situation d'une entreprise ne peut se faire en vase clos et que l'expert-comptable ne peut se dispenser d'examiner l'environnement économique dans lequel elle s'insère,
4. « Qu'en déclarant non évidente l'utilité des développements consacrés à l'évolution des dépenses de santé en France et dans la région, la Cour d'appel a méconnu la portée de la mission de l'expert-comptable,
5. « Qu'une description précise du volume et de la structure des effectifs de l'entreprise est nécessaire aux représentants du personnel pour apprécier la

situation de l'entreprise et résulte même des prescriptions du législateur quant à leur information et consultation ». Argumentation rejetée par la Cour de cassation qui confirme la décision de la Cour d'appel de Pau :

« Mais attendu que la Cour d'appel, qui n'a pas méconnu la mission de l'expert-comptable, a, dans l'exercice du pouvoir qu'elle tient de l'article L.434-6 du Code du travail, estimé que la juste rémunération du travail accompli devait être évaluée comme elle l'a fait »
(Cassation, chambre sociale, n° 97-22262, 19 octobre 1999).

POUVOIR ET OBLIGATIONS

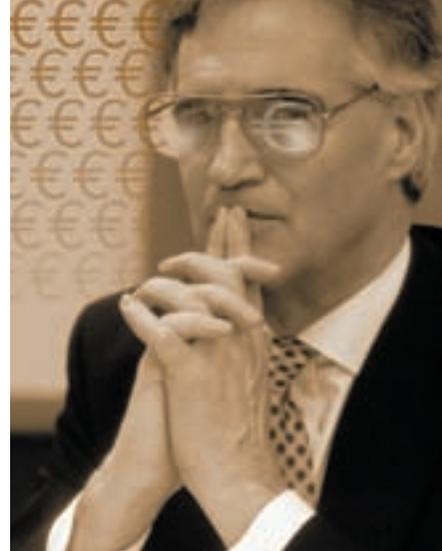
Pour mener à bien sa mission, l'expert-comptable peut demander tous les documents auxquels le commissaire aux comptes a accès. Il reste le seul juge des pièces ou documents dont l'examen lui semble utile, dès lors qu'ils existent dans l'entreprise ou que l'employeur est en mesure de se les procurer : procès-verbaux de contrôle fiscal ou de l'URSSAF, bulletins de paie, rapports et audits effectués, documents prévisionnels existants, évaluation des stocks... Cette liste est loin d'être exhaustive (voir Maurice Cohen « Le droit des comités d'entreprise et des comités de groupe », LGDJ, p. 630). Le refus de l'employeur de communiquer les documents demandés par l'expert-comptable peut être sanctionné, comme la Cour de cassation a eu à le préciser à plusieurs reprises :

« Attendu, ensuite, qu'après avoir relevé que tous les documents demandés par l'expert-comptable étaient nécessaires à l'intelligence des comptes et à l'appréciation de la situation de l'entreprise, la Cour d'appel a pu décider que la demande de l'expert-comptable était conforme à sa mission ; d'où il



suit que l'arrêt, qui a constaté le refus par l'employeur de communiquer à l'expert-comptable les documents demandés, faisant ainsi ressortir un trouble manifestement illicite, est légalement justifiée »
(Cassation, chambre sociale, n° 02-11404, 17 février 2004).

Au-delà des documents ou pièces concernant directement l'entreprise, l'expert-comptable peut demander la communication de ceux du groupe et filiales, même si ces dernières sont implantées à l'étranger
(Cassation, chambre sociale, n° 99-21903, 27 novembre 2001).



En outre, la loi reconnaît à l'expert-comptable le droit d'accéder librement aux locaux de l'entreprise (article L.434-6 du Code du travail).

Il peut ainsi, sans autorisation préalable de l'employeur, se rendre dans les locaux et bureaux du comité d'entreprise ainsi que dans ceux de la direction où il est habilité à consulter les documents et pièces nécessaires à sa mission.

En aucun cas, l'employeur ne peut contourner le droit de l'expert-comptable à accéder et à consulter les documents dans l'entreprise, en lui demandant de rencontrer le commissaire aux comptes, au prétexte que ce dernier tient à sa disposition les éléments nécessaires à l'exercice de sa mission.

C'est le sens d'un arrêt rendu par la Cour de cassation le 9 novembre 2004. Dans cette affaire, la Cour d'appel de Chambéry condamne un employeur pour délit d'entrave

au fonctionnement du comité d'entreprise et à l'exercice syndical, au motif qu'il avait invité l'expert-comptable désigné pour l'examen annuel des comptes de la société à rencontrer le commissaire aux comptes, sans lui donner un accès aux locaux de l'entreprise pour consulter les documents. Pour sa défense, cet employeur estime :

1. « Que, pour opérer toute vérification ou tout contrôle qui entre dans l'exercice de ces missions, l'expert-comptable a accès aux mêmes documents que le commissaire aux comptes,
2. « Que, s'il incombe au chef d'entreprise d'exécuter son obligation de transmission des documents comptables, celui-ci peut toutefois donner mandat à cette fin au commissaire aux comptes,
3. « Qu'il appartient alors à l'expert-comptable de s'adresser au commissaire aux comptes de l'entreprise pour obtenir communication des documents

nécessaires à sa mission,

4. « Que...l'expert-comptable désigné par le comité d'entreprise, M. Y... avait refusé de rencontrer le commissaire aux comptes de la société..., qui pourtant tenait à sa disposition les documents nécessaires à l'analyse annuelle des comptes ». La Cour de cassation ne retient pas l'argumentation de l'employeur :

1. « Attendu que, pour déclarer Jean-Charles X... coupable d'entrave au fonctionnement du comité d'entreprise de la société..., dont il est président, l'arrêt retient que le prévenu s'est opposé à ce que l'expert-comptable mandaté par le comité d'entreprise se rende dans l'entreprise afin de procéder à l'examen des comptes annuels,
2. « Attendu qu'en l'état de ces seuls motifs, la Cour d'appel a justifié sa décision ». (Cassation, chambre criminelle, n°03-83683, 9 novembre 2004).

En contrepartie des pouvoirs d'investigation reconnus à l'expert-comptable, des obligations pèsent sur lui. L'article L.436-4 du Code du travail précise que les experts-comptables sont tenus « aux obligations de secret et de discrétion tels que définies à l'article L.432-7 ».

Il s'agit :

1. des secrets de fabrication,
2. des informations confidentielles données comme telles par l'employeur.

Ces obligations ne pèsent qu'à l'égard de tiers, et non envers le comité d'entreprise.

Question à Jean-Luc Scemama, expert-comptable - Groupe Legrand

COMPTE TENU DE VOTRE EXPÉRIENCE ACQUISE AUPRÈS DES COMITÉS D'ENTREPRISE, SUR QUELS POINTS FAUDRAIT-IL AMÉLIORER LA LÉGISLATION ACTUELLE POUR RENDRE ENCORE PLUS EFFICACE VOS MISSIONS ET, PAR CONSÉQUENT, LE DIALOGUE SOCIAL AU SEIN DE L'ENTREPRISE ?

Un certain nombre d'améliorations du droit du travail et des sociétés pourrait améliorer le rôle économique du comité d'entreprise dans l'intérêt partagé d'un dialogue social réel et ouvert :

a) Prévention :

1. communication trimestrielle au CE d'informations économiques portant sur le résultat, le contrôle budgétaire et la situation de trésorerie, en complément des informations mensuelles sur l'activité,
2. établissement de documents prévisionnels dès lors que l'effectif de l'entreprise dépasse 100 salariés (au lieu de 300),
3. établissement d'un bilan social dès le seuil de 100 salariés (au lieu de 300) en vertu de la responsabilité sociale de l'entreprise, et mission spécifique de l'expert-comptable afin d'analyser les données et dégager les pistes de progrès.

b) Amélioration du dialogue social :

1. pour les élus des CE, création d'un droit individuel à la formation (DIF) complémentaire. De 20 h par an, il serait à prendre au moins tous les 2 ans, en formation juridique, économique ou sociale,
2. un droit étendu au recours à un expert-comptable :
 - la mission d'examen des comptes annuels et prévisionnels pourrait être rendue obligatoire dans les entreprises de plus de 300 salariés, créant les conditions d'un réel exercice des prérogatives économiques des élus,
 - l'examen des difficultés de l'entreprise étendue en amont des décisions de licenciement, dès l'ouverture du livre IV du Code du travail, et en aval aux négociations qui suivent la remise de son rapport.

DÉSIGNATION

La désignation d'un expert-comptable appartient aux seuls représentants du personnel. Si le comité d'entreprise souhaite faire appel à un expert-comptable, cette question doit être inscrite à l'ordre du jour d'une réunion. C'est au cours de cette réunion que le principe est arrêté et qu'il est procédé à la désignation de l'expert-comptable. Deux situations doivent être envisagées :

1. Une majorité de membres élus du comité d'entreprise donne son accord à la fois sur le principe et sur le choix de l'expert-comptable. Dans un tel cas, l'accord est consigné dans le procès-verbal et le secrétaire du comité d'entreprise notifié, par écrit, à l'expert-comptable sa désignation et la mission qui lui est confiée.
2. Dans une première réunion, le principe de l'intervention de l'expert comptable est discuté. La

majorité des élus donne son aval, le choix de l'expert-comptable étant renvoyé à la prochaine réunion du comité d'entreprise.

Dans aucun cas, l'employeur ne participe au débat sur le principe de l'intervention, ni sur le choix de l'expert-comptable à désigner.

Toutefois, l'employeur peut toujours solliciter un tel expert pour contrôler les comptes du comité d'entreprise. Ainsi, s'il conteste la « régularité des comptes » du comité d'entreprise, l'employeur peut légitimement recourir à un expert-comptable :

« à la suite d'un audit comptable diligenté par M... à la demande du président directeur général de la société, M..., la gestion comptable de M... (trésorier du comité d'entreprise) s'avérait plus que critiquable ; qu'en effet, cet expert, après avoir examiné tous les documents comptables du comité inter-entreprises de la société et entendu tant le président direc-

teur général que M..., nouvelle trésorière du comité d'entreprise, devait conclure que la comptabilité telle tenue par la prévenue était aussi rudimentaire que peu sincère et en tous cas était sans rapport avec les sommes d'argent manipulées ; qu'il estimait que de l'examen des pièces justificatives et de la reconstitution de la comptabilité ainsi que de celles des journaux auxiliaires et des recettes, il résultait la disparition d'une somme d'environ... »

(Cassation, chambre criminelle, n° 98-85976, 27 octobre 1999).

MISSION

Aux termes de l'article L.436-6 du Code du travail, la mission de l'expert-comptable « porte sur tous les éléments d'ordre économique, financier ou social nécessaires à l'intelligence des comptes et à l'appréciation de la situation de l'entreprise ».

Selon les besoins exprimés par le comité d'entreprise, l'expert-

comptable établit une lettre de mission qu'il envoie à l'employeur. Cette lettre indique la mission que lui confie le comité d'entreprise, le programme de travail avec l'indication de la nature et l'étendue des investigations nécessaires, le calendrier des travaux, une demande de provision sur honoraires, le volume approximatif des honoraires et des frais, et le taux horaire de facturation.

DOCUMENTS CONSULTABLES

Compte tenu de la nature de la mission de l'expert, cette lettre précise généralement les documents auxquels l'expert-comptable souhaite accéder. Il est le seul à apprécier l'étendue des documents qu'il estime nécessaires pour la conduite de sa mission, la loi n'ayant fixé aucune liste limitative.

De même, l'expert-comptable est en droit de demander de

nouveaux documents ou pièces au cours de sa mission, et l'employeur ne peut le lui refuser. En cas de litige, il appartient à l'expert-comptable de saisir le tribunal de grande instance, afin que lui soient communiqués les documents.

En revanche, des membres du comité d'entreprise non mandatés pour ester en justice ne sont pas autorisés à saisir le tribunal pour contraindre l'employeur à transmettre des documents à l'expert-comptable :

« Qu'en statuant ainsi, alors que les salariés non mandatés, même s'ils sont membres du comité d'entreprise ou d'une organisation syndicale représentative, n'ont pas qualité pour saisir le président du tribunal de grande instance statuant en urgence en cas de différend entre l'employeur et le comité sur l'expertise prévue à l'article L.434-6 du Code du travail, la Cour d'appel a violé le texte susvisé... ».

(Cassation, chambre sociale, n° 00-18268, 25 juin 2002).



audit
formation
gestion
communication

andao conseils
5, rue régnault - 93697 PANTIN cedex
tél. : 01 48 40 08 09
courriel : contact@andao.fr
www.andao.fr - www.sosce.fr



HONORAIRES

Dans tous les cas où l'intervention de l'expert-comptable est expressément prévue par la loi (examen annuel des comptes, examen des comptes prévisionnels, participation aux fruits de l'expansion, droit d'alerte, licenciement collectif...), le coût financier est à la charge de l'employeur.

Tout litige sur le montant des honoraires peut faire l'objet d'une conciliation auprès du conseil régional de l'Ordre des experts-comptables. Cette procédure reste facultative.

C'est le président du tribunal de grande instance qui est habilité par la loi à trancher de tels différends.

En tout état de cause, seul l'employeur est redevable de la créance. Le comité d'entreprise ne peut être sollicité pour régler le montant financier de l'intervention de l'expert-comptable. Seule une demande d'assistance hors délai pourrait contraindre le comité d'entreprise à régler le montant des honoraires de l'expert-comptable :

« Mais attendu d'abord que la Cour d'appel, après avoir constaté que l'exercice 1992 était clos et que les comptes avaient été approuvés par l'assemblée générale, a retenu par un motif non critiqué que la mission de l'expert-comptable n'a pas un caractère permanent et qu'elle est alignée sur les prérogatives du comité d'entreprise qui commencent avec la communication des comptes et s'achèvent avec la réunion consacrée à l'examen des comptes de l'exercice ;

« Attendu ensuite qu'hors toute dénaturation..., la Cour d'appel a relevé qu'à aucun moment le comité ne s'était plaint d'une absence de communication des comptes et d'une entrave à son fonctionnement au titre de l'exercice 1992 ; qu'elle en a déduit à bon droit que la désignation de l'expert-comptable, intervenue après l'approbation

Le comité d'entreprise et l'expert-comptable Etude de l'Ordre des experts-comptables Paris Ile-de-France

Dans le cadre des manifestations organisées par l'Ordre des experts-comptables Paris Ile-de-France pour fêter les « 60 ans de vie commune » entre les experts-comptables et les comités d'entreprise, une enquête a été réalisée sur les perceptions des experts-comptables et de leurs prestations par les responsables de CE et les DRH.

Globalement, ce sont 68 % des comités d'entreprise qui font appel à un expert-comptable. Selon le motif du recours à cet expert, il s'agit pour les représentants du personnel :

1. de rendre intelligible l'information (93 %),
2. d'intervenir en cas de crise (68 %),
3. d'assister à la réflexion stratégique (41 %),
4. de favoriser le dialogue social (34 %),
5. de faciliter la veille technologique sociale,
6. de comprendre et d'anticiper la politique des ressources humaines,
7. de former des élus du CE,
8. d'assister le CE dans la gestion prévisionnelle.

Quant aux principales qualités de l'expert-comptable mises en avant, arrivent largement en tête l'esprit d'analyse et de diagnostic (88 %), l'objectivité (82 %) et l'indépendance (74 %).

En revanche, la défense des positions du CE n'est citée que par 14 % des comités d'entreprises interrogés.

des comptes était tardive et que la rémunération de l'expert n'avait pas à être supportée par l'employeur ».

(Cassation, chambre sociale, n° 96.22477, 13 janvier 1999).

RAPPORT

En règle générale, l'expert-comptable réalise un rapport intermédiaire avant la remise du rapport final. Ce rapport intermédiaire se révèle, dans bien des cas, fort utile puisqu'il permet à l'expert-comptable, prenant en compte les remarques des représentants du personnel, soit de continuer dans la même voie, soit de compléter ses investigations afin de mieux répondre aux interrogations du comité d'entreprise.

Une fois terminée sa mission, il remet son rapport qui est présenté en réunion du comité d'entreprise. L'expert-comptable explicite les grandes lignes de son rapport et répond aux questions lors de cette réunion. Cet expert assiste de droit aux réunions ordinaires et extraordinaires du comité d'entreprise ainsi qu'aux réunions préparatoires. Le compte-rendu de la séance du comité d'entreprise fait état du rapport et présente, généralement, les principales conclusions.



**Nous nous associons
pour être plus près de vous,
avec davantage de compétences.**



PARTENAIRES DES COMITÉS

GROUPE LEGRAND

Assistance - Conseil - Expertise - Formation

Aulnay, Créteil, Lyon, Nantes, Paris, Rennes, Strasbourg, Toulouse...

LA CLE
www.la-cle.fr

ZA EUROPARC, Le Homeau, Bâtiment E
123 chemin des Bassins - 94035 Créteil Cedex
Tél. : 01 56 71 22 00 - Fax : 01 43 39 51 73

LEGRAND FIDUCIAIRE
www.legrand-fiduciaire.com

153, Boulevard, Haussmann
75008 Paris
Tél. : 01 40 70 95 62 - Fax : 01 40 70 95 63



Les Nouvelles Technologies au service des CE

JMF-INFO INTEGRE LA TELEPHONIE MOBILE

Près de 15 millions de SMS sont échangés journalièrement en France.

Au-delà de la communication personnelle, ce média s'impose pour l'entreprise comme un moyen de communication interactif incontournable.

Fidèle à sa politique d'intégration des nouvelles technologies, JMF-INFO a développé l'interface entre le logiciel de gestion JMFCE et un serveur de communication SMS.

POURQUOI ?

Les bénéficiaires d'un CE ou d'une association n'ont pas tous un fax ou accès à Internet.

Tous ou presque ont un téléphone portable.

Les SMS s'inscrivent donc dans la démarche de communication des CE en complément à Internet, aux bornes interactives, au journal ou au panneau d'affichage.



L'INTERFACE JMF-SMS

- ◆ TECHNIQUEMENT AU POINT
- ◆ FONCTIONNELLEMENT SIMPLE ET INTUITIF
- ◆ ECONOMIQUEMENT AVANTAGEUX

EXEMPLES D'APPLICATIONS POUR UN CE :

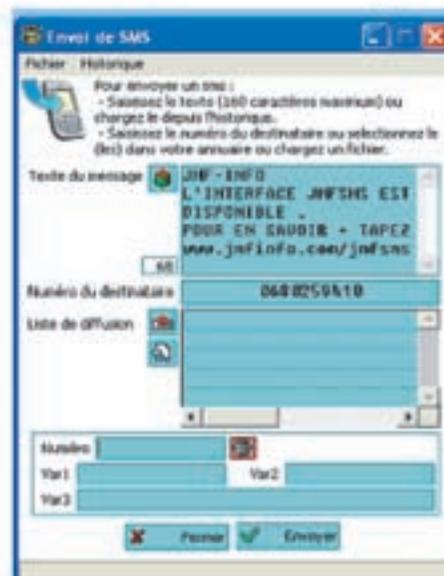
CONTACTER : Le CE prévient Monsieur Dupont que sa demande de prêt est acceptée et qu'il doit au plus vite contacter la commission sociale au 0122345577.

ALERTER : Le départ en voyage à ROME reporté au dernier moment. Prévenir les participants concernés sans avoir à les contacter séparément.

INFORMER : Il reste des places disponibles pour le spectacle de Francis Cabrel.

ENQUETER : Sondage pour lancer une nouvelle activité.

JOUER : Pronostics pour la prochaine coupe du monde de Football.



Activé depuis un dossier bénéficiaire du logiciel JMFCE pour envoyer un SMS ponctuel ou activé après sélection d'une liste de bénéficiaires pour un envoi groupé.

Si vous n'êtes pas utilisateur du logiciel JMFCE le module JMF-SMS intègre une base de données bénéficiaires ainsi qu'un générateur de requêtes pour sélectionner des listes de bénéficiaires pour des envois groupés.

POUR TOUTE COMMANDE PASSEE AVANT LE 30 JUIN 2006 LE MODULE JMF-SMS
SERA LIVRE AVEC UN CREDIT DE 500 SMS

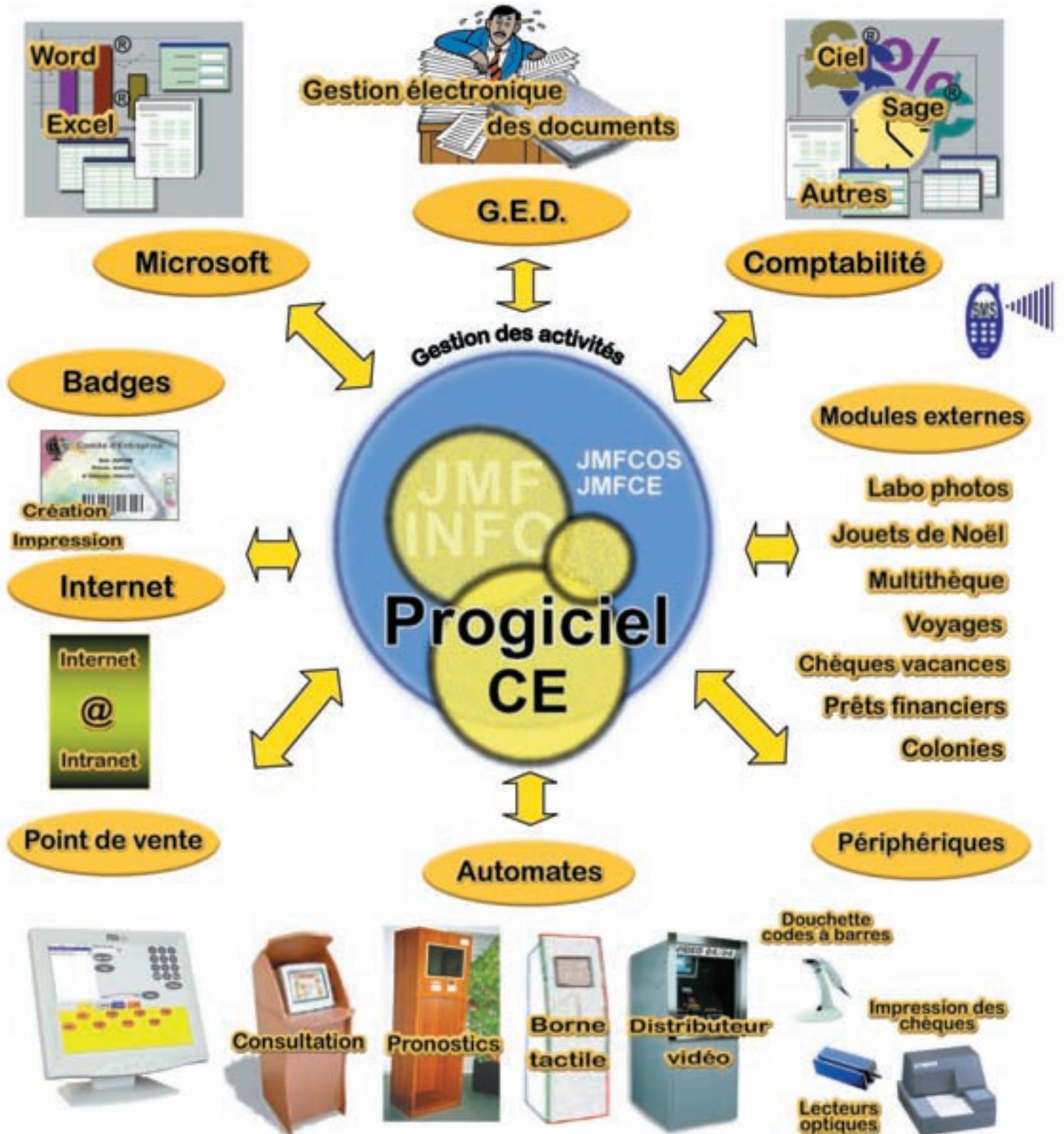
Pour en savoir +

www.jmfinfo.com/jmfsms.htm ou ☎

CONTACTEZ-NOUS
AUX COORDONNEES
CI-DESSOUS



Les Nouvelles Technologies au service des CE



Tél : 01 45 91 24 50
Fax : 01 45 91 03 06

E-mail : jmfinfo@jmfinfo.com
Site : www.jmfinfo.com

LUXEMBOURG:

Entre culture et nature

Par Christophe Courau



Le grand avantage d'un petit pays comme le Luxembourg, c'est que les sites à visiter sont tout proches les uns des autres. Car le Grand-duché du Luxembourg, situé entre l'Allemagne et la Belgique, à 64 kilomètres au nord de Metz, est un Etat confetti : 82 kilomètres de long pour 56 de large... Dès cette année, la capitale Luxembourg-ville sera reliée à la France par TGV, ce qui apportera un gain de temps sur le trajet d'une heure et demie, à partir de juin 2007, soit deux heures trente de Paris quatre fois par jour, au lieu de près de quatre heures aujourd'hui. Une raison de plus pour découvrir ce petit pays attachant et très diversifié. Car s'il est petit, le

Luxembourg comporte pas moins de cinq régions touristiques. Ainsi, au nord du pays, se trouvent les Ardennes luxembourgeoises, une région de collines et de vallées escarpées. Cette belle région rurale n'est située qu'à moins de 40 kilomètres de la capitale. Après la traversée du petit village de Diekirch, le long de la rivière Sûre, la route se met à grimper pour atteindre Vianden, l'une des villes les plus attirantes de la région ardennaise. De Vianden, on découvre tout d'abord un imposant château qui domine la petite vallée au fond de laquelle se niche le joli village de 1200 habitants. Un petit train touristique propose un tour de 40 minutes du village. Le château, quant à lui, est visité par 200 000 person-

Il n'y a pas que Clearstream au Luxembourg ! Pour preuve, à quelques dizaines de kilomètres de la ville capitale, les Ardennes luxembourgeoises offrent une multitude de possibilités culturelles et naturelles qui enchanteront un groupe le temps d'un week-end. Dépaysement assuré dans un environnement francophone.

nes. Un tout nouveau télésiège touristique permet d'ailleurs aux visiteurs de grimper sans effort sur les flancs de la colline pour découvrir une vision panoramique sur la vallée, où coule paresseusement la rivière Our. Sur les bords du petit pont de deux arches qui traverse le village, on découvre d'un côté de charmants petits cafés pim-pants et de l'autre un très intéressant Musée Victor Hugo. Le grand écrivain a, en effet, séjourné à Vianden du 8 juin au 22 août 1871. En pleine période de la Commune de Paris qu'il soutenait, il avait dû se rendre au Luxembourg en tant que réfugié politique après avoir été expulsé de Belgique. Si sa compagne, Juliette Drouet, logeait dans l'actuel hôtel Victor Hugo, lui-même loua en face une chambre au premier étage d'une étroite maison jouxtant le pont. L'hôtel porte aujourd'hui son

nom, tandis que sa maison a été transformée en musée littéraire. Au premier étage, on retrouve la chambre dans laquelle il travaillait. Entièrement remanié en 2002 pour le bicentenaire de la naissance du grand homme, le petit musée est très bien conçu, permettant à chacun, et à son rythme, de découvrir les moments forts du passage de Victor Hugo. On appréciera ainsi le récit de l'aubade impromptue que lui réserva un soir la fanfare locale, où son



action utile et efficace lors de l'incendie d'une partie de la ville dans la nuit du 14 au 15 juillet 1871. Depuis sa chambre de travail, Victor Hugo avait une vue imprenable sur le château alors en ruine. Le Grand-duc de l'époque avait, en effet, vendu cette propriété ce qui amena l'écrivain polémique à le qualifier de « stupide bourgeois couronné qui a vendu Vianden, le berceau de ses aïeux ».

VIANDEN : SPORT ET LITTÉRATURE

Le château de Vianden, cédé à l'Etat en 1977, est aujourd'hui presque entièrement reconstruit et sa visite mérite le détour. Si les travaux ne sont pas complètement terminés, c'est qu'on y aménage aujourd'hui dans les communs un restaurant, ainsi qu'un espace multimédia consacré au Moyen-Age. En faisant le tour des remparts, on pénètre dans l'imposante forteresse par la salle d'armes, à côté de la belle salle dite des chevaliers. Aux 10^e et 11^e siècles, le comté de Vianden était largement aussi fort que celui de Luxembourg. Ce n'est que quelques siècles plus tard que les comtes de Vianden deviendront des vassaux de Luxembourg. On y trouve des

mélanges de style étonnants : roman, gothique, byzantin (une grande et belle salle ouverte sur la campagne environnante), mais aussi Renaissance. La visite se poursuit par la contemplation de superbes tapisseries, sans oublier une étonnante chapelle décagonale, la partie la plus ancienne du château, ainsi que de belles cheminées du 15^e siècle.

Après deux visites culturelles, peut-être aurez vous envie de vous dégourdir les jambes. Vianden possède à quelques centaines de mètres du château un sympathique « Parc Aventure ». On y accède à pied, par une belle promenade de 800 mètres à travers une magnifique forêt de hêtres. Au cœur de la forêt ardennaise, bercé par les chants des oiseaux, voici que l'on découvre le parcours d'accro-branches. Ouvert tous les jours pendant la belle saison, ce parcours dans les arbres se divise en 18 ateliers. Trois niveaux de parcours sont proposés au public: deux bleus (les plus faciles), un vert (niveau moyen) et un noir (difficile) qui comprend une tyrolienne où l'on se laisse glisser entre deux arbres accroché à un câble pendant plus de 100 mètres. Sensation garantie ! L'accès des parcours est autorisé à partir de 5 ans. Baudrier autour de la taille, après quelques minutes d'initiation sur un mini parcours pour se familiariser avec les mousquetons de sécurité (rouges et bleu), on se lance dans les arbres. Pont de singe, pont en balançoire, tyrolienne... Un vrai plaisir de jouer à Tarzan ou au funambule en pleine nature... et en toute sécurité.

« Nature splendide, édifices morts où il y a tout le passé,

tout ce que nous voyons est superbe, les Ardennes sont un enchantement », écrivait Victor Hugo lors de ses visites romantiques tout autour de Vianden. L'illustre visiteur s'est lui aussi rendu au château de Bourscheid, à 10 kilomètres à vol d'oiseau à l'ouest de Vianden. Du haut de son promontoire, ce château médiéval domine la vallée de la Sûre. L'immense bâtisse (12 000 m²) de plus de 150 mètres de long se visite seul, un audio guide sur les oreilles, permettant d'imaginer à son rythme la vie et l'histoire de ses occupants respectifs. Là encore, du haut des murailles du château, la vue est époustouflante et les amoureux des vieilles pierres et des sites historiques méconnus seront comblés.

FAMILY OF MAN

Non loin de Vianden encore, la jolie bourgade de Clervaux, avec son château tout blanc qui domine la ville, est un lieu de promenade incontournable. Après une douce montée et le passage de deux portes cochères, le visiteur se retrouve dans la cour du château. Au fond, se trouve un fascinant musée où a lieu de façon désormais permanente l'exposition photogra-

phique « Family of man ». Initié par Edward Steichen en 1955, l'exposition de photos en noir et blanc revendique le titre de « plus grande exposition photographique de tous les temps ». Edward Steichen, photographe américain d'origine luxembourgeoise, commence à préparer son projet d'exposition dès 1951, en pleine guerre froide. Nommé directeur du département photographique du Moma (Museum of modern art) à New-York, il reçoit 2 millions de clichés et en sélectionne 503, venant de 68 pays. L'exposition est un triomphe. Elle est vue par 9 millions de personnes à travers le monde, avant d'être offerte en 1964 au Grand-duché par Edward Steichen, le plus célèbre des 70 000 immigrants luxembourgeois aux Etats-Unis, qui renoue avec son pays d'origine à la fin de sa vie. Entièrement restaurée, l'exposition est aujourd'hui parfaitement mise en valeur dans son écriin reconstruit en 1994. On y découvre des photographies d'inconnus, mais aussi de grands photographes comme Robert Capa, Brassai ou Cartier Bresson. L'émotion est palpable, l'humour est présent et le décalage par rapport au noir et blanc et l'absence de faux semblants d'aujourd'hui

QUARTIERS DU MONDE
PRÉSENTE
SES WEEK-ENDS & WEEK-ENDS PROLONGÉS
Quelques exemples :

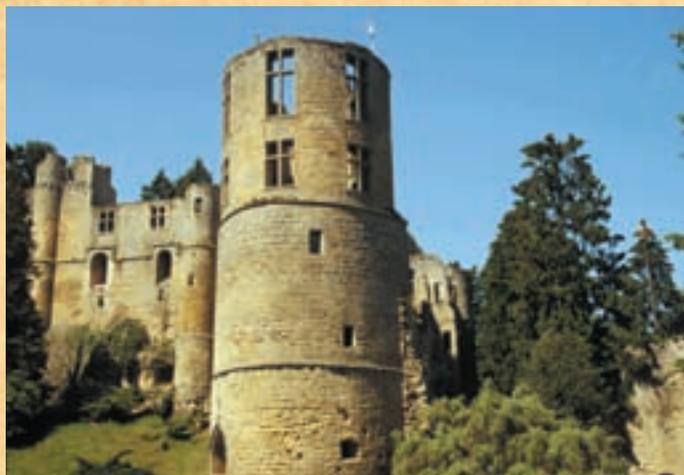
- **CULTURELS**
3 jours Rome 469 €
3 jours Naples/Pompeï 449 €
- **SPORTIFS**
Rafting 290 €
Week-ends Ski Car 250 €
TGV 340 €
- **PARCS D'ATTRACTIONS**
Futuroscope 250 €
Puy du Fou 250 €
- **THÉMATIQUES**
Carnaval de Venise
Du 8 au 13 février 2007
4 jours 589 €

Tél. réservation : 01 42 62 54 64





RENSEIGNEMENTS PRATIQUES



ADRESSES UTILES

Ambassade du Luxembourg

33, avenue Rapp Paris 75007

Tél. 01 45 51 72 29 - Fax 01 45 51 72 29

Office national du tourisme du Luxembourg

21, bd des Capucines 75002 Paris

Tél. 01 47 42 90 56 - Fax 01 40 07 00 43

www.ont.lu

Office national du tourisme

Gare Centrale - PO Box 1001 - L-1010 Luxembourg

Tél. (352) 42 82 82 1

Fax (352) 42 82 82 38

info@ont.lu

www.visitluxembourg.lu

INFOS PRATIQUES

Capitale : Luxembourg

Langue : Allemand,
Français, Luxembourgeois

Monnaie : l'euro

Climat : climat continental tempéré sans extrêmes. Idéal de mai à septembre.

Décalage horaire : aucun.

Formalités de départ : carte d'identité valable ou passeport valable ou périmé de moins de cinq ans.

Temps de trajet : 55 minutes

Compagnies aériennes : Luxair en vol régulier

Achats : penser à ramener du Luxembourg des produits gastronomiques (charcuteries), des faïences...

LES VOYAGISTES ET LE LUXEMBOURG

Très peu de voyageur proposent des week-ends au Luxembourg. Les autocaristes sont plus nombreux à programmer le Luxembourg du fait de sa proximité avec la France. Voici une liste de voyageurs qui vous feront découvrir le Luxembourg :

- Les voyages Richou : www.richou.fr
- Ailleurs : www.ailleurs.com
- Intermèdes : www.intermedes.com



(floutage...) donnent une vraie authenticité à cette œuvre qui offre un parcours optimiste à travers les émotions humaines.

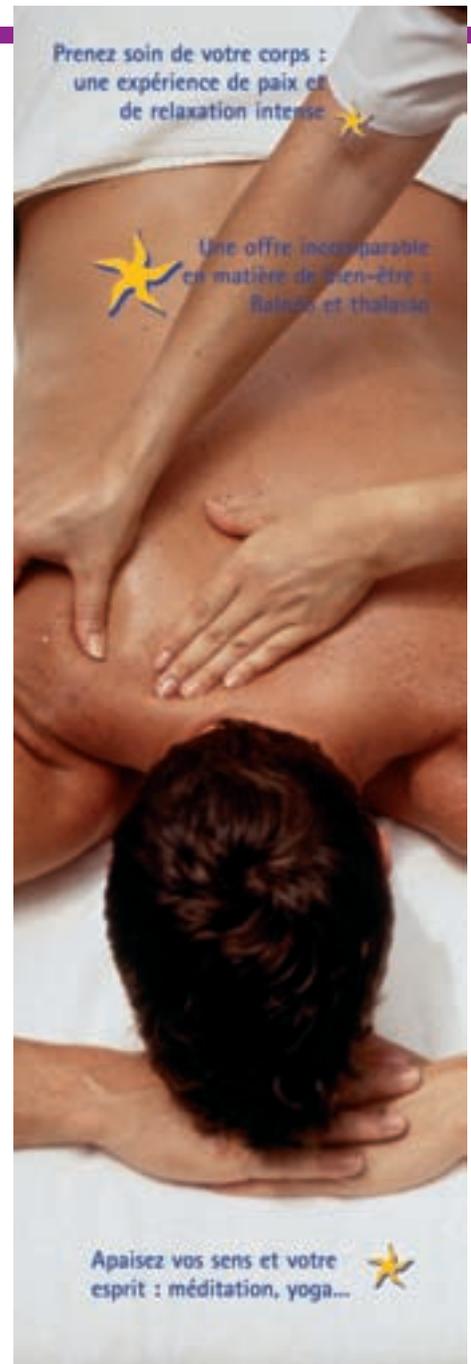
Authenticité ardennaise de la culture, on passe en quelques minutes à la nature. À quelques kilomètres de Clervaux, on plonge au cœur du monde rural ardennais. Voici Munshausen, un petit village rural et agricole des Ardennes luxembourgeoises, devenu en quelques années un haut lieu du tourisme vert. En 1989, les rares habitants de ce village de moins de 200 âmes se sont regroupés pour faire naître, dans une ancienne grange, un bar-restaurant censé attirer touristes et habitants du cru, qui n'avaient plus d'endroits où se réunir. Progressivement, l'auberge « A Robbesscheier » a pris de l'ampleur, devenant aujourd'hui l'un des points forts du tourisme vert des Ardennes luxembourgeoises. La petite auberge, qui existe toujours, s'est transformée en « domaine touristique du Cheval de trait Ardennais » (six hectares). Un centre qui propose une flopée d'activités pour les grands et les petits : démonstration de vieilles machines agricoles (en état de fonctionnement), observation des abeilles, fabrication de bougies, fabrication et cuisson du pain à l'ancienne, découverte des produits du jardin dans un grand potager, sans oublier l'incontournable ballade en calèche, tirée par l'un des six chevaux ardennais du domaine. Chaque atelier dure une cinquantaine de minutes. Le restaurant propose ses propres productions, et une boutique vend les produits du terroir. Les amateurs de gastronomie se réjouiront à la

copieuse table de l'auberge, qui peut recevoir les groupes. Soupe, pommes de terres sous toutes ses formes et, bien entendu, jambon ardennais sont au menu. Et pour la digestion, rien de mieux qu'une promenade dans la campagne. Une quinzaine de circuits de VTT représentant pas moins de 380 kilomètres sont disponibles. Il est possible de louer quelques-uns des 30 VTT disponibles, et le domaine propose un road book très complet qui permet de visiter à loisir la région. Un guide accompagnateur est aussi disponible sur demande. Les promenades peuvent naturellement s'effectuer à pied, un projet de balisage pour de la « marche nordique » doit d'ailleurs voir le jour en septembre. Pourquoi ainsi ne pas rejoindre le village de Heinerscheid ? Là, les amateurs de bière pourront visiter la brasserie artisanale Cornelys Haff. Cette micro brasserie est l'une des rares au monde à brasser une bière à base de sarrasin, qui lui donne un goût particulièrement original et agréable. Toutes les bières du Cornelys Haff sont bio et non filtrées. Une tradition locale, puisque avant la Seconde guerre mondiale, une trentaine de brasseries existaient dans le pays (il n'en reste que quatre aujourd'hui).

JURASSIC PARC

Les adeptes de la nature et des promenades à pied ou en VTT trouveront aussi leur bonheur au sud-est des Ardennes dans la « Petite Suisse luxembourgeoise ». Cette région à la frontière de l'Allemagne a été surnommée ainsi par les pre-

miers touristes néerlandais au 19^e siècle. Les collines du Luxembourg et ses vallées encaissées pouvaient faire croire à la Suisse, déjà célèbre pour le tourisme, aux habitants du plat pays. On commencera par visiter la ville d'Esternach, fondée par un moine venu d'Irlande. La cathédrale, probablement le plus ancien édifice religieux du Luxembourg, mérite une visite. À 400 mètres d'altitude, dans les collines qui bordent la vallée de la Sûre, se trouve le « jurassic parc » luxembourgeois. Au cœur de la forêt, d'énormes concrétions rocheuses, datant de l'époque jurassique, bordent les sentiers. On découvre ces merveilles géologiques, au cours d'une promenade de six kilomètres qui remonte une vallée jusqu'au village de Berdorf. Tour Malakoff, Amphithéâtre, Gorge aux loups... Chacunes de ses masses rocheuses dispose d'un nom évocateur. L'aménagement naturel des sentiers, où l'on marche le long d'un ruisseau dans la fraîcheur ombragée, accompagné par le seul pépiement des oiseaux, est un enchantement. Parfois, les énormes blocs minéraux laissent entrevoir des failles dans lesquels on se glisse. Un escalier grimpe alors au cœur du rocher et nous fait surplomber la vallée. Arrivé près de Berdorf, on s'arrêtera pique-niquer en pleine nature, dans une grotte creusée par les habitants au cours des siècles, en goûtant le fromage aux herbes, spécialité du village de Berdorf. Décidément, le Luxembourg recèle bien des délices, loin des 162 banques recensées dans le pays.



Prenez soin de votre corps :
une expérience de paix et
de relaxation intense

Une offre incomparable
en matière de bien-être :
Bains et thalasso

Apaisez vos sens et votre
esprit : méditation, yoga...

Adoptez la zen attitude !

Profitez de vos vacances
pour vous relaxer !
Découvrez nos Thai Zen Space,
dans certains de nos hôtels
en Espagne, véritables havres
de paix et de détente.
Avec Iberostar, vous rentrerez chez
vous avec un sentiment d'équilibre,
de plénitude et de sérénité.

 **IBEROSTAR**
HOTELS & RESORTS



TRAVAUX PHOTOS : UNE CHANCE AU TIRAGE



Par Anna Seurin

Dans de nombreuses entreprises, un service de développement de photos à prix réduit est proposé. Un service géré par le CE et qui séduit les salariés. Mais petit couac dans le monde du clic-clac : l'arrivée du numérique a fait chuter le volume des travaux argentiques et menace la pérennité de ces services. Pourtant, pas de quoi se faire un film : les prestataires développent aujourd'hui des solutions adaptées à tous les CE.

« Tout le monde fête Noël, a des enfants, part en vacances... Donc, tout le monde fait des photos et en fera toujours ».

Voilà un prestataire photographique bien optimiste. Pourtant, il n'a pas tort : dans les entreprises, les photographes amateurs qui ont récemment immortalisé Papy en Père Noël ou les dernières vacances à la neige restent encore très attachés au service photo mis en place par le CE. Déposer, sur son lieu de travail, ses pellicules dans des urnes libre-service, au lieu de les apporter en ville, assure aux salariés gain de temps, tarifs préférentiels et garantie de la qualité des prestations. Pas négligeable, non plus, la rapidité d'exécution et du retour des tirages : entre 24 h et 48 h en moyenne. Sachant que le maximum de dépôts se fait en début de semaine, les week-ends en famille exaltant la veine photographique de chacun.

POCHETTES GAGNANTES

Car le dépôt de travaux photos a ses périodes fastes (les lendemains de fêtes, le retour de congés, l'après-voyage de groupe...) et ses périodes creuses (le reste du temps !). Le volume moyen de pochettes garnies conditionne donc la fréquence des passages du prestataire choisi par le CE. Un ramassage-livraison assuré deux fois par semaine est une fréquence satisfaisante pour le salarié, mais pas toujours rentable pour le prestataire si celui-ci ne récolte qu'une demi-douzaine de pochettes. Avec l'assurance d'un chiffre d'affaires mensuel de 1000 € en moyenne, le CE Sidel SA du Havre (950 salariés) a réussi à négocier un passage bi-hebdomadaire de Photocom, prestataire essentiel du marché de la photo et des collectivités. Mais au CE Centre Léon Bérard de Lyon (1000

salariés), le même prestataire effectue un passage quotidien. Pour ce genre de service, la taille de l'entreprise joue un rôle déterminant. Mais pas seulement ; l'investissement du CE est tout aussi primordial : à lui de stimuler la fibre photographique des salariés en installant des urnes dans des lieux stratégiques, en affichant les promotions événementielles, en organisant concours internes et expositions... « Et plus on livre de travaux, plus on fait baisser les prix », rappelle Victor Muro, de chez VMA, un distributeur. Certes, la grande surface d'à côté affiche elle aussi des prix plus qu'alléchants. Mais elle n'assure pas forcément la diversité de services photographiques (tirages, retirages, agrandissements, copies, retouches, recadrages...) proposés par les prestataires qui travaillent avec les CE. Une vraie

prestation de photographe de proximité telle que l'envisage Image et Photo, installé sur Bolbec (76), qui dessert les CE de la vallée de la Seine : « Ce qui nous différencie des laboratoires industriels et des grandes surfaces, c'est que nous pouvons aller plus loin que les prestations de base », précise Christian Coineau.

Malgré une forte diminution des travaux



déposés, le chiffre d'affaires généré par le service photo du CE Maaf de Niort (6500 salariés) légitime toujours une permanence quotidienne assurée par Samuel, un salarié du prestataire. De 12 h à 14 h, dans un local dédié aux exposants, près du réfectoire, Samuel récupère bobines et fichiers numériques, redistribue aux salariés leurs travaux finalisés, encaisse les paiements et dispense à tous ses bons conseils de professionnel. Pour les CE qui peuvent se le permettre, la permanence photographique, tenue par un professionnel ou un élu, est un vrai « plus » ; elle s'accompagne souvent d'un coin-boutique où le salarié peut se procurer pellicules, piles, cartes mémoire, albums photos... à des prix jusqu'à 25 % moins chers que dans le commerce. Certains CE tentés par l'aventure restent cependant perplexes devant la somme de travail que représentent la mise en place d'un service photo, la redistribution des travaux et l'encaissement des factures. Aux élus hésitants, l'on conseillera la solution proposée aux collectivités depuis 2005 par Extrafilm France, de Villeneuve d'Asq (59), spécialiste du tirage express : la mise à disposition dans les entreprises de pochettes pré-affranchies et sécurisées où le salarié glisse films ou CD, ainsi que son chèque de paiement, et qu'il envoie lui-même au prestataire ; il recevra directement à domicile ses tirages, une pellicule de remplacement, un mini album-photo... Un système de « vente à distance » qui représente pour les élus le degré zéro de la gestion. Mais qui fait plaisir aux collègues.

LE HIC DU NUMÉRIQUE

Les CE interviewés l'avouent sans détour : le nombre de travaux photos déposés dans les urnes est en chute libre. Les obligeant à supprimer un ramassage ou à réduire la fréquence des permanences. Sale temps pour la

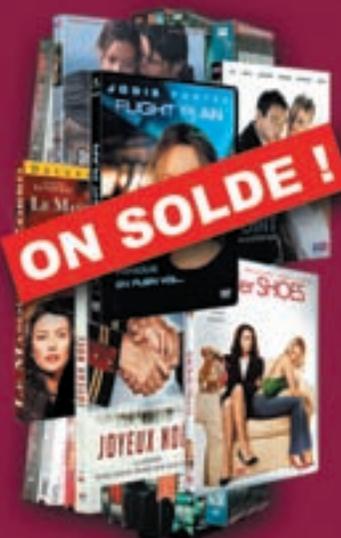
photo ? Même le marché des laboratoires spécialisés a évolué : ces dernières années, bon nombre d'entre eux ont disparu, d'autres ont fusionné ou ont été rachetés. Kodak, l'un des derniers intervenants susceptibles de répondre aux besoins des CE, a cessé le ramassage en direct des photos dans les collectivités et délègue cette tâche à un intermédiaire indépendant, Photocom, créé en 1982, fin connaisseur du marché des CE. Autre gros pilier de ce marché restreint : Cewe Color, qui s'est offert une branche collectivités en rachetant Photoc, une marque dédiée aux comités d'entreprises.

Marché perturbé, la faute à qui ? Au numérique, qui a bouleversé la pratique photographique des Français. Le hic, avec le numérique, c'est que le néo-photographe a tendance à stocker ses images sur son appareil ou à les visualiser au compte-gouttes sur son ordinateur. Les professionnels le confessent, ils n'ont pas su informer à temps le consommateur : oui, on peut tirer ses photos numériques sur papier, et même sur de l'excellent papier. « On fait trois ou quatre fois plus de photos qu'avant, mais on en développe trois ou quatre fois moins, explique Christian Coindeau, d'Image et Photo. Huit photos numériques sur dix ne seront jamais développées ». Alors, pour inciter les utilisateurs du numérique à passer au tirage papier, les prestataires multiplient les solutions, jusqu'au cœur des entreprises. Bien sûr, les pochettes photos disponibles sur le lieu de travail accueillent aussi bien les travaux argentiques que les fichiers numériques. Comme il est risqué de se défaire de sa carte mémoire (elle coûte cher et contient beaucoup d'images), Photocom et Cewe Color procèdent à l'installation, dans le local du CE ou les couloirs de l'entreprise, de bornes qui permettent de transférer les photos sur un CD ; le salarié glisse sa carte mémoire dans la machine, visualise ses images, sélectionne celles



Saskia

Location/vente DVD neuf & occasion Droits locatifs inclus



Franco de port à partir de 150 € HT

Pour le CE
OU pour le personnel,
en vente directe :

- 1 K7 = 1 € HT
- 1 DVD = 15 € HT
- 5 DVD = 60 € HT
- 10 DVD = 110 € HT
- A partir de 30 DVD :
320 € HT
- 1 lecteur DVD offert

Liste des titres
sur demande

18 quai J. Papin - 77440 Mary-sur-Marne - Tél. 01 60 61 10 89
www.saskia-video.fr - Mail c.saskia_management@triscali.fr

qu'il veut coucher sur papier et les grave sur un CD, souvent livré gracieusement.

D'UN CLIC, LA PHOTO PART AU LABO

Des bornes plus élaborées (proposées par Kodak par exemple) permettent non seulement de trier les photos, mais aussi de les envoyer directement vers le labo grâce à une connexion haut débit à Internet. Ce service sophistiqué s'adresse en priorité aux entreprises avec un gros effectif.

« Mais pour qu'une borne soit efficace, il faut qu'elle serve au plus grand nombre. C'est-à-dire au maximum de salariés qui profitent de la pause-déjeuner pour envoyer tout un stock de photos », professe Victor Muro, de chez VMA. Or, l'envoi d'une photo par Internet prend du temps. VMA a donc mis sur le marché en janvier 2006

Numanet, une borne exclusive d'accès à Internet. « Elaborée en participation avec des CE, fabriquée par nos soins, cette borne dispose d'un logiciel spécifique qui réduit le temps d'en-

voi, reprend Victor Muro. Deux jours après son installation dans une très grosse entreprise du bâtiment, nous avons déjà reçu 400 fichiers numériques. Elle est accessible aux CE de toutes tailles car, contrairement aux autres machines du marché, elle est vendue à prix coûtant ».

Investissement moindre : le tirage en ligne. Le prestataire peut fournir à ses clients CE un accès direct à son site Internet, utilisable par le salarié qui télécharge ses photos sur son ordinateur, ou celui du comité d'entreprise, et les envoie au laboratoire. L'utilisateur recevra ses photos chez lui ou au local du CE. Le tirage en ligne fait partie des prestations proposées par Cewe Color pour qui le volume de travaux numériques représente aujourd'hui entre 20 et 25 % des travaux réalisés : tirages photos, mais aussi produits cadeaux personnalisés, comme des tee-shirts ou des tasses rehaussés de la photo du petit dernier. Proposé depuis décembre 2005 par Cewe Color : la fabrication d'un livre-album à partir de photos numériques, grâce à un logiciel mis à la disposition du salarié ;

BON À SAVOIR

- Pour faciliter la redistribution des tirages photos, pourquoi ne pas utiliser le courrier interne de l'entreprise ?
- Le CE règle la facture globale au prestataire en fin de mois. Mais pour éviter les relances, mieux vaut réclamer les paiements aux salariés dès la remise des travaux.
- Gain de temps : le prestataire peut vous remettre une disquette mensuelle avec tous les détails liés à la facturation : nom des salariés clients, numéro matricule, montant à prélever...
- Assurez-vous que les urnes libre-service sont toujours approvisionnées en pochettes de commande. Pour que les salariés puissent déposer leurs travaux même en dehors des permanences.
- N'oubliez pas la dimension fédératrice de l'activité. Autour de la borne numérique ou du comptoir de remise des travaux, les salariés rencontrent les élus, se croisent, discutent de leurs images et de leurs souvenirs de vacances.

celui-ci réalise sa propre mise en page sur ordinateur, la grave sur CD et l'envoie au prestataire qui lui retournera un vrai petit livre de photos à feuilleter en famille.

Last but not least : les tarifs pratiqués. En concurrence directe avec les prix affichés par les services photos des grandes surfaces, ils restent suffisamment bas pour donner goût au tirage sur papier. Les prestataires proposent des tarifs dégressifs à partir de cent tirages. Un volume facile à atteindre puisque, sur un appareil numérique, on stocke aisément plusieurs dizaines ou cen-

taines de photos que l'on fait développer en une seule fois. Avec Cewe Color, le format le plus économique (9 x 11 cm) revient à 0,09 € pièce à partir de 100 photos. De 0,15 à 0,20 € chez d'autres prestataires, avec une chute à 0,06 € au-delà de 100 tirages chez VMA. « Les tarifs CE doivent être de 10 à 30 % moins cher que dans les commerces », précise Victor Muro. A ce tarif-là, grâce au CE, la consultation collective des photos numériques sur papier brillant pourrait bien relayer la conviviale séance diapos d'autrefois.

CE GIAT INDUSTRIES SATORY, VERSAILLES (1000 SALARIÉS) : OLIVIER GOBERT, SECRÉTAIRE DU CE

« Il faut dynamiser l'activité photo »

« C'est vrai que le marché de la photo se porte mal ; ici, le chiffre d'affaires du service photo chute depuis quatre ou cinq ans et l'on a eu du mal à maintenir une permanence hebdomadaire de deux heures assurée par un salarié de chez SPC, un prestataire qui s'appuie sur le réseau Cewe Color. Une deuxième est assurée aujourd'hui par un salarié du CE. C'est indispensable : cela sert à remettre aux salariés leurs travaux photos mais aussi à récupérer leurs paiements. Mais le dépôt de pochettes est fluctuant : de 3 à 30 selon les ramassages ! Pour dynamiser le service, il ne faut pas hésiter à monter des opérations ; on organise des tombolas : le salarié glisse un ticket de participation dans la pochette déposée ; plus il dépose de pochettes, plus il a de billets en course ! Les lots ont toujours un lien avec l'activité photos. On demande aussi au prestataire de faire des promotions occasionnelles pour capter une clientèle qui aurait tendance à se tourner vers le supermarché du coin. Pour le numérique, nous voudrions mettre en place une borne pour que les salariés téléchargent directement leurs photos depuis leur carte mémoire ; ils n'auraient plus ainsi à graver de CD. Notre service photo existe depuis 25 ans ; il se justifiait amplement à l'époque, c'était pratique et l'attrait financier était évident, les grandes surfaces ne proposant pas encore ce genre de service. On n'arrête pas comme ça une activité mise en place, même si elle s'use au fil du temps. Si on l'arrête un jour, c'est que le chiffre d'affaires sera catastrophique et que le prestataire refusera d'assurer les ramassages ou la permanence. »

Cahier expert

Au sommaire

Forum des experts 3 experts font le point sur les dernières évolutions législatives et jurisprudentielles	page 40	Questions pratiques Enfance (primes de garde) - Chèques vacances	page 46
Avancées Lois précaires pour contrats précaires	page 42	Point de vue de l'expert-comptable L'interprétation des comptes annuels	page 48
Jurisprudences Précarité	page 43	Actualités Obligation d'utilisation du français Refus d'une mutation Licenciements pour motif personnel	page 49

Mandat à quatre ans et bons de délégation

Récemment, la Cour de cassation a rendu deux décisions concernant directement les conditions d'exercice du mandat des représentants du personnel : validité d'un protocole préélectoral fixant à quatre ans la durée des mandats des représentants du personnel et l'obligation d'indiquer sur les bons de délégation le temps passé au téléphone.

Durée du mandat

La loi du 2 août 2005 en faveur des petites et moyennes entreprises a modifié notamment les articles L.423-16 et L.433-12 du Code du travail en portant de deux à quatre

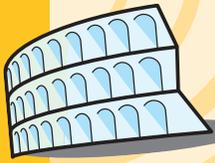
ans la durée des mandats des délégués du personnel et des représentants du personnel élus au comité d'entreprise. Par dérogation à ces dispositions, cette même loi prévoit, en son article 96, qu'un « accord de branche, un accord de groupe ou un accord d'entreprise, selon le cas, peut fixer une durée du mandat des délégués du personnel et des représentants du personnel aux comités d'entreprise, comités d'établissement, comités centraux d'entreprise et comités de groupe comprise entre deux et quatre ans ». Un protocole préélectoral fixant à quatre ans la durée des représentants du personnel, sous réserve

de l'accord des délégués du personnel est-il valable ? Question à laquelle a répondu la Cour de cassation dans une affaire où les faits étaient les suivants : à l'occasion de l'élection des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise, dont le premier tour s'est déroulé le 20 octobre 2005, un protocole préélectoral est négocié et signé par les organisations syndicales le 14 septembre 2005. Le protocole prévoit que la durée des mandats des institutions représentatives du personnel est fixée à quatre ans, sous réserve de l'accord des délégués du personnel. La CFTC saisit le tribunal

d'instance d'une demande d'annulation de ce protocole et du premier tour des élections.

L'organisation syndicale obtient gain de cause, ce que conteste l'entreprise estimant notamment que : « le tribunal a retenu que l'article 5 du protocole préélectoral du 14 septembre 2005, en ce qu'il fixe la durée des mandats des instances représentatives du personnel à quatre ans « sous réserve de l'accord des délégués du personnel », n'était pas conforme à l'article L.432-16 du Code du travail, qui ne prévoit pas qu'une dérogation à la durée des mandats puisse être décidée par les seuls délégués du personnel ; qu'en pro-

Suite page 44



Forum des e

■ RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL ET REFUS DE MODIFICATION DU CONTRAT :

la prise en otage des organisations
syndicales

1^{er} scandale : la loi Aubry II crée un licenciement « *sui generis* », c'est-à-dire ni économique, ni personnel réservé aux salariés refusant une modification de leur contrat de travail suite à la mise en oeuvre d'un accord de réduction du temps de travail (RTT). Il ne faut pas se voiler la face : si ce licenciement n'est pas économique, c'est simplement pour échapper à la mise en place d'un plan de sauvegarde de l'emploi. Mais oser dire qu'il n'est ni personnel, ni économique est une supercherie intellectuelle, puisqu'il vise aussi à écarter ces salariés des conditions plus favorables réservées à tout licencié économique (indemnités de licenciement plus élevées, congé de reclassement...) pour appliquer le régime juridique de droit commun, donc personnel.

Mais cette disposition était une véritable bombe à retardement.

Le 2^{ème} scandale arrive par la Cour de cassation qui vient de nous préciser (15 mars 2006) la motivation de la notification de licenciement : « refus de la modification du contrat de travail résultant de la mise en oeuvre d'un accord de RTT ».

Ceci est loin d'être anodin car en découle l'étendue du contrôle du juge sur le caractère réel et sérieux de ce licenciement : cette appréciation est limitée à la seule existence d'un refus suite à un accord de RTT. Cela signifie que tout autre élément de fait est exclu du débat ; on pense notamment à un contexte économique ! Pire, cela pose une présomption de cause réelle pour tous ces licenciements à partir du moment où la notification est correctement rédigée !

Enfin, si vous avez suivi, vous avez compris que ce licenciement *sui generis* n'existe que si un accord collectif a mis en place la RTT. Notons que nous avons déjà relevé que c'est une prise en otage des organisations syndicales : une régression des droits individuels des salariés si des organisations syndicales négocient et signent un accord de RTT. L'intention du législateur était officiellement de favoriser les négociations. Ainsi, que se passe-t-il si le refus de la modification du contrat fait suite à une décision unilatérale de mise en place de la RTT ? Il s'agit d'un licenciement économique. Logique !

Sadja MANCEL
COMITÉ CONSEILS

■ L'EMPLOYEUR PEUT-IL RETENIR DES AMENDES SUR LE SALAIRE ?

Lorsque, pendant le temps de travail, un salarié gare la voiture de société en stationnement interdit ou dépasse la vitesse autorisée, c'est l'entreprise qui reçoit l'amende à payer, puisqu'elle est propriétaire du véhicule et, à ce titre, titulaire de la carte grise. L'employeur doit donc payer l'amende.

Mais peut-il, ensuite, en retenir le montant sur le salaire du responsable de l'infraction ?

Non.

En effet, l'article L. 144-1 du Code du travail n'autorise l'employeur à procéder de la sorte que pour les outils et instruments nécessaires au travail, les matières et matériaux dont le salarié a la charge et les sommes avancées pour acquérir ces outils ou ces matières.

Une contravention n'entrant pas dans cette liste limitative, la compensation est interdite.

Sauf si elle est prévue par le contrat de travail, estimait la Cour d'appel ! Non, dit la Cour de cassation. Même avec une clause contractuelle en ce sens, cela reste formellement interdit car on ne peut déroger aux dispositions de l'article L. 144-1 : elles sont d'ordre public !

N'allez pas pour autant garer systématiquement la voiture de l'entreprise sans tenir compte des interdictions... Et encore moins traverser les agglomérations à 80 km/h ! L'employeur peut refuser de payer en faisant savoir à qui de droit que vous étiez au volant du véhicule verbalisé ! Et pour le Code de la route, c'est en pareil cas le conducteur et non le propriétaire qui est responsable !

Nelly COHEN
LA CLE

LE CONTRAT DE TRANSITION PROFESSIONNELLE

A titre expérimental, l'ordonnance du 13 avril 2006 a mis en place le contrat de transition professionnelle (CTP).

Entreprises visées

Le CTP est réservé, pour le moment, aux procédures de licenciement économique engagées entre le 15 avril 2006 et le 1er mars 2007 par les entreprises de moins de 1000 salariés dans 7 bassins d'emploi : Charleville-Mézières, Montbéliard, Morlaix, Saint Dié, Toulon, Vitry et Valenciennes.

Ce contrat permet au salarié qui y adhère un accompagnement mais aussi un contrat spécifique d'activité, d'une durée de 12 mois, à l'issue du licenciement.

Modalités pratiques

L'employeur propose par écrit et à chaque salarié dont le licenciement est envisagé de conclure un CTP avec la filiale de l'Afpa.

L'employeur remet contre récépissé une notice d'information sur le dispositif, soit lors de l'entretien préalable, soit à l'issue de la dernière réunion de consultation de l'IRP compétente.

Le salarié a 21 jours, à compter de la date de remise du document, pour donner sa réponse. Le salarié protégé a 7 jours pour se décider, à partir de la date à laquelle il est informé de l'autorisation notifiée à l'employeur par l'inspection du travail. Au-delà du délai, le silence du salarié vaut refus.

Au cours du délai de réflexion, le salarié peut bénéficier d'un entretien d'information avec la filiale de l'Afpa.

Dans les 15 jours de la prise d'effet du CTP, la filiale de l'Afpa formalise par écrit le contrat avec le salarié.

Allocation de transition professionnelle (ATP)

Le salarié percevra une allocation mensuelle égale à 80% de la rémunération brute moyenne antérieure.

Lorsque le salarié en CTP effectue des périodes de travail dont la rémunération est inférieure à l'ATP, il bénéficie d'une allocation différentielle égale à la différence entre l'ATP et le salaire net perçu.

Enfin, en cas de retour à l'emploi en CDI, CDD ou CTT d'au moins 6 mois, l'intéressé perçoit une aide équivalente à 50 % de l'ATP qu'il aurait perçue jusqu'au terme du CTP, sans que cette aide puisse excéder 3 fois le montant de l'ATP.

Ord. n° 2006-433, 13 avr. 2006

D. n° 2006-440, 14 avr. 2006

Magali GARCIA
FORMA CE



Des experts au service des comités depuis 30 ans

Indépendance, objectivité, compétence, disponibilité

Nous mettons tout en œuvre pour :

- obtenir les documents qui nous sont nécessaires
- exécuter notre mission rapidement
- utiliser un langage accessible à des non spécialistes

NOS MISSIONS

MISSIONS LEGALES
(rémunérées par l'entreprise)

- Comptes annuels,
- Participation des salariés,
- Documents prévisionnels,
- Procédure d'alerte,
- Projet de licenciement,
- Comité de groupe,
- Comité européen.

MISSIONS CONTRACTUELLES
(rémunérées par le comité)

- Comptabilité du comité d'entreprise,
- contrôle de l'intéressement,
- Assistance au comité,
- Social.

**EXPERT-COMPTABLE
Groupe LECLAIR**

48-50 rue Boissonnade
75014 PARIS
Tél : 01 56 54 56 54
Fax : 01 56 54 56 69
comite@groupeleclair.fr
www.groupeleclair.fr



LOIS PRECAIRES POUR CONTRATS PRECAIRES

Connaître la loi, que nul n'est censé ignorer ; la respecter et respecter aussi ceux qui ont la charge d'élaborer et de rédiger ces textes qui organisent et réglementent notre existence quotidienne et notre vie sociale.

Malheureusement, ce n'est pas l'actualité de ces derniers mois qui convaincra les salariés qu'en haut lieu, on travaille sérieusement dans l'intérêt général.

Retiré

Pour le gouvernement, le Contrat Première Embauche était un outil essentiel pour venir à bout du chômage des jeunes.

Protestations, explications, mobilisation, obstination, manifestations, confusion... jusqu'à l'étonnante promulgation de la loi assortie d'une restriction : pas d'application avant modification...

Incertitudes, cafouillages, reculades... retrait. Déplorable exemple d'un texte élaboré sans la moindre concertation avec les partenaires sociaux alors que la toute récente loi Fillon imposait ce préalable à toute nouvelle loi sociale.

Condamné

Aujourd'hui, il n'y a plus de CPE. Reste le Contrat Nouvelle Embauche, mais pour combien de temps ? Car il est déjà mal en point, le CNE, censuré dans un premier temps par le conseil constitutionnel, qui suspend la disposition permettant de ne pas prendre en compte les salariés sous CNE dans l'effectif de l'entreprise.

C'est ensuite la possibilité de rompre le contrat sans avoir à justifier d'un motif qui a été remise en cause par les premières décisions prudhomales. Il faut dire que c'était tentant, pour quelques patrons

sans vergogne, de profiter de ce pouvoir discrétionnaire pour se débarrasser d'une salariée enceinte ou d'un autre qui rechignait à faire des heures supplémentaires non payées !

Voici maintenant contesté son principe même, puisque le conseil de prud'hommes de Longjumeau vient de requalifier un CNE en CDI de droit commun au motif que « l'ordonnance du 2 août 2005 instituant le CNE est contraire à la convention 158 de l'Organisation Internationale du Travail ».

Après quelques mois d'existence, la légalité du CNE – et sa pérennité – semblent décidément tout aussi précaires que le statut qu'il confère.

Excédés

Au-delà des vertus et dangers que chacun prête à ces contrats, il y a une leçon qui, espérons-le, sera tirée de ces lamentables épisodes : on ne légifère pas dans la précipitation, et pas davantage dans l'isolement.

Le monde du travail, et les employeurs tout autant que les salariés, s'exaspèrent de voir sans répit ni logique se multiplier lois approximatives et ordonnances bâclées, de devoir attendre des mois, voire des années, les décrets nécessaires à l'application de la loi, ingurgiter des circulaires de quinze pages expliquant les décrets, en attendant les arrêts de jurisprudence expliquant comment appliquer les circulaires qui expliquent les décrets...

Ces erreurs et ces fautes ne doivent pas pour autant conduire à tout abandonner au contrat, comme le souhaitent les plus libéraux. A l'inverse, on ne doit pas tout attendre du législateur. Mais s'il ne peut régler les problèmes, est-ce trop lui demander qu'au moins, il ne les complique pas ?

PRECARITE

Le chômage des jeunes, les stages bidon, les missions intérimaires successives, les CDD en cascade, le temps partiel imposé, les licenciements abusifs, les délocalisations... Faut-il, comme le soutient Mme Parisot, accepter la précarité comme une loi naturelle parce que, comme le dit la patronne des patrons, « la vie, la santé, l'amour même sont précaires. Pourquoi le travail échapperait-il à cette règle ? »

Les possibilités de recours aux emplois précaires sont - en principe - strictement encadrées par la loi... Il faut parfois se creuser la tête pour trouver un motif quand ce type de contrats devient le mode de gestion du personnel. Car le risque de sanction existe.

Le motif du remplacement d'un salarié absent, même vérifiable, n'empêche pas les abus. Plusieurs contrats peuvent être conclus successivement avec le même salarié, mais quand même... Une salariée, utilisée en permanence comme bouche-trou avec 104 CDD en 2 ans, a osé, ingrate qu'elle est, demander la requalification de ses CDD en CDI (Cassation sociale 26 janvier 2005). 104 CDD... un record ! Peu avant, les juges avaient requalifié pour beaucoup moins que cela... Seulement 22 CDD en 1 an... Dérisoire ! (Cassation sociale 29 septembre 2004).

Autre motif de recours : l'accroissement temporaire d'activité, dont les employeurs ont tendance à « oublier » qu'il doit être temporaire (article L.124-2-1 du Code du travail). A été ainsi condamnée une entreprise, grosse consommatrice de travailleurs précaires, qui se considérait depuis 10 ans en accroissement temporaire d'activité ! (Cassation sociale 21 janvier 2004)

La jurisprudence de la requalification est florissante... et a de beaux jours devant elle. Et pourtant ! Combien acceptent leur sort comme une fatalité ?

Combien osent demander au juge la requalification, des dommages et intérêts, une indemnité de précarité... L'application de la loi tout simplement !

Le contrat précaire est devenu un mode de gestion du personnel. Mais pour les juges, il n'est pas possible de recourir au CDD, pour faire face à un « besoin structurel de main-d'œuvre » (arrêt précité), parce que le CDD, quel que soit son motif, ne peut avoir pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise (article L. 122-1 du Code du travail).

Alors, pour le pauvre employeur totalement désarmé... on a créé le CNE, le CPE, le CDD Senior, et l'apprentissage dès 14 ans !

Les mesures « pour l'emploi » n'en finissent pas d'accroître la précarité. La fin justifie-t-elle les moyens ?

A peine créé, le CNE, par exemple, a déjà subi la censure des juges qui ont condamné l'employeur ayant sciemment utilisé le CNE pour précariser la situation du salarié (CPH Longjumeau 20 février 2006).

Il faut dire qu'entre celui renvoyé après une absence pour subir une opération et celui viré pour avoir osé réclamer paiement de ses heures supplémentaires..., les abus n'ont pas tardé, et que le contentieux se développe à vitesse grand V.

Jusqu'à une décision récente condamnant purement et simplement le texte instituant le CNE comme contraire à la convention 158 de l'Organisation Internationale du Travail ! (CPH Longjumeau 28 avril 2006).

Un espoir dans la lutte contre la précarité... et la preuve que tout le monde ne partage pas le point de vue de Mme Parisot.

Suite de la page 39

nonçant pour ce motif l'annulation de l'entier protocole, sans caractériser le caractère déterminant, dans l'intention des parties, de la stipulation conditionnant à l'accord des délégués du personnel la fixation de la durée du mandat des représentants du personnel à quatre ans, le tribunal a privé sa décision de base légale...

- « en prononçant l'annulation du premier tour des élections, sans préciser en quoi la stipulation conditionnant à l'accord des délégués du personnel la fixation de la durée du mandat des représentants du personnel à quatre ans, avait eu une incidence sur les résultats du scrutin, le tribunal a privé sa décision de base légale... ».

La Cour de cassation rejette l'argumentation de l'entreprise :

1. « Mais attendu, d'une part, qu'un protocole préélectoral ne peut prévoir une dérogation à la durée légale des mandats fixée à quatre ans par les articles L.433-12 et L.423-16 du Code du travail dans leur rédaction issue de la loi du 2 août 2005, dans des conditions autres que celles prévues à l'article 96, alinéa 4, de cette même loi ; que, d'autre part, les premier et second tours des élections professionnelles doivent se tenir conformément aux dispositions d'un même protocole préélectoral ;
2. Que dès lors, le tribu-

nal d'instance qui a constaté que le premier tour des élections s'était déroulé conformément à un protocole subordonnant la durée des mandats des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise, à l'accord des délégués du personnel a, à bon droit, annulé ce protocole ce qui entraînait nécessairement l'annulation du premier tour des élections ».

(Cassation, chambre sociale, n° 005-60.351, 24 mai 2006)

Bons de délégation et temps passé au téléphone

Pour exercer leur mandat, les représentants du personnel et les délégués syndicaux disposent d'heures de délégation. Leur nombre est fixé à vingt heures par mois pour les membres élus du comité d'entreprise et, selon l'effectif de l'entreprise, de dix à quinze heures par mois pour les délégués du personnel, et de dix à vingt heures par mois pour les délégués syndicaux. Libres d'utiliser ces heures comme ils le souhaitent, les représentants du personnel et les délégués syndicaux n'ont, éventuellement, à justifier de la bonne utilisation qu'ils en font de ces heures qu'*a posteriori*, si l'employeur en conteste leur usage. Seuls les accords collectifs (ou conventions collectives) peuvent prévoir un délai de prévenance à respecter lorsque la nature du poste de travail occupé

par le représentant du personnel (ou le délégué syndical) le justifie.

Toutefois, la jurisprudence a admis la possibilité pour l'employeur de mettre en place des « bons de délégation », lui permettant ainsi de comptabiliser les heures prises. Ces bons précisent uniquement l'heure à laquelle le représentant du personnel a quitté son poste de travail et l'heure à laquelle il l'a regagné.

Ces bons peuvent-ils imposer aux représentants du personnel et délégués syndicaux de préciser le temps qu'ils passent au téléphone entre eux ?

C'est ce qu'a cru pouvoir faire une entreprise. Par une note, approuvée par le comité d'entreprise lors d'une réunion, cette entreprise informe les représentants du personnel et les délégués syndicaux qu'ils devaient remettre un bon de délégation à leur supérieur hiérarchique à l'occasion des conversations téléphoniques qu'ils pouvaient avoir eu entre eux. Un délégué syndical ne respecte pas cette note et il reçoit un avertissement de l'employeur. Il demande aux juges d'annuler cet avertissement. La Cour d'appel de Reims le déboute de sa demande, aux motifs que :

- « lors de la réunion du comité d'entreprise... à laquelle le salarié participait, il a été rappelé que les échanges téléphoniques entre représentants du personnel étaient

nécessaires, mais devaient être comptabilisés en heures de délégation et ce, pour chacun des correspondants, le bon de délégation étant établi *a posteriori* ;

- « ces règles ont été approuvées par le comité d'entreprise ;

- « le salarié présent à cette réunion ne peut les contester ».

La Cour de cassation n'est pas du même avis et annule l'avertissement :

1. « Attendu, cependant, que, d'une part, la pratique des bons de délégation visant à avertir le chef de service ou le supérieur hiérarchique de l'intention du représentant syndical de se mettre en délégation, ne peut être détournée de son seul objet d'information préalable d'un déplacement pour l'exercice du mandat dans ou en dehors de l'entreprise ; que, d'autre part, l'employeur, fût-il approuvé en comité d'entreprise, ne peut étendre la pratique des bons de délégation prévue par l'accord d'entreprise pour la circulation des mandats à un cas qui n'y est pas prévu ;

2. « Qu'en statuant comme elle l'a fait, alors que le non-respect de cette disposition ne pouvait justifier une sanction disciplinaire, la Cour d'appel a violé... » (Cassation, chambre sociale, n° 05-40.802, 10 mai 2006)

■ Obligation d'utilisation du français dans les documents remis au CE

Le CE est obligatoirement informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise et sur lesquelles il formule un avis. A ce titre, l'employeur doit lui fournir des informations écrites et précises.

La loi Toubon du 4 août 1994 sur l'emploi de la langue française a créé l'article L.122-39-1 du Code du travail qui précise notamment que tout document comportant des dispositions dont la connaissance est nécessaire au salarié pour l'exécution de son travail doit être rédigé en français, sauf pour ceux reçus de l'étranger ou destinés à des étrangers.

Le 2 mars 2006, la Cour d'appel de Versailles s'est prononcée sur cette exception dans une affaire concernant une société internationale. Plusieurs documents, remis au CE en France et s'adressant à des salariés parlant le français, étaient rédigés en anglais.

Pour les juges, cette situation n'entraîne pas dans le cadre de l'exception prévue à l'article L.122-39-1 et ont condamné la société à traduire les documents litigieux. Cette décision va dans le sens d'une proposition de loi, visant à renforcer la loi de 1994, qui prévoit que l'employeur serait tenu de présenter pour avis un rapport annuel écrit au CE sur l'usage du français dans l'entreprise. Il serait obligatoire dans les entreprises de plus de 500 salariés et facultatif pour les autres. De plus, le texte prévoit que l'ordre du jour et le PV consignant les délibérations du CE devraient être rédigés en français. Adoptée par le Sénat le 10 novembre 2005, cette proposition est toujours entre les mains de l'Assemblée nationale.

Affaire à suivre.

Marie BOUSSIN
ACTEUR JURIDIQUE

■ Faute inexcusable de l'employeur, indemnisation du salarié

Une salariée, engagée en tant qu'assistante dentaire en avril 1996, est atteinte d'une hépatite C. Le caractère professionnel de son affection est reconnu par la caisse primaire d'assurance maladie en avril 2001. Elle est licenciée en raison de son inaptitude médicale en mai 2002.

Elle saisit :

1. la juridiction de la sécurité sociale afin de solliciter la reconnaissance de la faute inexcusable de son employeur,
 2. le conseil de prud'hommes pour licenciement abusif.
- La Cour d'appel de Versailles reconnaît d'une part la faute inexcusable de l'employeur et, d'autre part, le

caractère abusif du licenciement. Elle octroie à la salariée une somme de 26 000 euros à titre de dommages-intérêts, en se fondant sur des éléments tirés des difficultés à retrouver un emploi dans sa spécialité et du retentissement psychologique.

Décision que conteste l'employeur, qui prétend notamment que :

« l'indemnisation du préjudice subi du fait d'une faute inexcusable de l'employeur répare les différents préjudices subis par la victime en raison de son incapacité, notamment professionnelle, et que dès lors ... un cumul d'indemnités n'était pas possible ».

La Cour de cassation ne retient pas l'argumentation de l'employeur et confirme l'arrêt de la Cour d'appel de Versailles :

1. « Attendu que lorsqu'un salarié a été licencié en raison d'une inaptitude consécutive à une maladie professionnelle qui a été jugée imputable à une faute inexcusable de l'employeur, il a droit à une indemnité réparant la perte de son emploi due à cette faute de l'employeur ;
2. « Attendu que les juges du fond apprécient souverainement les éléments à prendre en compte pour fixer le montant de cette indemnisation, à laquelle ne fait pas obstacle la réparation spécifique afférente à la maladie professionnelle ayant pour origine la faute inexcusable de l'employeur ».

(Cassation, chambre sociale, n° 04-47.455, 17 mai 2006.)



Logitis

Les formations de vos élus
(DP - CE - CHSCT)

Stages Inter C.E.
Stage Intra dans l'entreprise

Contact : contact@logitis.info
Site Internet : www.logitis.info

307 rue Jean Jaurès - 59410 Anzin
Tél./Fax 03 27 40 13 90





Questions

Les réponses de Forma CE aux questions quotidiennes que vous

■ ENFANCE (PRIME DE GARDE)

Le comité peut-il participer au remboursement des frais occasionnés par la garde des enfants ?

Oui, le CE peut sous certaines conditions et limites, verser une prime de garde d'enfants. Cette prime rentre dans les dispositifs de redistribution que peut mettre en œuvre le comité et dont l'objet est de concourir à l'amélioration des conditions de vie et de travail.

Quelles sont les conditions de mise en œuvre de la prime de garde d'enfants ?

Les conditions sont au nombre de trois :

- 1 - les deux conjoints doivent exercer une activité professionnelle ;
- 2 - le mode d'accueil de l'enfant doit être agréé ou autorisé ;
- 3 - une seule prime est versée pour chaque enfant âgé de 2 mois à 6 ans.

L'aide que peut apporter le CE est-elle limitée ?

Oui. L'aide versée par le CE est limitée (par année civile) :

- Au montant mensuel du SMIC pour les enfants de 6 mois à 3 ans ;
- À la moitié du montant mensuel du SMIC pour les enfants de 3 à 6 ans ;
- Et dans tous les cas, aux frais engagés.

Quelles sont les pièces justificatives à fournir ?

Les pièces justificatives doivent être conservées 3 ans. Il s'agit de :

- L'attestation certifiant que le conjoint ne bénéficie d'aucune aide comparable dans son entreprise ;
- La ou les factures de la structure d'accueil.

Textes de référence

Les conditions d'exonération pour la prime de garde d'enfants sont fixées par la lettre ministérielle du 2 juillet 1992 et la circulaire ACOSS du 22 juillet 1992.

■ CHÈQUES-VACANCES

Comment mettre en œuvre le chèque-vacances ?

Deux dispositifs peuvent être envisagés :

- 1 - le comité contribue au financement des chèques-vacances mis en place à l'initiative de l'employeur ;
- 2 - le comité met en place les chèques-vacances dans le cadre de son pouvoir de gestion des activités sociales et culturelles, sans participation financière de l'employeur.

Dans le premier cas, le comité apporte une contribution financière complémentaire à celle – facultative – de l'entreprise, dans le

second cas, le CE décide librement des modalités d'application comme pour toute autre activité.

Quelles sont les conditions de mise en place du chèque-vacances par l'employeur ?

La mise en œuvre du chèque-vacances à l'initiative de l'employeur est soumise à des règles précises :

Pour l'entreprise :

- consultation du comité sur la mise en place du chèque-vacances dans l'entreprise ;
- contribution facultative comprise

entre 20 et 80 % du montant du chèque-vacances ;

- exonération de la taxe sur les salaires, de la contribution à la formation professionnelle et à l'apprentissage sur cette contribution ;
- versement des charges sociales.

Pour les salariés :

- attribution de chèque-vacances réservée aux salariés dont le montant des revenus du foyer fiscal de l'avant dernière année est inférieur à un montant défini chaque année par la loi de finances (se reporter au site internet « chèque-vacances ») ;
- épargne obligée comprise entre 4 et 20 % du SMIC mensuel et étalée entre 4 et 12 mois.

pratiques...

vous posez sur le rôle et le fonctionnement de votre CE

Le CE peut-il apporter une aide complémentaire à celle de la direction ?

Oui, mais le comité d'entreprise doit alors, lui aussi, verser des cotisations sociales sur le montant de sa contribution.

Quelles sont les conditions de mise en œuvre du chèque-vacances à l'initiative du CE ?

Lorsque le CE met lui-même en place les chèques-vacances, sans participation de l'employeur, les obligations et limites indiquées ci-dessus ne sont pas applicables. Le CE définit ses propres règles d'attribution. Il peut évidemment reprendre tout ou partie des règles mentionnées précédemment (par exemple, prévoir un système d'épargne des salariés ou fixer une condition de ressources). La mise en place du chèque-vacances nécessite la conclusion d'une convention auprès de l'Agence Nationale pour les Chèques Vacances (ANCV). Remarque : la contribution du CE est exonérée des cotisations de Sécurité sociale, ainsi que de la CSG et de la CRDS. En revanche, elle est soumise à l'impôt sur le revenu.

Comment se procurer les chèques-vacances ?

La commande des chèques doit être adressée à l'ANCV. Elle doit être accompagnée du règlement correspondant et d'un chèque complémentaire destiné à couvrir les frais de gestion dont le montant équivaut à 1 % du prix global de la commande réalisée. A noter que ce règlement relatif aux frais de gestion s'impute évidemment sur le budget social du comité (et non sur le budget de fonctionnement) puisque la finalité de l'action revêt un caractère social.

Quelles dépenses peuvent être effectuées avec les chèques-vacances ?

Le chèque-vacances sert à régler des dépenses de services liées aux vacances et aux loisirs. Il ne peut être utilisé pour l'acquisition d'un bien. Ainsi, par exemple, il sera possible de régler la facture du restaurant mais pas l'approvisionnement nécessaire aux repas dans un supermarché ; il sera possible de louer un matériel de ski mais pas d'en faire l'acquisition. Le chèque-vacances est également utilisable pour régler l'entrée aux monuments historiques ou

musées nationaux ou régionaux. Un catalogue regroupant la totalité des prestataires agréés est disponible auprès de l'ANCV.

Existe-t-il un plafond à l'aide du CE ?

Non. L'aide du comité n'est assortie d'aucun plafond. Le budget socioculturel précisera l'enveloppe affectée à cette activité.

Le CE doit-il accorder une aide différenciée selon les ressources des salariés ?

Oui. Cette mesure, non indiquée dans le texte de l'Ordonnance portant création du chèque-vacances, est aujourd'hui indispensable afin de rester dans le cadre des tolérances acceptées par les URS-SAF.

Quels peuvent être les critères retenus pour différencier cette aide ? Comme pour toutes les autres activités sociales et culturelles le CE peut accorder une subvention différenciée sur la base des rémunérations du seul salarié ou bien prendre en compte l'ensemble des revenus du foyer fiscal par la mise en place du quotient familial. D'autres cri-

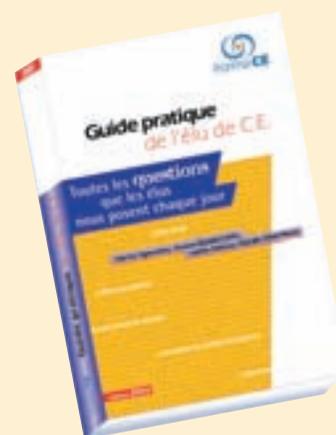
ères peuvent également être retenus tels ceux du coefficient hiérarchique ou du nombre d'enfants, par exemple.

Le CE peut-il être également prestataire de services et encaisser les chèques-vacances en paiement d'une prestation ?

Oui, à la condition d'être lui-même organisateur de séjours de vacances enfants ou adultes et d'avoir conclu à ce titre une convention de prestation de service auprès de l'ANCV.

Textes de référence
Ordonnance n° 82-283 du 26 mars 1982 ;
Loi 2003-1311 du 30 décembre 2003.

Extrait
du Guide pratique
de l'élu de CE



Point de vue de l'expert-comptable

■ DE L'INTERPRÉTATION DES COMPTES ANNUELS...

Chez KC, équipementier automobile fabricant des pièces en matière plastique, les salariés sont confiants : les contrats pluriannuels avec les deux principaux clients constructeurs automobiles permettent aux ateliers de tourner à plein ; les effectifs salariés sont à peu près stables et on fait même appel à des intérimaires en période de pointe. A la réception des comptes annuels 2005, les élus du comité ont donc tout lieu de penser que la situation de l'entreprise n'appelle aucune inquiétude particulière : KC présente un chiffre d'affaires en petite progression ; le résultat d'exploitation est en léger repli, mais reste positif. Et pourtant !

KC a mis au point un procédé de fabrication performant, mais elle n'a pas déposé le brevet : de nombreux concurrents investissent son créneau

d'activité et bien que son chiffre d'affaires se maintienne encore, ses parts de marché ont diminué de manière significative. Les constructeurs ont imposé des baisses de prix de 1 % à 2 % chaque année. Les prix des matières plastiques ont progressé de 25 % en deux ans et la marge brute s'est considérablement dégradée. Pour maintenir la rentabilité, les dirigeants de KC ont gelé les investissements et ramené l'effort de formation au minimum légal. Ils n'ont pas remplacé les départs naturels dans les services supports ou de recherche-développement, ont limité nettement les évolutions salariales et lancé de façon générale un vaste chantier de réduction des coûts directs et indirects.

Un diagnostic plus approfondi montre donc que KC traverse une phase de transition délicate. L'écrasement

de ses marges est préoccupant et les choix de réduction des coûts effectués pour maintenir la rentabilité à court terme hypothèquent sérieusement son avenir...

Cet exemple vécu – parmi d'autres – vise à démontrer l'impérieuse nécessité d'utiliser tous les moyens légaux pour maîtriser la situation réelle de son entreprise et pouvoir anticiper les problèmes : chez KC, ils ne manqueront pas d'arriver, et très bientôt !

Dans la « boîte à outils » du comité d'entreprise, l'expert-comptable est le bon interlocuteur pour réaliser un diagnostic complet, documenté et compréhensible de l'entreprise, quelle que soit sa taille ou sa complexité.

Anne-Joëlle MOREAU
LEGRAND FIDUCIAIRE

■ Télétravail :

extension de l'accord national interprofessionnel

Les partenaires sociaux ont conclu, le 19 juillet 2005, un accord national interprofessionnel sur le télétravail qui transpose, au niveau de l'hexagone, l'accord cadre européen du 16 juillet 2002.

Cet accord a été signé, d'une part, par trois organisations patronales (Medef, CGPME et UPA) et, d'autre part, par les cinq organisations syndicales de salariés (CGT, CFDT, FO, CFTC et CGC). Il vient de faire l'objet d'un arrêté ministériel d'extension le rendant ainsi applicable à toutes les entreprises adhérentes à l'une des trois organisations patronales ayant signé l'accord (arrêté du 30 mai 2006, Journal Officiel du 9 juin 2006, page 8771).

Outre une définition du télétravail, cet accord fixe un cadre à l'exercice de cette activité : caractère volontaire et non contraignant de cette forme de travail, obligations de l'employeur, principe d'égalité de traitement entre les salariés ayant choisi le télétravail et les autres.

■ Réduction du temps de travail : refus de la baisse de salaire

Le salarié contestant le motif de son licenciement saisit les tribunaux. La Cour d'appel de Metz lui donne raison et décide que la rupture de son contrat de travail s'analysait en un licenciement pour motif économique.

L'employeur n'est pas du même avis et estime que :

1. « la loi lui ayant imposé la réduction de la durée du travail effectif à 35 heures par semaine sans lui imposer le maintien de la rémunération antérieure, le licenciement du salarié pour refus d'acceptation de la réduction proportionnelle de sa rémunération était causé par la loi,
2. « le licenciement du salarié prononcé en l'absence d'accord de réduction du temps de travail parce qu'il refuse une réduction de sa rémunération proportionnelle à la réduction de sa durée de travail effectif pour la ramener à la durée légale, a nécessairement la même nature de licenciement individuel ne reposant pas sur un motif économique que le licenciement prononcé pour la même cause dans le cadre d'un accord de réduction du temps de travail ».

La Cour de cassation ne retient pas l'argumentation de l'employeur et confirme la nature économique de la rupture du contrat de travail du salarié :

« Mais attendu que le licenciement prononcé en raison du refus par un salarié de la modification de sa rémunération proposée, non en application d'un accord collectif, mais par suite d'une mise en œuvre unilatérale dans l'entreprise de la réduction du temps de travail à 35 heures, constitue un licenciement pour motif économique » (Cassation, chambre sociale, n°550 FS-P+B+R+I, 15 mars 2006).

■ DÉPÔT DES ACCORDS : formalités

A compter du 1er juin 2006, les modalités de dépôt des conventions et accords collectifs, ainsi que du procès-verbal de recueil des résultats du premier tour des élections professionnelles, sont modifiées. Un décret du 17 mai autorise désormais une version sur support électronique de ces documents.

Aux termes de l'article R.132-1 du Code du travail, le dépôt des conventions et accords collectifs de travail, de leurs avenants et de leurs annexes est opéré en cinq exemplaires signés des parties. Ce dépôt est effectué auprès de la direction départementale du travail et de l'emploi.

Un décret du 17 mai 2006 (Journal Officiel du 20 mai 2006, page 7449) modifie ces dispositions.

A compter du 1er juin 2006, les conventions et accords de travail (y compris les avenants et annexes) doivent être déposés en deux exem-

plaires, l'un sur support papier et l'autre sur support électronique. Les deux exemplaires doivent comme jusqu'à présent être signés par les parties ayant conclu la convention ou l'accord.

En outre, le dépôt de ces documents doit, le cas échéant, être accompagné des pièces suivantes :

1. une copie du courrier, du curriel ou du récépissé de remise en main propre contre décharge ou d'un accusé de réception daté de notification du texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de négociation,
2. une copie du procès-verbal du recueil des résultats du premier tour des dernières élections professionnelles,
3. un bordereau de dépôt pour les conventions et accords d'entreprise ou d'établissement.

■ Organisation du temps de travail

La loi du 31 mars 2005 portant réforme de l'organisation du temps de travail dans l'entreprise a aménagé certaines des dispositions concernant le compte épargne temps, les heures supplémentaires, les conventions de forfait et le mandatement d'un salarié par une organisation syndicale en vue de la négociation d'un accord sur le compte épargne temps.

Une circulaire ministérielle du 14 avril 2006 (DRT n° 09) fait le point sur ces nouvelles dispositions. Sous la forme de quatre fiches, elle aborde ainsi :

1. Le compte épargne temps

- Champ d'application,
- Conditions de mise en place,
- Modalités d'alimentation,
- Modalités d'utilisation,
- Modalités de gestion,
- Conditions de liquidation.

2. Les heures choisies

- Rappel de la législation applicable,
- Heures choisies, heures effectuées au-delà du contingent annuel d'heures supplémentaires.

3. Les conventions de forfait annuelles

(en heures ou en jours)

- Salariés ayant conclu des conventions de forfait annuelles en heures
- Salariés autonomes ayant conclu des conventions de forfait annuelles en jours,
- Exemples de clauses pouvant être prévues par accord collectif

4. Le mandatement

- Champ,
- Caractéristiques,
- Salarié mandaté,
- Conditions particulières de négociation, de conclusion et de suivi de l'accord

GROUPE LEGRAND

LEGRAND Expertise comptable
LEGRAND Formation
LEGRAND Conseil

ANTICIPER POUR NE PAS SUBIR

- ◆ En tant qu'élu du comité d'entreprise, vous avez un rôle économique à tenir vis à vis des salariés.
- ◆ Face à la complexité des enjeux, la loi vous donne le droit d'être assisté par des experts.

Pour encore plus d'efficacité

Partenaire des comités d'entreprise
le GROUPE LEGRAND s'appuie sur :

- ◆ Sa connaissance de tous les secteurs d'activité économique et sociale
- ◆ L'animation d'un réseau de partenaires spécialisés
- ◆ Ses bureaux à Paris, Lyon, Marseille, Lille et Rennes
- ◆ Son expérience de plus de 15 ans dans l'assistance des C.E.

L'expert partenaire des Comités d'Entreprise

Fax : 01 40 70 95 63
E-mail : info@groupe-legrand.com

Tél : 01 40 70 95 62
www.groupe-legrand.com

■ REFUS D'UNE MUTATION : conséquence

Une salariée, employée en tant que télévendeuse, travaille à Lieusaint, en Seine-et-Marne. Elle obtient en juin 2001 une mutation à Salon-de-Provence, où elle s'installe avec sa famille. En août 2001, elle refuse de signer l'avenant à son contrat de travail qui stipule que sa nouvelle affectation est temporaire. Le 3 septembre 2001, son employeur l'informe qu'il met fin à sa nouvelle affectation et lui demande de rejoindre son ancien lieu de travail de Lieusaint. L'accès aux locaux de l'établissement de Salon-de-Provence lui sont interdits.

Le 26 septembre 2001, la salariée est licenciée pour faute grave, en raison de son refus de rejoindre l'établissement de Lieusaint.

Le conseil de prud'hommes décide que le licenciement est nul et ordonne, sous astreinte, la poursuite du contrat de travail à Salon-de-Provence. A son tour, la Cour d'appel d'Aix-en-Provence confirme la décision du conseil de prud'hommes, au motif :

« qu'en lui interdisant l'accès aux lieux de travail dans lesquels elle avait été affectée, en la contraignant à rejoindre son ancien poste alors qu'il ne pouvait ignorer qu'elle était installée avec sa famille dans la région, et en la licenciant au motif qu'elle n'avait pas rejoint ce poste de travail, l'employeur a porté atteinte à ses droits quant au maintien de son emploi tel que prévu par les relations contractuelles et quant au respect de sa vie de famille ».

La Cour de cassation casse et annule l'arrêt de la Cour d'appel d'Aix-en-Provence, estimant :

« qu'une mutation géographique ne constitue pas en elle-même une atteinte à la liberté fondamentale du salarié quant au libre choix de son domicile et, si elle peut priver de cause réelle et sérieuse le licenciement du salarié qui la refuse lorsque l'employeur la met en œuvre dans des conditions exclusives de la bonne foi contractuelle, elle ne justifie pas la nullité de ce licenciement » (Cassation, chambre sociale, n°04-41.016, 28 mars 2006).

■ LICENCIEMENTS POUR MOTIF PERSONNEL : première cause de rupture du contrat de travail

En 2003, les licenciements pour motif personnel ont été à l'origine de 6 % des sorties enregistrées dans les établissements d'au moins 10 salariés contre 2 % pour les licenciements économiques. Comme le souligne une étude de la DARES (« Premières informations » n° 11.1, mars 2006), les licenciements pour motif personnel « deviennent de plus en plus fréquents, que la conjoncture soit bonne ou mauvaise ». C'est ainsi qu'entre 2001 et 2003, les licenciements pour motif personnel ont augmenté de 40 %. Ils avaient également augmenté, entre 1996 et 2001, période de croissance économique favorable, un peu moins rapidement toutefois que sur la période récente.

C'est dans le secteur tertiaire où l'on observe la plus forte progression du nombre de licenciements pour motif personnel : 60 % de plus entre 2000 et 2003. Dans ce secteur, le recours plus massif aux licenciements pour motif personnel est le fait des établissements de plus de 200 salariés : le nombre de ces licenciements a doublé entre 1998 et 2003.

Les jeunes et les plus âgés sont les salariés les premiers visés par un licenciement pour motif personnel. En 2003, plus de 80 % des licenciements de jeunes sont d'ordre personnel contre 70 % des licenciements des salariés de 30 ans ou plus.

Quant aux plus âgés, on constate que 70% des licenciés de plus de 50 ans l'ont été pour motif personnel en 2003 contre 50 % en 1996.

Toutes ces données attestent de la stratégie patronale : éviter le licenciement économique. C'est d'ailleurs ce que nous avons souligné dans un article paru dans Média CE n°12 et que confirme cette étude en concluant que « l'augmentation des contestations des licenciements devant les prud'hommes semble donc aller de pair avec la substitution entre licenciements économiques et licenciements pour motif personnel ».

■ EMPLOI DES SENIORS : propositions gouvernementales

Dominique de Villepin a présenté le 6 juin 2006, devant le Conseil économique et social, les mesures que le gouvernement entend prendre pour favoriser l'emploi des plus de 50 ans. Au menu, rien de ce que l'on a déjà entendu : CDD, fin progressive de la contribution Delalande...

Après plusieurs mois de négociation, les partenaires sociaux ont abouti, en octobre 2005, à un accord national interprofessionnel sur l'emploi des seniors (voir la « Newsletter » de Média CE d'octobre 2005). Huit mois après, le gouvernement, par la voie de Dominique de Villepin, a présenté mardi 6 juin 2006, devant le Conseil économique et social, son plan national pour l'emploi des seniors, dont la plupart des mesures sont reprises de l'accord des partenaires sociaux. Au total, le plan contient trente et une mesures qui devraient être traduites, sur le plan législatif, dans le projet de loi... sur le développement de la participation et l'actionnariat des salariés ! Au menu, les principales dispositions concernent :

1. la création d'un CDD pour les demandeurs d'emploi âgés de plus de 57 ans inscrits à l'ANPE depuis au moins trois mois, et dont la durée serait de 18 mois, renouvelable une fois,
2. l'accès des demandeurs d'emploi âgés de plus de 50 ans à 20 000 contrats initiative emploi (CIE) sur les 50 000 prévus cette année,
3. la suppression progressive de la contribution Delalande que les employeurs sont tenus de verser aux ASSEDIC lorsqu'ils licencient un salarié âgé de plus de 45 ans, contribution disparaissant au 1er janvier 2010,
4. la suppression de la possibilité pour les accords de branche d'imposer la mise à la retraite d'office de salariés avant qu'ils aient atteint 65 ans,
5. l'extension des règles actuelles encadrant le cumul d'une pension de vieillesse avec un revenu d'activité, en relevant à 1,8 SMIC le seuil à partir duquel un tel cumul est autorisé,
6. le relèvement du taux de majoration de la pension de vieillesse pour les salariés qui, tout en ayant une carrière complète, continuent à travailler après 65 ans.



■ MANUTENTION MANUELLE DE CHARGES : résultats de l'enquête 2003

Quatre salariés sur dix manipulent des charges dans le cadre de leur travail et trois sur dix au moins deux heures par semaine. Ainsi, selon une enquête du ministère du travail menée en 2003 et dont les résultats viennent d'être publiés (« Premières synthèses », n°11.3, mars 2006), les progrès de la mécanisation et les innovations dans les techniques de conditionnement n'ont pas fait reculer la manutention manuelle dans le travail depuis 1994 (date de la dernière enquête du ministère du travail).

Si la manutention manuelle n'est pas propre à un secteur donné, ce sont les salariés de la construction qui y sont les plus exposés : 50% d'entre eux la pratiquent au moins deux heures par semaine et 25% dix heures ou plus.

Globalement, ce sont les hommes qui sont plus concernés que les femmes : 34,6% contre 22,1%. Les jeunes sont plus exposés que les plus âgés et surtout lorsqu'ils sont intérimaires puisque 21,6% des intérimaires de l'industrie et 30,9% de ceux de la construction manipulent des charges 20 heures par semaine ou plus.

Comme, le notent les auteurs de cette enquête, « certaines contraintes posturales et articulaires sont susceptibles d'accentuer les conséquences de la manutention sur la santé ». En effet, les ouvriers de la construction qui manipulent des charges déclarent en moyenne deux ou trois contraintes de ce type : situation debout prolongée, postures en torsion ou accroupie, position à genoux et vibrations transmises au corps entier sont les plus répandues.

Le secteur tertiaire n'est pas épargné qu'il s'agisse des ouvriers ou des employés : 44,4% pour les premiers et 28,6% pour les seconds.

■ ECART DE SALAIRE ENTRE HOMMES ET FEMMES : une réalité évaluée à 11%

Selon une étude récente, l'écart de salaire entre les hommes et les femmes se situe à 11%. Ce sont les femmes âgées de plus de 35 ans qui sont les plus pénalisées puisqu'elles gagnent en moyenne 22% de moins que leurs collègues masculins de la même génération.

Si l'on comprend en compte, dans les entreprises de 10 salariés et plus, le salaire horaire total (salaire de base plus primes, heures supplémentaires ou complémentaires), les femmes gagnent 19% que les hommes. En neutralisant les effets de structure, un écart salarial de 11% subsiste, écart non expliqué qui reflète en partie la discrimination salariale dont sont victimes les salariées (« Premières Synthèses », DARES, ministère du travail, n°22.1, juin 2006). L'écart salarial entre les hommes et les femmes augmente avec l'âge. De 7% pour la tranche d'âge des moins de 35 ans, il passe à 22% pour les plus de 35 ans. Deux explications peuvent être avancées. La première tient au fait que les femmes plus jeunes accèdent sur le marché du travail de façon plus nombreuse et, généralement, sur des postes plus rémunérés. La seconde explication est liée aux évolutions de rémunérations qui tendent à creuser l'écart entre les hommes et les femmes au cours de la vie active.

De même, les disparités de salaire entre les deux sexes sont plus marquées parmi les cadres (20%) et les ouvriers (16%) que parmi les employés (5%) et les professions intermédiaires (11%). En outre, ces écarts sont plus importants dans les activités financières (35%), les services aux entreprises (32%) et l'immobilier (30%).

➤ Situation économique
de l'entreprise

➤ Prévention
des difficultés

➤ Intéressement
Participation



**Audifinance assiste les CE
de toute taille et sensibilité
par une approche
pragmatique
et respectueuse
de leur culture
et de leur conception
du dialogue social**



**Tour Onyx
10 rue Vandrezanne
75013 PARIS
Tél. 01 53 80 94 40
Fax 01 53 80 94 02**

A l'affiche « Age tendre et Têtes de bois »,

la tournée des idoles des années 60



Rubrique réalisée en partenariat avec Marc Delomez, Directeur de Ça C'est Paris

Ils sont venus, ils sont tous là (ou presque) : Frank Alamo, Nancy Holloway, Gilles Dreu, Los Machucambos, Hubert Wayaffe... ! A l'occasion de la grande « Tournée des idoles » qui rassemble sur scène une quinzaine d'artistes des années 60, Franck Alamo a réuni chez lui, en exclusivité pour Média CE, la fine fleur de l'époque yéyé. En compagnie de Marc Delomez, créateur de « Ça, c'est Paris » et organisateur de soirées parisiennes clé en main pour les collectivités, Média CE a enfilé sa tenue d'ex-fan des sixties : avec la chaleur et la simplicité des vrais artistes, les vétérans du yéyé nous racontent la belle histoire de ce come back collectif.

Propos recueillis par Anna Seurin

Photos : Claude Katz

HUBERT WAYAFFE

Comment l'idée de cette tournée est-elle née ?

Hubert Wayaffe : Elle était dans l'air depuis un bon bout de temps, c'est une histoire de copains qui chaque année se disaient : « Quand refait-on un truc ensemble ? ». Et puis un producteur a dit « chiche » et a mis les sous. Il a contacté les uns et les autres pour constituer un plateau équilibré et attirant. Finalement, il s'est retrouvé avec une programmation de juke-box ou d'émission de radio des belles années. Parmi les artistes contactés, certains se sont dits « Mais qu'est-ce que c'est que cette bande de ringards ? », et d'autres « Chouette, on va retrouver les copains ! ». Maintenant que c'est un succès, le téléphone n'arrête pas de sonner !

Qui vient voir les idoles des années 60 ? Ceux qui avaient 20 ans à l'époque ?

Cette tournée intéresse un monde fou, on remplit les salles. La majorité du public a entre 45 et 70 ans. Il y a ceux qui ont connu les années 60, mais aussi leurs enfants et leurs petits-enfants, qui ont écouté ces chansons sur le Teppaz de grand-père ou le lecteur CD de papa. Et même des plus âgés, en pleine forme, qui viennent s'éclater.

Est-ce que le spectacle est construit autour d'un fil directeur ?

Le symbole du spectacle, son clin d'œil, c'est le juke-box. Moi qui, en tant qu'animateur radio, ai vu « naître » un bon nombre de ces artistes, je suis sur scène le grand frère qui essaye de maintenir une bonne harmonie entre eux tous. Je mets des pièces dans le juke-box et on sort les tubes : je présente François Deguelt, qui chante « Age Tendre et Têtes de bois », l'indicatif de la tournée, et

qui fait le lien entre les artistes, puis Jean-Jacques Debout, puis Demis Roussos, puis Annie Philippe... Ce qui est magnifique, c'est qu'il n'y a plus entre eux comme à l'époque une petite rivalité pour gratouiller une place au hit-parade. Aujourd'hui, plus de guéguerre, il ne reste que la complicité. D'ailleurs, dans cette tournée où l'on donne chaque jour deux spectacles de presque quatre heures, on vit quasiment en autarcie. Dans les coulisses, on rigole, on se prépare, on se concentre, on va d'une loge à l'autre. Il y en a deux ou trois qui sortent leur guitare et font un petit bœuf. Leny Escudero qui fredonne « Quand j'entends siffler le train », c'est bien ; mais Richard Anthony qui chante « La Bamba », c'est pas mal non plus !

Mais qu'est-ce qu'elles avaient de si formidable ces années 60 ?

C'était la décennie la plus riche en création musicale : de la musique qui fait bouger, de belles mélodies et des textes optimistes. Car, économiquement et socialement parlant, c'était l'insouciance : après le baby boom, il y a eu une conjugaison de bonnes nouvelles qui a donné une émulation formidable et tous ces petits chefs d'œuvre de l'époque. L'émission radiophonique « Salut les copains » a été une révolution médiatique : on fai-

sait venir au micro de jeunes chanteurs et musiciens, on se tutoyait, on parlait un langage normal et non le style ampoulé de l'époque. Devant son succès, il y a eu une version télé : « Age tendre et Têtes de bois » d'Albert Raisner. D'ailleurs, sur scène, j'explique, en faisant semblant d'essayer de boutonner ma veste, qu'avec le temps tout augmente, et la tendresse aussi. Et qu'on est très heureux d'avoir enfin atteint l'âge tendre... et gardé nos têtes de bois.



FRANK ALAMO

Faites-vous partie de ceux qui, à l'annonce du projet, ont pensé « Chic, on va retrouver les copains » ?

Frank Alamo : Quand le producteur Michel Algay m'a parlé de la tournée, j'ai pensé, en ma Ford intérieure, « Mon pote, t'es pas le seul, d'autres ont essayé et se sont ramassés ». Mais j'ai donné mon accord de principe pour chanter « Biche oh ma Biche », « Da Dou Ron Ron » et « Maillot 38 37 ». Je me suis embringué là-dedans en sachant que si on réussissait ce serait formidable. Car ça manquait dans le paysage culturel français, un truc qui réunisse les chanteurs de la génération années 60 pour les nostalgiques de cette époque, et Dieu sait s'il y en a.

Dans les années 60, vous étiez une idole. Pourquoi, en 69, après six ans de carrière, vous abandonnez la chanson ?

J'étais avec une femme qui m'a fait quitter le métier. Et puis, mon père était prêt à me déshériter si je continuais, il y a eu le service militaire en 66/67, tout cela m'a cassé les pattes. De vendre 40 millions de disques et de s'arrêter, ça fait tout drôle. « Avec « Biche oh ma biche », j'ai fait un chiffre d'affaires qui était égal au budget pub de la société française de radio et télévision. En 68, mon fan-club faisait 35 000 membres (le Parti communiste français n'en faisait alors que 12 000). J'ai bien marqué mon époque et je me suis barré. Les gens m'en ont voulu et se sont jetés sur Claude François. Je suis devenu alors un industriel sérieux : photographe, puis premier importateur mondial de machines à développer les photos couleurs en une heure ! Ensuite j'ai construit des « Dallas » (1), et je suis devenu le troisième constructeur automobile français.

Quand avez-vous décidé de faire un come back ?

Quand ma femme s'est tirée en 85. J'ai commencé à faire une ou deux télé et même un disque avec Eddie Barclay qui me disait « Tu verras, tu vas faire un carton ! ». Effectivement... j'en ai vendu un carton. Mais ça ne m'a pas arrêté ! En 90, une compil' de tous mes titres, en 97, j'arrête les bagnoles. Et comme, en 98, les gens étaient très « années 60 », j'ai recommencé les galas, avec Stone, avec Annie Philippe... J'ai fait 300 galas en 4 ans.



(1) Une petite jeep qu'il a équipée d'un moteur Peugeot 205 GT.

GILLES DREU

Vous sentez-vous, vous aussi, très connoté « années 60 » ?

Gilles Dreu : Beaucoup moins que Frank Alamo ou Richard Anthony. Mais j'étais là, dans les années 60. A l'époque, il y avait la rive gauche et la rive droite, les yéyés et les soi-disant chanteurs intellos dont je faisais partie et qui cultivaient le côté « poète maudit ». Je connaissais Frank Alamo, mais ceux de sa catégorie se fichaient de nous parce que, dans le meilleur des cas, on vendait 50 000 disques quand eux en vendaient trois millions. Et nous, on avait tendance à se foutre des yéyés à cause des paroles de leurs chansons. Le coup de génie de cette tournée, comme l'a dit Hubert tout à l'heure, c'est de réunir des gens qui ont tout à faire ensemble et qui se découvrent une amitié sincère. La preuve, nous sommes tous là aujourd'hui avec vous pour cette interview. C'est aussi d'avoir pensé que les admirateurs de Frank Alamo pouvaient être ceux de Leny Escudero et vice-versa.

En plus, avec le temps, on se rend compte que, finalement, quand on écoute nos textes aux uns et aux autres, il y a du bon et du mauvais dans les deux camps. Et c'est ce mélange d'artistes aux deux extrêmes, mais de la même époque, qui suscite ce coup de nostalgie pour ce que l'on a appelé les Trente Glorieuses. Mais ce qui est primordial, c'est que vous avez sur scène quinze professionnels accomplis, alors qu'aujourd'hui on fabrique des artistes de music-hall en trois mois.

Ici, tout le monde a un minimum de 35 ans d'expérience. Dans cette tournée, personne ne fait de bide. La progression du spectacle est admirable : chaque artiste introduit le suivant dans les meilleures conditions. Et chacun n'a plus qu'à donner le meilleur de lui-même.

Comment avez-vous choisi les chansons que vous alliez interpréter ?

Rien de plus facile : sur 16 albums, j'ai eu deux titres qui ont très bien marché et 5 ou 7 succès d'estime.

Bien sûr, je chante « Alouette, alouette », un énorme succès inattendu qui a bénéficié de Mai 68 et de ma gueule de l'époque, une tronche de révolutionnaire façon Che Guevara. « Alouette » était une chanson magnifique, dont la version originale était chantée vingt ans auparavant par Ariel Ramirez, et qui est très difficile à interpréter. Peu de gens pouvaient le faire, c'est mon petit orgueil à moi. Sans ce succès, j'aurais continué à faire une carrière hybride, avec un peu de cinéma, du théâtre et du cabaret rive gauche où j'interprétais mes compositions faites pour un public de 50 personnes. Aujourd'hui, j'ai une carrière marginale, mais fonctionnelle.



A l'affiche « Age tendre et Têtes de bois », la tournée des idoles des années 60

LOS MACHUCAMBOS



Vous n'êtes pas à proprement parler d'anciens chanteurs yéyé. Comment êtes-vous arrivés dans l'aventure de la tournée ?

Romano Zanotti : On faisait une télévision en Suisse où l'on chantait « Pepito, mi corrazon », notre tube éternel. Michel Algay nous a entendus et a tenu à nous avoir dans sa tournée. Effectivement, on n'est pas tellement yéyé. Dans les années 60, nous étions dans une branche différente, la musique latino-américaine. Nous avons commencé avec les chansons de grands poètes sud-américains, ce qui nous a valu un grand prix de l'Académie du Disque français en 1960.

On avait un côté révolutionnaire ; chanter « Commandante Che Guevara » en 1971, il fallait le faire ! Puis, est arrivé « Pepito », cette chanson qui n'avait rien à voir avec nous. On l'avait mise en fin de face d'un 45 tours de 4 titres pour faire plaisir à un copain : c'était un slow-rock que l'on a transformé en cha cha cha. Ça nous a collé à la peau pendant des années... Bien sûr, on le chante pendant la tournée, ainsi que « Guantanamo », « Cuando calienta el sol » et l'on termine par « La bamba », un titre que l'on a été les premiers à chanter en France.

Votre trio est composé de vous-même, Romano, italien, de Rafael Gayoso, espagnol, et d'une toute nouvelle chanteuse, Hayle y Soto, vénézuélienne. Vous êtes le seul groupe de la tournée...

Vous savez, on a 45 années de carrière. Nous avons eu une première chanteuse, Julia Cortes, qui était la petite-fille du président de la République du Costa Rica.

Quand elle est tombée malade en 1972, nous avons été rejoints par une nouvelle chanteuse, puis, comme Julia avait marqué notre groupe, nous avons voulu changer notre image et faire un quartet en intégrant une deuxième chanteuse.

Maintenant, avec la présence d'Hayle, notre groupe est comme à l'origine : deux hommes, une femme. Hayle est bien sûr la benjamine de la tournée. Elle a un très bon contact avec le public, et dans sa robe noire, elle nous rappelle Julia Cortes... C'est impeccable. Quand on arrive sur scène, c'est une ovation magnifique. A la fin, standing ovation, tous les soirs !

NANCY HOLLOWAY

Quelles sont les chansons de votre répertoire que vous avez choisies pour la tournée ?

Nancy Holloway : « T'en va pas comme ça » et « Personality ». Mais au début, je n'y croyais pas à cette tournée. Je me disais : « Mais qui va venir voir les grands-parents sur scène » ?! Et maintenant, quand j'entends les réactions du public, c'est incroyable.



En fait, vous n'avez pas arrêté de vous produire sur scène depuis les années 60...

Non, j'ai fait beaucoup de jazz, de cabaret, de rock'n'roll (le vieux, celui de l'époque d'Elvis). J'ai fait des tournées en Afrique noire, en Afrique du Nord, à Hongkong, dans les pays de l'Est. J'ai même joué dans un film en Roumanie, puis tourné dans un feuilleton « Les Corsaires » où j'étais une méchante pirate. La première et dernière pirate noire ! Mais depuis les années 60, je vis en France. Je n'ai pas choisi Paris, c'est Paris qui m'a choisie, parce que dès que j'ai commencé, j'ai trouvé du travail.

Vous aviez une formation musicale ?

Non. J'étais téléphoniste à New York, dans un hôtel de Harlem, quand le producteur noir d'un grand spectacle m'a vue : il a aimé mes jambes et m'a engagée comme danseuse dans un chorus line. En arrivant à Paris, je disais partout que j'étais chanteuse. Ce qui était faux. Quand un patron de cabaret a voulu m'auditionner, j'étais tellement mauvaise que je tenais le micro contre moi pour qu'on ne m'entende pas. Il m'a dit : « Continue à danser, mais ne chante surtout pas ! ».

« Age tendre et Têtes de bois » : Richard Anthony, Michèle Torr, Frank Alamo, Stone et Charden, Gilles Dreu, Nancy Holloway, François Deguelt, Jean-Jacques Debout, Los Machucambos, Michel Orso, Annie Philippe, Leny Escudero, Demis Rouso.





A VOS STARTING-BLOCKS, LE SPORT ARRIVE DANS LES CE !

Par Barbara Rémy

C'est indéniable, le sport c'est bon pour le moral et la santé. Au sein de l'entreprise, le sport permet de décompresser et de motiver les troupes. Cela se traduit sous différentes formes : création d'associations sportives, pour les plus « costauds », remboursement d'abonnements sportifs, attribution de coupons sport ou distribution de chèques cadeaux sportifs. En France, les comités d'entreprise sont toujours plus nombreux à opter pour une pratique sportive collective et les idées ne manquent pas pour faire bouger les salariés.

PHOTO: PARIS TOURISTE OFFICE
CATHERINE BALET

Le sport en entreprise existe depuis plus de temps qu'on ne pourrait le croire. En effet, c'est en 1934 qu'apparaît la Fédération sportive et gymnique du travail (FSGT) et, en 1952, l'Amicale des clubs coopératifs, devenue, depuis 2003, l'actuelle Fédération française du sport d'entreprise (FFSE). Son président, Alain Charrance, s'efforce, depuis plus de 10 ans, de promouvoir l'idée du sport dans l'entreprise. Il est vrai qu'il y a peu de temps, encore, le sport scolaire ou universitaire était le seul reconnu par le ministère de la jeunesse et des sports.

Or, depuis quelques années, une politique ministérielle contribue à son identification et à sa reconnaissance publique. Depuis, le sport en entreprise se développe de différentes manières : manifestations sportives, championnats, compétitions,

participation financière quand le temps manque, concours internes ou bien organisation de sorties multi-activités.

DES PRATIQUES QUI ÉVOLUENT

Il existe bien des façons de promouvoir le sport en entreprise, et les pratiques ne cessent d'évoluer. Fini le temps des sportifs qui rêvent d'accéder à la plus haute marche du podium après avoir vaincu tous leurs adversaires. L'heure est aux loisirs et surtout au plaisir. Seulement voilà, on n'est pas sans savoir que notre société évolue de plus en plus vers l'individualisme : le sport reste, donc, le moyen le plus efficace pour rassembler les salariés. Le sport collectif permet, certes, de décompresser, mais aussi de nouer et de développer des échanges entre salariés, qui

n'auraient peut-être pas eu lieu dans l'entreprise à cause du système hiérarchique. Les comités d'entreprise ont plusieurs possibilités pour inciter les salariés à pratiquer un sport ensemble.

L'ASSOCIATION SPORTIVE POUR DES CE TRÈS MUSCLÉS

Afin de rendre l'accès au sport plus facile aux salariés, le comité d'entreprise peut créer sa pro-

pre association sportive. Tout d'abord, la création d'une association sportive va permettre au comité d'entreprise de faire appel à des professionnels pour dynamiser les pratiques. L'association sportive, il faut le savoir, est indépendante des élections du CE et va donc permettre une certaine continuité dans la pratique des activités. Le CE devra obligatoirement se conformer à la législation des associations soumises à la loi du 1er juillet 1901, ainsi qu'à la loi du 16 juillet 1984 (voir encadré « Cadre légal ») relatives aux associations spor-



PHOTO : FSPT

CADRE LÉGAL

Pour créer sa propre association sportive, le CE doit se soumettre à la loi du 1er juillet 1901 ainsi qu'à la loi du 16 juillet 1984 modifiée relative à l'organisation et à la promotion des activités physiques et sportives, qui édictent que « l'organisation des activités physiques et sportives sur le lieu de travail est une condition essentielle du développement du sport pour tous », « l'égal accès de tous (...) à la pratique sportive, aux vacances et aux loisirs constitue un objectif national. (...) L'Etat, les collectivités territoriales, les organismes de protection sociale, les entreprises et les associations contribuent à la réalisation de cet objectif ».

Le Code du travail contient également, dans son chapitre 2, section 2, des dispositions concernant l'aménagement d'horaire du travail pour la pratique d'un sport stipulant : « tout salarié peut, compte tenu des possibilités de l'entreprise, bénéficier d'aménagements de son horaire de travail pour la pratique régulière et contrôlée d'un sport. » (article L212-4-16 du Code du travail).

tives. Il faut, avant tout, déterminer la dénomination de l'association, ainsi que la localisation de son siège social. Le Ce doit également établir l'objet, le fonctionnement et les obligations de la dite association.

Par la suite, il faudra décider s'il s'agit d'une association unisport ou omnisport en précisant quels seront les membres salariés et les ayants droit de l'association, uniquement !

Le budget de l'association doit être précisé, ainsi que sa source dans les statuts. L'expérience montre qu'il est préférable de diversifier les sources de financement et de créer des ressources propres (cotisations, manifestations...) afin de pérenniser les activités. Les organes de direction et leurs pouvoirs seront également déterminés.

Le conseil d'administration de l'association devra comporter 50 % de membres représentant le CE (article R.432-5 du Code du travail). Sera alors réunie une assemblée générale, où les élus et le secrétaire du comité d'entreprise seront présents, et qui décidera des statuts définitifs ainsi que des membres du premier conseil administratif.

Le président, le secrétaire général et le trésorier du bureau seront également désignés lors de cette assemblée.

Une déclaration auprès de la préfecture devra être effectuée par l'un des membres de l'association, qui aura été mandaté à cet effet. Un mois plus tard, l'association fera l'objet d'une publication au Journal Officiel, et les premiers adhérents pourront être enregistrés. Il faut savoir, aussi, qu'il est important de prévoir une assurance, qui ne couvrira que les seuls dommages causés à des tiers. Il convient également d'inciter les adhérents à souscrire une assurance individuelle.

ET POUR LES MOINS « COSTAUDS » ?

Les CE ne sont pas tous aussi sportifs et la création d'une association leur paraît trop compliquée ou trop coûteuse. S'offrent à eux plusieurs possibilités tout aussi alléchantes : ils peuvent souscrire des abonnements à des clubs sportifs, acquérir des coupons sport et les attribuer par la suite aux salariés, ou opter pour les chèques cadeaux sportifs. En effet, faute de temps et d'argent, les CE offrent souvent la possibilité aux salariés de participer financièrement à leur

UN CE BIEN SPORTIF

Agées entre 25 et 60 ans, les femmes du CE de l'hôpital Foch à Suresnes sont devenues accro à la gym. Mme Sauvage, adepte des cours de remise en forme, nous explique : « L'association existe depuis de nombreuses années et proposait, à l'époque, des cours de remise en forme, de boxe... Nous avions un professeur qui était salarié du CE mais lorsqu'il est parti, le CE ne voulait plus se compliquer la vie à réembaucher un professeur. Alors, pour perdurer la pratique des cours de remise en forme, nous avons demandé à la FFEPGV (Fédération Française d'Education Physique et Gymnastique Volontaire) de nous indiquer les démarches à suivre. C'est auprès du Comité départemental du 92 que nous avons pu trouver un animateur pour venir 4 heures par semaine et nous donner des cours de gym. Les factures se font à l'année et c'est le CE qui paie. Les adhérentes de l'association paient, bien sûr, une cotisation qui couvre l'assurance, ainsi que leur licence et leur matériel. » Pour ces femmes, les cours de remise en forme sont « indispensables, nécessaires et permettent de se détendre, se retrouver et surtout de faire une coupure qui a des effets positifs sur le travail », nous confient-elles. Les sportives de l'hôpital Foch s'échangent leurs petits secrets de beauté avant de se mettre au travail, de façon très concentrée !



PHOTO: SB



PHOTO: SB

LE SPORT ET LES CHIFFRES

La FFSE, c'est près de 1 600 clubs affiliés, 53 ans d'expérience au service du sport dans le monde sur travail, 1,2 million de pratiquants, 200 manifestations sportives d'entreprise organisées dans toute la France, une revue trimestrielle « Sport Entreprise » diffusée à 4 500 exemplaires. Pour tout renseignement, les contacter par téléphone au 01 56 64 02 10 ou sur leur site Internet www.ffse.fr



abonnement à un club de remise en forme, soit en achetant, à l'avance, des cartes de « pré-abonnement » qu'ils redistribuent comme ils le souhaitent, soit en laissant le salarié s'inscrire directement. C'est ce que fait le CE KPMG qui subventionne « à hauteur de 100 € par exercice et par salarié la pratique d'un sport ou d'une activité culturelle sous forme d'un remboursement sur présentation d'une facture ».

De même, les coupons sport sont souvent utilisés par les comités d'entreprise pour inciter les salariés à pratiquer des activités sportives. Le CE fait l'acquisition de coupons sport auprès de l'ANCV et les redistribue selon des critères qui lui sont propres. Là aussi, deux solutions sont envisageables : le CE a le choix entre la participation (c'est-à-dire qu'une partie des coupons sport est financée par lui) et l'allocation (c'est-à-dire qu'il va prendre en charge entièrement les coupons).

Ce moyen est né de l'association entre l'ANCV et le ministère de la jeunesse et des sports en 1989 et permet de régler l'activité choisie par le salarié dans de nombreuses associations (plus de 30 000) agréées par le ministère et affiliées à l'ANCV. Les coupons sport sont valables l'année d'émission et l'année suivante, c'est-à-dire qu'un coupon émis en 2006 est valable jusqu'au 31 décembre 2007.

Enfin, les CE peuvent préférer les chèques cadeaux d'enseignes spécialisées dans les articles de sport, par simple souci de faciliter et aussi, sans doute, pour laisser le libre choix au salarié. Cela permet de garder un lien direct avec les pratiques sportives et de donner l'occasion au salarié de s'équiper pour pratiquer le sport qui lui fait plaisir. Mais, quelle que soit la façon de procéder, tous sont d'accord sur un point : le sport fait du bien à notre santé physique mais aussi à notre santé morale !

Le spécialiste de vos sorties parisiennes

CABARET...



Chaque sortie

1 spectacle
+ 1 dîner tout compris
+ 1 activité parisienne

Croisière sur la Seine,
Les étoiles de Rex,
ou autres activités...

AGENCE TABLES DE FRANCE
ÇA C'EST PARIS!

www.tdf-paris.com - info@tdf-paris.com
Interrogez-nous au : 01 42 93 55 55

Forum des élus

Par Dominique Pontvianne

Reed Organisation :

Un accord paritaire pour favoriser l'emploi des handicapés et le maintien dans l'entreprise de salariés atteints de longue maladie

« Nous avons négocié un accord avec la direction qui porte à la fois sur l'embauche et le maintien dans leur emploi de salariés atteints d'un handicap, d'invalidité ou de maladies chroniques évolutives. Il a été signé en mai 2005 et c'est une première dans le monde de l'entreprise », explique Hélène Sanchez, déléguée syndicale CFDT chez Reed Organisation, qui emploie 380 salariés et dont l'activité concerne l'événementiel. L'accord crée une mission Handicap composée de deux acteurs.

Le premier, le responsable insertion personnes handicapées (RIPH) est une salariée détachée des ressources humaines pour un quart de temps, c'est Anne Salvi Bergeron qui a été choisie. La deuxième, représentante du personnel, appelée correspondant santé, a été élue par le comité central d'entreprise en mai 2005, il s'agit d'Hélène Sanchez. Celle-ci bénéficie de 100 heures de délégation supplémentaires par an pour exercer cette mission. Le rôle du

RIPH consiste à animer et coordonner l'ensemble des actions de l'entreprise en la matière (recrutement, conseil, suivi professionnel, etc.). « L'accord prévoit que son salaire sera pour le temps passé à cette mission imputable sur l'obligation légale d'emploi d'handicapé », précise la déléguée syndicale.

La fonction d'Hélène Sanchez, en qualité de correspondant santé, consiste à contrôler et à suivre le bon déroulement de l'accord à la charge du RIPH. « Comme nous avons travaillé bien en amont avec la DRH sur la façon d'intégrer des handicapés ou de maintenir des salariés atteints de maladies évolutives (sclérose en plaques, sida, hépatite, etc.), nous avons bénéficié avec la RIPH d'une formation dispensée par Aides sur l'approche psychologique du handicap dès la signature de l'accord. » Cette formation a pu être mise en place très vite « parce qu'un vrai travail en amont avait été réalisé sur ce projet avec un premier rapport

rendu dès février 2005 », remarque Anne Salvi Bergeron.

« Le 30 juin dernier, l'ensemble des représentants du personnel (délégués syndicaux, membres et du CHSCT, délégués du personnel et représentants des ressources humaines) s'est retrouvé pendant toute une journée pour une formation, dispensée également par Aides, sur les maladies évolutives : sida mais aussi mucoviscidose et maladies rénales. Après une présentation interactive relative à ce type de pathologie et un jeu de rôle tous les participants ont pu poser leurs questions et obtenir les réponses qui vont nous aider à mettre en œuvre notre politique sociale », ajoute Hélène Sanchez.

Un an après : un premier bilan positif

Pour une fois, élus et direction se sont mis d'accord sur un même objectif « humanitaire ». La DRH y gagne aussi, parce qu'en créant avec les élus cette mission Handicap, elle est dispensée de payer la coti-

sation destinée à l'Agefiph, soit plusieurs milliers d'euros versés les années précédentes. En contrepartie, des handicapés ont été embauchés sur des emplois liés à l'informatique ou à l'accueil, que ce soit sous forme de stage ou de CDI. Un autre poste a été adapté pour une personne se trouvant en fauteuil roulant. « Dans le cadre de la mission Handicap, nous avons également publié une petite brochure, distribuée à l'ensemble des salariés pour expliquer ce qu'est le handicap, précise Hélène Sanchez. Nous ne voulons pas en rester là et, d'ailleurs, à la CFDT, au niveau national, nous avons des projets et contactons des prospects pour travailler avec nous sur le handicap afin d'intégrer le mieux possible ces salariés dans le monde du travail. Quant à l'entreprise Reed Organisation, elle a pris des risques, mais maintenant elle a une très bonne image, tant au niveau des organisations syndicales qu'auprès des autres entreprises du secteur. »

Contentieux des élections professionnelles : circulaire du 20 mars 2006

Une ordonnance du 1^{er} décembre 2005 a modifié certaines des dispositions régissant le contentieux des élections des représentants du personnel, dispositions qui sont précisées par une circulaire du ministère du travail en date du 20 mars 2006.

Dans le prolongement de la loi du 9 décembre 2004, une ordonnance du 1^{er} décembre 2005 a modifié certaines des dispositions légales qui régissent les litiges préélectoraux des représentants du personnel.

Comme, le précise une circulaire du ministère du travail du 20 mars 2006 (DRT n°2006/04), il s'agit des litiges préélectoraux relatifs « à la détermination des établisse-

ments distincts et à la répartition du personnel entre les collèges et des sièges entre les différentes catégories ».

Ces litiges relèveront, après la publication du décret (non pris à ce jour), de la compétence du Directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et non, comme auparavant, des tribunaux.

1. Etablissements distincts

Lorsqu'il s'agit d'un litige portant sur la notion d'établissements distincts, c'est le Directeur départemental du travail compétent pour le siège de l'entreprise qui doit être saisi et non du ou des établissements.

2. Répartition des sièges et du personnel dans les collèges électoraux

Pour l'élection des délégués du personnel, l'autorité administrative compétente est « celle dans le ressort de laquelle est situé le siège de l'établissement dans le cadre duquel est organisée l'élection ». En revanche, pour l'élection du comité d'entreprise, l'autorité administrative compétente est « celle dans le ressort de laquelle est situé le siège de l'entreprise ou de l'établissement au titre duquel l'accord sur la répartition du personnel dans les collèges électoraux ne peut être obtenu.

ACTEUR JURIDIQUE

Ayez le réflexe

COMMENT « MIEUX FAIRE FONCTIONNER »
VOTRE « COMITÉ D'ENTREPRISE ? »

INDISPENSABLE L'ASSISTANCE ACTEUR JURIDIQUE

INCONTOURNABLE LES FORMATIONS ACTEUR JURIDIQUE

INEVITABLE LES EXPERTISES ET LES RÉUNIONS ACTEUR JURIDIQUE

IMMEDIAT L'ENGAGEMENT ACTEUR JURIDIQUE

SIÈGE SOCIAL

81, rue du Gal LECLERC
95410 - GROSLAY
Tél. 01 34 28 67 87
Fax 01 34 28 67 88
info@acteur-juridique.com
www.acteur-juridique.com



Par Valérie Susana

LE BUDGET DE FONCTIONNEMENT

Si les dépenses à affecter au budget des activités sociales et culturelles ne posent que rarement problème, il n'en est pas de même pour celles à imputer sur le budget de fonctionnement. Lorsque l'on écoute les élus des comités d'entreprise, de nombreuses questions se posent dans la gestion quotidienne des deux budgets.

Le comité d'entreprise ne dispose d'un budget spécifique au fonctionnement que depuis la loi Auroux du 28 octobre 1982, qui renforce le rôle et les moyens de l'instance. Le budget de fonctionnement garantit l'autonomie financière en matière d'administration courante (fonctionnement matériel) et d'exercice de ses attributions (fonctionnement économique et social).

Les deux budgets ont une finalité différente et font l'objet de deux comptes séparés dans la comptabilité du comité d'entreprise. Aucune perméabilité n'est permise. La gestion du budget de fonctionnement, entièrement dévolue aux élus, est stratégique. Il s'agit de comprendre les règles d'utilisation, de calcul et de versement de ce budget afin d'en tirer le meilleur parti.

1. UTILISATION DU BUDGET DE FONCTIONNEMENT

Le budget de fonctionnement sert en premier lieu à financer les fournitures et le mobilier de bureau, le matériel informatique, les abonnements téléphoniques ou internet, la mise en place d'un intranet, les logiciels de gestion et de communication, la fabrication de documents destinés aux salariés, le journal du comité d'entreprise et la rédaction des procès-verbaux de réunion. Le budget de fonctionnement couvre toutes les rémunérations des salariés éventuellement recrutés par le comité. Il est également dédié aux frais de déplacement des élus se rendant aux réunions organisées par

l'instance dans le cadre de leur mandat (les frais de déplacement aux réunions organisées par l'employeur sont en revanche à la charge de l'entreprise). Un arrêt de la Cour de cassation précise que les frais de déplacement des élus à une réunion décidée à la majorité des membres du comité d'entreprise sont toutefois à la charge de l'employeur, en application de l'article L.434-3 du Code du travail (Cassation, chambre sociale, 22 mai 2002, 99-43990). Les dépenses individuelles engagées par les élus dans le cadre des réunions du comité ne sont pas remboursées par la subvention de fonctionnement.

Les dépenses inscrites au compte de fonctionnement correspondent également à toutes

les prestations « intellectuelles » permettant aux élus d'exercer correctement leur mission. Il s'agit donc d'imputer à ce budget l'achat de documentation (ouvrages et revues spécialisées), mais aussi les frais de formation (inscription et déplacement) des élus titulaires. Ces formations doivent concerner le droit, l'économie d'entreprise ou des thèmes précis comme le PSE, le rôle des membres du comité d'entreprise, la gestion et la communication, par exemple. L'employeur prend entièrement à sa charge la rémunération d'un nouvel élu en formation (Code du travail, article L.434-10). Les pertes de salaire des salariés en congé de formation économique, sociale et syndicale ne peuvent en revanche pas être imputées au budget de fonction-

nement. La Cour de cassation admet que le maintien du salaire puisse être imputé au budget des activités sociales et culturelles (Cassation, chambres réunies, 20 mai 1965, 63-13144). Le recours aux experts est également une dépense couverte par le budget de fonctionnement (article L.434-6). Les experts peuvent intervenir sur divers domaines, à l'instar du droit, des ressources humaines, de l'informatique ou de la communication. Les élus peuvent ainsi profiter d'une assistance juridique ou des services d'un avocat spécialisé (en cas de contentieux avec l'employeur, par exemple). L'expert comptable chargé d'examiner les comptes de l'entreprise ou de mettre en place le droit d'alerte est en revanche rémunéré directement par l'employeur. Les missions de l'expert-comptable financées par l'entreprise concernent en effet la gestion de l'entreprise, tandis que celles financées par le budget de fonctionnement concernent la gestion de l'instance.

Le budget de fonctionnement ne peut donc pas être utilisé pour financer des actions sociales et culturelles, des dons ou cadeaux au personnel ou à ses représentants, ni des subventions aux organisations syndicales.

Les ressources dont dispose le comité d'entreprise doivent toujours être utilisées conformément à leur destination (Cassation, chambre criminelle, 23 novembre 1992, 92-81499). Les élus seuls peuvent se plaindre d'un détournement de budget, et déléguer un membre du comité d'entreprise pour ester en justice conformément à l'application de l'article R 432-1 du Code du travail. Seul le comité d'entreprise peut se constituer partie civile lors d'un procès pour abus de confiance (Cassation, chambre criminelle, 16 octobre 1997, 96-86231). L'URSSAF, par exemple, n'a pas de moyens de recours en cas d'utilisation du budget de fonctionnement qui ne serait pas conforme à la loi.

Les élus choisissent l'utilisation du budget de fonctionnement lors d'un vote (à main levée ou à bulletin secret, selon le règlement du comité d'entreprise), auquel l'employeur ne participe pas. Dans certaines entreprises, l'employeur prend en charge quelques dépenses normalement couvertes par le budget de fonctionnement et peut donc, le cas échéant, déduire ces sommes du montant de la subvention de fonctionnement, comme nous le verrons. La part de budget non utilisée ne peut être inscrite au budget des activités sociales et culturelles ; le budget de fonctionnement doit donc être utilisé à bon escient.

2. CALCUL DU BUDGET DE FONCTIONNEMENT

Le budget de fonctionnement ne peut être inférieur à 0,2 % de la masse salariale brute supportée par l'entreprise pour l'année en cours, que la Déclaration annuelle des données sociales (DADS) permet de déterminer (article L.434-8 du Code du travail). Ce montant constitue un minimum : un engagement unilatéral, un accord de branche ou d'entreprise, un accord « atypique » avec le comité d'entreprise (ayant valeur d'usage) peuvent permettre à l'employeur de verser une somme plus importante que le montant légal. Se soustraire à cette obligation constituerait en revanche un délit d'entrave au fonctionnement régulier de l'instance.

La Direction de IBM France vient par exemple d'être condamnée le 11 mai 2006 par la Cour d'appel de Toulouse à payer 2 millions d'euros au comité d'entreprise de Montpellier, qui l'accusait de ne pas lui avoir versé sa subvention de fonctionnement depuis 1983.

Un arrêt de la Cour de cassation définit ainsi les éléments pris en compte dans le calcul de la masse salariale : « les salaires,

appointements et commissions, les congés payés, les primes et gratifications, les indemnités et avantages divers et le supplément familial, ainsi que la part salariale des cotisations de Sécurité sociale » (Cour de cassation, chambre sociale, 23 septembre 1992, 89-16039). Sont donc exclus de l'assiette de calcul les indemnités journalières versées par la Sécurité sociale (même si l'employeur verse temporairement un salaire), les remboursements des frais des salariés, la part patronale des charges de sécurité sociale et les sommes versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail ayant le caractère de dommages et intérêts (indemnité de licenciement, indemnité de mise à la retraite, etc.).

Selon l'article L.431-8 du Code du travail, « le chef d'entreprise verse au comité d'entreprise une subvention de fonctionnement d'un montant annuel équivalent à 0,2 % de la masse salariale brute ; ce montant s'ajoute à la

subvention destinée aux activités sociales et culturelles, sauf si l'employeur fait déjà bénéficier le comité d'entreprise d'une somme ou de moyens en personnel équivalents à 0,2 % de la masse salariale brute ; il met à disposition du comité un local aménagé et le matériel nécessaire à l'exercice de ses missions ». L'employeur engageant des dépenses liées au fonctionnement du comité d'entreprise (matériel de bureau, informatique, mise à disposition totale ou partielle de personnel, etc.) peut les imputer au budget de fonctionnement, avec l'accord de l'instance. L'employeur verse la différence entre le montant des moyens mis à disposition et 0,2 % de la masse salariale brute. Un employeur peut, par exemple, déduire de sa contribution au titre du budget de fonctionnement le salaire d'une secrétaire administrative mise à la disposition du comité. Mais la possibilité de déduction étant limitée aux sommes et moyens en personnel versés

Assistan-CE®



Nouvelle version 1.6

1985 - 2005

20 ans d'expérience en logiciels de gestion de C.E.

Pour recevoir une documentation, retournez le coupon ci-dessous à :

ACL Informatique

1752 R.N. 7 - 06270 VILLENEUVE-LOUBET
Tél. : 04 93 73 64 64 Fax : 04 93 73 69 88
Tél. ACL Paris : 01 40 01 93 26

E-Mail : acice@wanadoo.fr - Web : www.acice.net

CE : _____ Effectif : _____

Adresse : _____

Code Postal + Ville : _____

Responsable : _____ Tél. : _____



DÉPENSE DE FONCTIONNEMENT (PRÉFIXE COMPTABLE 62) DU COMITÉ D'ENTREPRISE : PLAN COMPTABLE

62 60211	CARBURANT
62 60225	FOURNITURES DE BUREAU
62 60226	ABONNEMENTS
62 61350	LOCATION PHOTOCOPIEUR
62 61550	ENTRETIEN ET RÉPARATION
62 61560	ASSISTANCE TÉLÉPHONIQUE
62 61600	ASSURANCES
62 62260	HONORAIRES
62 62510	DÉPLACEMENTS
62 62520	CONSOMMATIONS INTERNES
62 62530	ACHATS DIVERS
62 62600	FRAIS POSTAUX
62 62700	SERVICES BANCAIRES
62 63120	TAXE D'APPRENTISSAGE
62 63130	TAXE FORMATION CONTINUE
62 64100	TRAITEMENTS ET SALAIRES
62 64510	COTISATIONS ASSURANCE MALADIE
62 64530	COTISATIONS RETRAITES
62 64540	COTISATIONS ASSURANCE CHÔMAGE
62 64580	AUTRES COTISATIONS
62 66100	AGIOS ET FRAIS FINANCIERS
62 67100	CHARGES EXCEPTIONNELLES
62 67200	CHARGES SUR EXERCICES ANTÉRIEURS

Les dépenses sont seulement imputées au budget de fonctionnement, quand elles concernent le fonctionnement du comité d'entreprise (faciliter et améliorer le mandat des représentants du personnel). Les frais d'affranchissement des colis de Noël, par exemple, correspondent à des dépenses destinées aux activités sociales et culturelles. Les dépenses non liées à l'exercice des missions de fonctionnement (comme par exemple les frais de voyage, carburant, pourboires et dons) ne sauraient donc être non plus imputées au budget de fonctionnement.

pour les besoins du fonctionnement du comité, les dépenses liées à la rémunération de ce salarié doivent être ventilées entre les activités de fonctionnement de l'instance et les activités sociales et culturelles. Seul le coût du temps de travail consacré au fonctionnement du comité peut être déduit du budget de fonctionnement. L'employeur doit donc prouver que les moyens mis à disposition de l'instance correspondent à un montant précis, le cas échéant égal à la subvention qu'il doit légalement verser. La loi prévoit la prise en charge de certaines dépenses par l'employeur, qu'il ne peut donc déduire de la subvention de fonctionnement, à l'instar du coût de la mise à disposition des locaux du comité ou des primes d'assurance couvrant la responsabilité civile de ce dernier, par exemple. L'employeur ne peut nullement récupérer des sommes non utilisées par le comité au cours d'une année, ni les déduire du montant de la subvention de l'année suivante.

3. VERSEMENT DU BUDGET DE FONCTIONNEMENT

Le règlement intérieur du comité d'entreprise prévoit les modalités et la périodicité du versement de la subvention. Le versement doit en principe être effectué annuellement, mais l'employeur n'a pas l'obligation de verser l'ensemble de la subvention au début de l'année. Une circulaire du Ministère du travail datée du 6 mai 1983 autorise l'évaluation du montant de la subvention à partir de la masse salariale de l'année précédente, ainsi qu'une régularisation en fin d'année (permettant la production de données comparables). Le montant réel de la subvention doit être établi en fin d'exercice. L'employeur peut également verser mensuellement ou trimestriellement une



somme tout au long de l'année ; ces procédés s'appliquent à condition qu'ils n'affectent pas le fonctionnement du comité d'entreprise.

L'employeur est redevable du budget de fonctionnement dès l'élection d'un comité d'entreprise. Il s'acquitte de la subvention au prorata du nombre de mois séparant l'élection du comité de la nouvelle année civile, en cas d'élection en cours d'année.

Une entreprise composée de plusieurs établissements verse la subvention de fonctionnement aux comités d'établissement et non au comité central d'établissement (qui n'a pas de personnalité juridique, contrairement aux comités d'établissement). La jurisprudence a défini les adaptations à mettre en œuvre en la matière : les comités d'établissement se partagent la subvention et évaluent les besoins du comité central en matière de fonctionnement, pour lui attribuer une partie de la subvention. La subvention est calculée par l'employeur sur la base de la masse salariale de

l'entreprise. La répartition de la subvention peut s'effectuer en fonction de la masse salariale ou des effectifs des établissements.

Une circulaire du ministère datée du 6 mai 1983 précise que l'accord entre les comités d'entreprise et les CCE doit être unanime en la matière. Un arrêt de la Cour de cassation indique que le juge (TGI) est compétent pour fixer le montant de la rétrocession des comités d'établissement au CCE en cas de désaccord (Cour de cassation, chambre sociale, 15 mai 2001, 99-20127).

A la disparition d'un comité d'entreprise, le montant du budget de fonctionnement subsistant revient à l'employeur, qui peut le gérer en collaboration avec les délégués du personnel.

Si les sommes inutilisées durant un exercice ne peuvent être transférées sur le budget des activités sociales et culturelles, elles peuvent être reportées sur le budget de fonctionnement des années suivantes ou encore être placées. Les intérêts des placements constituent une provision

que les membres du comité peuvent utiliser à leur gré sans condition ni limitation (opportu-

rité non négligeable pour les comités souhaitant développer les activités culturelles et sociales).

Logitis

Les logiciels de votre C.E.
 Activités • Salariés et familles • Comptabilité

Des formations pour tous les élus (gestion, informatique, bureautique, comptabilité)

Contact : contact@logitis.info
 Site Internet : www.logitis.info

307 rue Jean Jaurès - 59410 Anzin
Tél./Fax 03 27 40 13 90

Interview d'Hervé Poirot,

dirigeant de Coldis France Vidéo



Hervé Poirot,
dirigeant de Coldis France Vidéo,
spécialiste de la vidéothèque du CE.

Coldis Vidéo fête cette année ses vingt ans d'existence. Pouvez-vous nous présenter votre société ?

Effectivement, nous avons démarré notre activité il y a vingt ans dans le secteur de la location de K7 vidéo, en nous orientant rapidement vers les comités d'entreprise. Cette longue expérience auprès de la clientèle des comités d'entreprise nous permet aujourd'hui de prétendre, en toute sincérité, de bien connaître leurs besoins et d'offrir une prestation en très bonne adéquation par rapport à leurs demandes. Fort de cette expérience, nous sommes capables de répondre aux demandes sur l'ensemble du territoire national.

Comment travaillez-vous concrètement avec les comités d'entreprise qui vous font confiance ?

Aujourd'hui, nous avons développé cinq offres que nous avons mises en place, compte tenu de la connaissance que nous avons acquis des besoins des comités d'entreprise. Tous les comités d'entreprise qui font appel à nous ne souhaitent pas la même chose. Besoins qui dépendent à la fois du budget qu'ils peuvent

consacrer à cette activité, de la demande des salariés et de leur propre expérience dans ce domaine. Nos cinq formules offrent ainsi une grande souplesse et collent au plus près des vrais besoins du comité d'entreprise.

Mais, quelle que soit la formule choisie, notre prestation repose sur quatre points essentiels : les nouveautés sont disponibles dès lors de leur sortie, en cas d'échange d'un DVD (il ne convient pas, par exemple), pas de facturation supplémentaire, livraison selon la liste demandée par le comité (nous n'imposons pas de titre) et enfin pas d'abonnement. Par ailleurs, nous respectons scrupuleusement les règles édictées par l'ALPA (Association de lutte contre la paraterie audiovisuelle) ce qui garantit nos clients contre tout « désagrément ». Enfin, si nous cultivons des relations privilégiées avec les comités d'entreprise qui font appel à nous, la mise en ligne de notre site internet permet d'améliorer la rapidité de traitement des commandes, par exemple.

Vous avez traversé le passage entre la K7 vidéo et le DVD. L'évolution de plus en

plus rapide des technologies et, tout particulièrement, l'arrivée de nouveaux formats constituent un défi qui risque de mettre à mal des prestations comme les vôtres. Qu'en pensez-vous ?

Certes, les possibilités de télécharger via internet ou par l'intermédiaire de certains distributeurs de multimédia, tels les opé-

au second semestre de cette année, ils ne mettront pas dans l'immédiat hors course les DVD actuels.

Outre deux formats en concurrence, le prix d'acquisition du matériel est très élevé. On parle d'un prix allant de 500 à 800 euros pour le HD DVD et entre 1000 et 1500 euros pour le Blu-ray Disc.



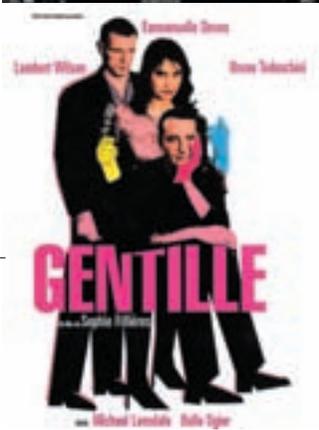
rateurs de téléphone qui proposent aussi de la télévision et de la « location » de films en payant la séance, constituent un véritable challenge pour nous, mais aussi pour les comités d'entreprise.

Nous devons nous adapter à ces nouvelles données.

Quant aux nouveaux formats, c'est-à-dire le HD DVD et le Blu-ray Disc, dont l'arrivée sur le marché français est imminente, sans doute

Cette guerre de technologies est aussi une guerre industrielle qui rappelle les divers formats parus sur le marché de la K7 vidéo à ses débuts : le VHS, le V2000 et le Betamax.

Quelle que soit l'issue de cette guerre, il nous faudra nous adapter. En vingt ans, nous avons démontré nos capacités à intégrer les évolutions technologiques, tout en restant à l'écoute de nos clients.



Vidéo

au service des CE

**Location & vente
de DVD**

auprès des collectivités

5 formules de base

à partir de **5 € TTC**
par DVD et par mois



La promo du 20^e anniversaire

Votre pack location augmenté de **10 DVD gratuits**
pour tout contrat d'un an souscrit avant le 30/09/06, quelque soit la formule choisie.



Contrat Cinéphiles
50 % de nouveautés
disponibles dès la sortie

**Dans le respect
des recommandations
de l'ALPA**

Coldis Vidéo déménage pour s'agrandir



Nouvelle adresse

Coldis France

9 rue des Hauts Chupins - 91310 LINAS
Tél. 01 64 49 53 67 - Fax 01 64 49 06 43
www.coldis-france.com
coldis.video@wanadoo.fr

CHÈQUES CADEAUX

Par Dominique Pontvianne



Chèques cadeaux ou bons d'achat représentent un moyen de paiement et un avantage très prisé par les salariés. Il est vrai qu'ils sont pratiques et faciles à utiliser, et qu'ils déchargent les CE de tâches administratives non négligeables. Ces titres, de plus en plus achetés par les CE, sont exonérés de charges sociales lorsqu'ils sont offerts dans le cadre des œuvres sociales, sous réserve de respecter certaines règles édictées par l'Acoss.

Les chèques cadeaux sont de en plus souvent offerts par les CE lors des fêtes de Noël et remplacent petit à petit le traditionnel arbre de Noël, une aventure souvent « complexe à organiser » selon de nombreux élus. En effet, la mise en place d'un tel événement exige du temps, tant dans la préparation que dans la réalisation de chaque détail. Ce qui explique sans doute pourquoi le chèque cadeau se révèle être un bon compromis : il satisfait les salariés, ravis de choisir eux-mêmes le cadeau qui leur convient auprès d'une ou plusieurs enseignes et satisfait les

élus de CE pour qui il suffit alors de passer commande des précieux billets auprès du prestataire de leur choix. L'achat de chèques cadeaux est pris sur le budget des affaires sociales et culturelles. Mais, par tradition, certains CE continuent d'organiser des « fêtes », dans le but de réunir et de faire se rencontrer les salariés.

LE MARCHÉ DES CHÈQUES CADEAUX A LE VENT EN POUPE

Les CE utilisent de plus en plus les chèques cadeaux. Ils

choisissent les prestataires qui correspondent le mieux à la structure sociologique et à l'implantation géographique du personnel de l'entreprise. Pour illustrer cet engouement des CE pour les bons d'achat, il suffit de prendre les chiffres d'un des gros prestataires de cette activité, Cadhoc. En 2004, l'entreprise a mis en circulation pour 191 millions d'euros de chèques qui ont engendré 300 millions de ventes dans les différentes enseignes proposées. Les bénéficiaires étaient au nombre de 4 millions de familles ou de foyers et 17 millions de chèques ont été mis en circulation pour une valeur

faciale moyenne de 11 euros. Les bons d'achat prennent de plus en plus de place dans le budget des CE. Ainsi, sur un budget annuel des affaires sociales et culturelles de 180 000 euros pour le seul site de Harnes (Pas-de-Calais), les dépenses pour l'achat de chèques cadeaux ont représenté 60 000 euros en 2004 chez Mac Cain (650 salariés), dont l'activité est la vente de surgelés. « Cette somme représente une grosse partie de notre budget », reconnaît Sébastien Prétotifilippo, trésorier du CE et secrétaire du comité central d'entreprise. « Aujourd'hui, nous n'avons plus qu'un seul prestataire

Ce qui donne
le sourire
à vos collègues ?

Les chèques cadeaux
3 SUISSES ENTREPRISES...



Choisissez la liberté!

Avec le Pass' Cadeau, offrez du bonheur instantané à vos collègues. Chacun peut choisir son coup de coeur parmi des milliers d'idées.



La lettre Pass' Cadeau

Un courrier 100% personnalisé pour faire passer tous vos messages et être sûr de faire plaisir à l'ensemble de vos collègues.

Conception réalisation WEBBASE - www.varibase.fr

3 SUISSES | ENTREPRISES

Révéléateur de stimulation

L'effet stimulation > www.3se.com

Tél : 03 20 20 21 25 ou e-mail : contact@3se.com





parce qu'il propose des chèques multi-enseignes qui répondent aux besoins du comité par rapport au budget et aux choix des salariés. Les enseignes proposées visent à la fois de grands magasins et des petites marques. « Auparavant, nous travaillions directement avec les enseignes, mais c'était très lourd à gérer ». Avec un effectif de 420 salariés répartis sur 10 agences en France, Saint-Gobain Pam (siège à Pont-à-Mousson) dont l'activité est orientée sur le tuyau et la voierie dispose d'un budget pour ses affaires sociales et culturelles de

15 000 euros par an. Les chèques achetés, d'une valeur de 40 euros, sont destinés aux enfants âgés de deux à dix ans et ne sont valables que pour les fêtes de Noël. Au sein de l'entreprise SCC dont l'activité est la micro informatique pour des grands comptes, les bons d'achat représentent un tiers du budget des affaires sociales et culturelles et couvrent quatre événements ; Noël pour tous les salariés avec ou sans enfant (seuls la moitié des salariés sont parents), le mariage, une naissance et le départ à la retraite. « L'avantage du chèque cadeau est clair :

beaucoup moins de travail par rapport à l'organisation d'un arbre de Noël ou d'une soirée où la moitié des inscrits ne se présente même pas, constate Mary-Anne Maudy, membre du CE. Toutefois pour que l'événement souhaité ne soit pas trop impersonnel et plus festif, les bons d'achat sont distribués à l'occasion d'un cocktail ».

Position intermédiaire par rapport au tout chèque cadeau : le comité d'établissement Bel SA (fromagerie) dont le nombre de salariés qui peuvent prétendre à ses prestations s'élève à environ 570. Celui-ci a choisi la carte des bons d'achat pour trois événements bien précis comme le mariage, la naissance d'un enfant et Noël, mais uniquement pour les enfants. Ce poste représente 17 % du budget des affaires sociales et culturelles. « En revanche, précise Carole Quemener, secrétaire du CE, nous n'offrons pas de chèques cadeaux pour le Noël des salariés. Nous leur remettons des chèques « maison » qu'ils peuvent utiliser dans la boutique du CE, réservé au personnel et qui propose des produits du terroir. L'objectif est d'atténuer le côté « distributeur de billets » que revêt le bon d'achat et en se déplaçant jusqu'à la boutique les salariés peuvent discuter avec nous et mieux comprendre le rôle de leurs élus ». A noter que pour l'attribution des bons d'achat, le comité ne tient pas compte d'un quotient familial. A l'instar du comité inter entreprises

(6 400 salariés en France et 18 CE) des laboratoires pharmaceutiques et cosmétologiques Pierre Fabvre. Comme le remarque René Gomes, responsable des œuvres sociales du CIE du groupe « quel que soit le montant du salaire des bénéficiaires des prestations du CE chacun participe à hauteur de sa rémunération au budget du CE. Il nous paraissait injuste de faire des différences puisque les plus hauts salaires nous permettent d'avoir un plus dans notre budget. » Autre avantage : le CIE ne disposant d'aucune données personnelles concernant les salariés notamment sur leurs situations familiales et leurs revenus dans son système informatique du fait qu'il n'applique pas de quotient familial, le comité n'a pas à faire une déclaration préalable auprès de la commission nationale informatique et libertés (CNIL).

DES CE ORGANISENT ENCORE EUX-MÊMES DES SOIRÉES OU DES JOURNÉES FESTIVES

A la mutuelle générale (2400 salariés sur l'ensemble de la France), il est de tradition de fêter les cathéchettes et les Saint-Nicolas dans une salle que le CE loue à la ville de Paris pour son établissement situé dans le 15^e arrondissement et pour le siège social.

LIBERTÉ

Le chèque cadeau
qui mérite bien son nom...



Accepté directement aux caisses, le bon d'achat LIBERTÉ offre un choix illimité de cadeaux dans les plus grandes enseignes nationales : Darty, Toys'R'us, Virgin Megastore, Sephora, Go Sport, Ikea, Celio, Naf Naf, C&A, Habitat... **et dans des milliers de boutiques de proximité à découvrir sur le site internet : www.bestsysteme.com**

Pour vous, des services sur mesure adaptés à tous vos événements.

Contactez-nous :

0 890 71 00 35 (0,15 €/min)

Depuis septembre 2004, BEST soutient la FONDATION ABBÉ PIERRE dans ses actions en faveur du logement des défavorisés. Ce partenariat affirme la volonté de BEST de s'inscrire dans la démarche sociale de ses clients Comités d'Entreprise.



FONDATION ABBÉ PIERRE
POUR LE LOGEMENT DES DÉFAVORISÉS

BEST
BONUS EURO SYSTEM

Halte aux inégalités de la rentrée



© 2015 GETTY IMAGES Photo - GETTY

Donnons à tous
les mêmes chances !

jusqu'à 19 ans



tous les équipements
et fournitures scolaires
www.cadhoc.com

à tout âge



tous les livres et
CD-ROM éducatifs de la rentrée
www.chequelire.com

CP → BAC+2



un soutien scolaire
à domicile dès la rentrée
www.domicours.fr

1,2,3 Rentrée

3 produits du Groupe Chèque Déjeuner,
une solution complète pour mieux
accompagner la rentrée !



Groupe
chèque
déjeuner

ECONOMIQUE ET SOCIAL

L'éducation est un droit, encore faut-il avoir les moyens de l'exercer ! Parce que la rentrée a un coût pour les familles, le Groupe Chèque Déjeuner vous propose une solution complète pour accompagner chaque enfant dans sa scolarité, du primaire au supérieur. Avec 1,2,3 Rentrée, vous soutenez tous les salariés dans l'éducation de leurs enfants. Vous donnez à chacun les meilleurs atouts pour bien démarrer l'année. Vous donnez sens à l'égalité des chances.

L'ACOSS EXONÈRE DE CHARGES SOCIALES LES CHÈQUES CADEAUX SOUS CERTAINES CONDITIONS

L'Acoss admet une exonération des cotisations sociales sur les prestations qui se rattachent directement aux activités sociales et culturelles dévolues au comité d'entreprise (instruction ministérielle du 17 avril 1985). Mais les chèques cadeaux ou les bons d'achat, même s'ils sont financés par le budget des affaires sociales et culturelles, ne se rattachent pas nécessairement à une activité sociale et culturelle. Pour être exonéré, cet avantage doit répondre à certains critères. Quand un CE délivre ce type de prestations, si ces avantages tous confondus ne dépassent pas 5 % du plafond mensuel de la sécurité sociale par salarié et par année civile, il y aura présomption d'exonération. Si le montant est supérieur à 5 %, l'inspecteur de l'Urssaf vérifiera trois points :

- Le chèque cadeau sera exempté de charges s'il est remis dans le cadre d'un événement figurant sur une liste exhaustive.
- L'inspecteur contrôlera ensuite si le bon a une utilisation déterminée et un lien direct avec l'événement qu'il vise. Attribuer des bons sur les places de cinéma pour la rentrée scolaire n'est pas conforme à la réglementation de l'Acoss.
- En dernier lieu, l'inspecteur regardera si le montant du bon est conforme aux usages. Il vérifiera pour chacun des salariés que chaque chèque cadeau n'excède pas 5 % du plafond mensuel de la sécurité sociale et non plus sur la totalité des bons.

Média **CE**.fr

La solution à tous les besoins du CE

Abonnez-vous dès maintenant à la newsletter mediace.fr afin d'être informés en temps réel de l'actualité du CE et des nouveautés à ne pas manquer.

www.mediace.fr 

« Cette soirée réunit chaque année environ 120 salariés plus leurs invités soit un peu plus de 300 personnes, explique Michel Lenormand membre du CE. C'est un gros travail d'organisation qu'il faut commencer un an à l'avance : réservation et négociation de la location de la salle, choix du traiteur et du disc jockey. Mais nous sommes plusieurs à nous relayer et le résultat récompense tous nos efforts. En effet, chaque année cette soirée remporte un véritable succès que ce soit auprès des nouveaux salariés, des plus anciens et de ceux qui fêtent la Sainte Catherine et Saint Nicolas.

En revanche, nous ne savons pas si cette réception qui dure jusqu'au petit matin a permis à des cathé- rinettes de trouver l'âme sœur... » Et pour ce CE il n'est pas question de rem- placer ce événement par des chèques cadeaux.

Avec 175 salariés (25 sur Paris et 150 sur Lyon), le CE de Martek Power, dont l'activité concerne l'électro- nique, ne dispose d'aucun budget pour les affaires sociales et culturelles. En effet, avant la création du CE, l'employeur n'avait fait aucune dépense sociale et la convention collective appli- cable ne prévoyait pas un minimum pour ce budget,

Les événements exonérés de cotisations sociales

Lorsque le chèque cadeau est délivré dans le cadre d'un événement figurant sur une liste exhaustive délivrée par l'Acoss, il est exempté de charges sociales dans la limite de 5 % du plafond mensuel de la sécurité sociale. Ces événements sont le mariage, le Pacs, la naissance d'un enfant, le départ à la retraite, les fêtes des pères et des mères, la Sainte-Catherine, la Saint-Nicolas, le Noël des salariés et/ou de leurs enfants jusqu'à 16 ans révolus et la participation aux frais de rentrée scolaire pour les enfants et adolescents jusqu'à 19 ans révolus dans l'an- née civile.

ce qui ne l'oblige pas à allouer une somme au CE au titre de ses activités sociales et culturelles. « Mais pour que les salariés puissent se rencontrer cha- que année tous ensemble

les sites de Lyon et Paris confondus, le CE organise une journée où tout le monde se retrouve. Chacun peut mettre un visage sur un nom et ce autour d'un repas ou d'un pique-nique

Compliments | **LeBonKado**

Envie de succès ?

Chèques cadeaux Compliments* multi-enseignes

Chèque cadeaux Compliments* Universel : 300 enseignes nationales 30 000 points de vente.

Chèque cadeaux Compliments* Culture : exonéré de charges sociales et déplafonné. Il est accepté dans un réseau spécifique de librairies, musées, théâtres et disquaires.

PROGRAMME compliments beneficio.com

Un club d'avantages pour vos salariés

En offrant des chèques cadeaux Compliments*, vos salariés ont accès librement et gratuitement à de nombreux avantages sous forme de réductions et d'offres spéciales auprès des partenaires du réseau Compliments*.

Il suffit de s'inscrire sur : www.complimentsbeneficio.com

Numéro Spécial CE
0 820 90 36 26
(A.T.T.A. Cochin)



Interview de Hubert Zerbib, président de Butterfly

"Butterfly offre aux CE des prestations de qualité et augmente le pouvoir d'achat des salariés!"

Pouvez-vous nous présenter l'activité de Butterfly?

Hubert Zerbib : Butterfly est le premier club privilège au service des salariés en France qui propose des réductions en permanence. Nous avons deux types d'activités : la première s'adresse aux élus des comités d'entreprise qui ont à leur disposition, grâce à Butterfly, et ce, dans le cadre de leur mission, 18 services allant du chèques cadeaux aux voyages. La seconde est entièrement consacrée aux salariés, qui, grâce à la carte Butterfly multi-enseignes, augmentent leur pouvoir d'achat.

Quels types de prestations proposez-vous aux CE ?

H.Z : Butterfly propose des cartes privilèges multi-enseignes offrant des réductions dans diffé-

rents domaines. Les prestations que proposent les cartes Butterfly vont du voyage aux bons d'achats en passant par les sorties, les loisirs, les articles de maison... Toutes ces prestations sont, aujourd'hui, accessibles sur notre site Internet. Ce site, d'ailleurs, vient d'être relooké et réactualisé*.

Quels sont les critères que vous privilégiez pour sélectionner les prestations auxquels les CE clients ont accès ?

H.Z : Butterfly veut avant tout augmenter le pouvoir d'achat des salariés et leur proposer des réductions permanentes et immédiates. Pour cela, nous choisissons des marques de consommation courantes, mais aussi des partenaires de notoriété pour assurer aux CE une certaine qualité de prestation. Enfin, nous touchons tous les CE de France. Et d'ailleurs, c'est pour cette

raison que nos partenaires doivent avoir une représentation nationale. Tous ces critères sont essentiels pour que les CE accèdent aux meilleures prestations.

Aujourd'hui, certains prétendent que le développement des chèques cadeaux et des bons d'achat met à mal le rôle que joue le CE en matière d'activité sociale et culturelle. Qu'en pensez-vous ?

H.Z : Butterfly développe des réductions directes tous les jours. Les cartes Butterfly sont mieux qu'un chèque cadeau. La différence réside dans le fait qu'avec la carte Butterfly, le CE et les salariés peuvent retourner à plusieurs reprises chez un de nos partenaires et bénéficier de réductions à chaque fois. Alors qu'un chèque cadeau n'est valable qu'une fois. Je pense que, de nos

jours, les enseignes se facilitent la vie avec les chèques cadeaux. Elles ont trouvé une activité financière intéressante et préfèrent jouer sur les bénéfiques que sur la fidélité du client. A l'inverse, Butterfly met l'accent sur la fidélisation de ses clients. Pour les CE, c'est aussi la solution facile. En donnant de l'argent via les chèques cadeaux aux salariés, ils se débarrassent d'une recherche plus créative et plus originale et échappent ainsi, au moins en partie, aux charges liées à la gestion des activités sociales et culturelles. Butterfly tente aujourd'hui de privilégier le porte-monnaie des salariés, alors que les enseignes qui proposent des chèques cadeaux préfèrent voir leur propre porte-monnaie gonflé. C'est en cela que Butterfly se démarque et reste totalement atypique.

* www.butterfly.fr



en province, remarque Isabelle Salmon, trésorière du CE. Les salariés apprécient et ne manquent jamais ce rendez vous ». Faute de budget, c'est l'employeur qui paie le plus gros de la note, mais ce sont les élus qui s'occupent d'acheter les billets de train et de commander les repas. Chacun des élus prend en charge une partie de cette organisation.

Le CE du site d'Angoulême de l'entreprise de transports international Breger fête Noël en famille. Pour les 750 salariés c'est un moyen de se réunir avec les enfants. « La plupart du temps nous sommes sur les routes, nos chemins se croisent mais ne se rejoignent pas, explique Luc Lemé, membre du CE et routier international. La majorité des salariés sont absents toute la semaine et n'ont aucun lien entre eux au quotidien. C'est la raison

pour laquelle depuis plusieurs années le CE organise une très grande fête à l'occasion de Noël avec repas, remise de cadeaux et bal pour les « moins fatigués ». Cela exige un énorme travail en amont pris en charge par les élus sédentaires. « Une des tâches les plus fastidieuses est de contacter et comptabiliser les inscriptions des salariés et de leurs familles plusieurs mois à l'avance. Cette réunion annuelle rassemble tous ceux qui ne se voient qu'occasionnellement sur le site d'Angoulême et ça marche. » Pour l'instant même avec de nouveaux élus il n'est pas question dans cette entreprise de remplacer ce rendez-vous par des chèques cadeaux. D'autant qu'il est aussi l'occasion pour les routiers de discuter de leurs conditions de travail d'une manière informelle.

BUTTERFLY

Bienvenue dans un monde de réductions



Document non contractuel. *Offres modifiables sans préavis, hors sociétés, promotions / voir conditions générales du guide Butterfly

Les cartes Privilèges & Réductions

-5 à -50%* tous les jours,
partout en France & dans le monde



Tarif Spécial Comité d'Entreprise

Les 3 cartes 12 € / an
au lieu de 50 € / an

Plus d'infos,
01 48 74 10 50
butterfly.fr ou infos@butterfly.fr



CROISIÈRE SUR LE NIL : UN «CLASSIQUE» QUI PEUT ENCORE SURPRENDRE

Christophe Courau

Louxor-Assouan et retour... Une croisière d'une semaine en Haute Egypte à la fois classique et surprenante. Classique côté confort, avec un service cinq étoiles sans faille. Surprenante par la variété des sites visités : Karnak et la vallée des rois bien sûr, mais aussi les antiques et fabuleux temples de Medinet Abou, d'Edfou, de Kom-Ombo, de Philae ou d'Abou Simbel. Suivez le Nil !

Une croisière classique en Haute Egypte commence le plus souvent par une arrivée en avion à l'aéroport de Louxor. Là, les visiteurs sont pris en charge rapidement dans un bus, heureusement climatisé, qui les conduit à leur bateau. Un petit quart d'heure de route quand le navire se trouve à Louxor, mais une heure de transport pour rejoindre Esna, à une soixantaine de kilomètres plus au sud. C'est en effet à Esna que se trouve une écluse, fermée de juin à décembre. Elle empêche la navigation des navires vers le Nord jusqu'à Louxor. Seule solution, dormir sur le bateau et prendre un bus pour visiter Louxor. Cependant, une nouvelle écluse est attendue pour octobre prochain. Une fois à bord, on prend ses marques en quelques minutes, accueilli avec gentillesse et professionnalisme par l'équipage 100% masculin et très souvent francophone. Tout est compris, à l'exception des boissons et des pourboires. Pour « payer », il suffit de signer une fiche en indiquant son numéro de cabine. Paiement à la fin du séjour. Sans surprises. Les premières visites sont consacrées à la rive Est de Louxor. Mieux vaut être matinal pour éviter la foule et les grosses chaleurs. Crème solaire, chapeau et bouteille d'eau sont indispensables lors de toutes les visites de sites. Un lever à 6 heures du matin est de rigueur. Mais pas d'inquiétude, la sieste aux heures chaudes de l'après-midi est bien sûr prévue. Accompagné par un guide franco-

phone, le groupe de visiteurs se rend en bus à Karnak : un complexe religieux de 600 hectares dédié au dieu Amon. Karnak est le symbole de la puissance égyptienne au temps du Moyen Empire, entre 2200 et 1900 avant J.-C. Il y a donc plus de 4000 ans, le clergé d'Amon fait construire un temple perpendiculaire au fleuve, dans l'axe du parcours du soleil. On y accède aujourd'hui par le côté Ouest, accueillis par une vingtaine de sphinx à têtes de béliers de chaque côté de l'allée. Et plus on avance vers le fond du temple, plus on recule dans le temps. L'occasion pour le guide de rappeler un mythe fondateur de l'Egypte antique : Osiris et Seth, les deux frères ennemis. Osiris, le gentil agriculteur, est tué par Seth, le violent chasseur, mais sera ressuscité par ses deux sœurs, Isis et Nephtis... Bienvenue chez les Dieux antiques. Méfiez vous : ils sont nombreux !

Scarabée porte-bonheur

L'une des merveilles du site est la célèbre salle hypostyle. Pas moins de 134 colonnes de 12 à 18 mètres de haut, sont encore debouts. La salle fait, selon le guide, « la taille de Notre-Dame de Paris, 2500 ans plus tôt ». On continue la promenade en dépassant d'énormes obélisques dont l'érection demandaient un travail colossal, aujourd'hui percé à jour par les archéologues, avant d'atteindre, tout au bout, la salle du couronnement. Là, un rafraî-

chissant courant d'air circule et l'on découvre des hiéroglyphes encore colorés. Quelques pas plus loin, se trouve le lac sacré (80 mètres sur 40) aujourd'hui bordé d'une petite cafétéria où il fait bon faire une pause, avant de découvrir la statue d'un scarabée porte-bonheur, autour duquel les touristes, superstitieux ou amusés, tournent en rond sept fois. Le temple de Louxor est, lui, situé en plein cœur de la ville. C'est de là que vient l'obélisque aujourd'hui installé sur la place de la Concorde à Paris. Et s'il ne reste qu'un des deux obélisques, le reste du temple est bien conservé. On passe de cour en cour, avant d'atteindre tout au fond le sanctuaire où se trouvait une barque sacrée, et auquel seul le Pharaon avait accès. Entre le mur extérieur du sanctuaire qui date de Thoutmosis III et le mur intérieur, reconstitué au temps d'Alexandre le Grand (-330 av. J.-C.), il existe un passage de deux mètres de large, mais distant de 1200 ans. Le guide vous permet de reconnaître l'influence grecque (les muscles sont mieux dessinés) sur le mur intérieur. Une demi-journée en Egypte et vous voilà apprenti égyptologue ! Deux visites sur la rive orientale sont suffisantes pour une première journée. La rive Ouest méritait à elle seule bien plus qu'une unique journée. Mais le temps manque. Alors c'est au retour qu'on découvre, bien sûr, la sublime Vallée des Rois avec ses tombes creusées dans la montagne (dont celle du célèbre Toutankhamon). Mais la



Un nouveau regard sur le Monde







Rêve sur le Nil
7 nuits Croisière
429 €*

Nil et Nubie
7 nuits Louxor/Croisière lac Nasser
995 €*

Pharaons et sphinx
7 nuits
Le Caire/Croisière/Abou Simbel
856 €*

Circuit Isis
3 nuits Le Caire/7 nuits Croisière
815 €*

Circuit Seti 1^{er}
7 nuits Séjour en Haute Egypte
699 €*

Circuit Akhenaton
7 nuits Alex/Le Caire/El Minya
749 €*

Merveilles d'Egypte
10 nuits Le Caire/Nil/Mer rouge
889 €*

A PARTIR DE 15 PARTICIPANTS
PENSION COMPLETE ET VISITES INCLUSES
* PRIX A PARTIR DE

ADS VOYAGES
16 avenue de Paris
94300 Vincennes
Tél. **01 58 64 14 30**
Fax 01 58 64 09 28
adsvoyage@wanadoo.fr
www.adsvoyages.fr



Venez découvrir

airscape.com



1 € par salarié

=
des réductions toute l'année

Subventionnez leurs voyages individuels



Séjour 8j Thalasso en Tunisie
666 € au lieu de 710 €



Séjour Canada 8j
856 € au lieu de 915 €

et aussi séjour-club, croisières, week-end



01 47 76 77 70

LI 092 04 0007



surprise est ailleurs : l'inou-
blable temple de Medinet
Abou est à voir absolument.
Ce « temple des millions
d'années » de Ramsès III
contient de merveilleux hié-
roglyphes en couleurs. On
ne manquera pas non plus
les statues siffleuses de
Memnon, le tombeau ina-
chevé du noble Ramose, ou
la vallée des artisans.
Difficile aussi d'échapper à
la visite souvenir chez le
tailleur de pierre...

Promenade fluviale

Retour à bord pour le
repas : le buffet varié pro-
pose quatre ou cinq entrées,
plats et desserts différents.
Des dîners et des soirées à
thèmes sont organisées à
bord. La croisière sur le Nil
commence. « L'Egypte est
un don du Nil » écrivait

Hérodote. Quelques heures
de croisière le long des rives
du plus grand fleuve du
monde (6500 kilomètres)
nous en convainc. Tandis
que le bateau remonte le
fleuve, on observe les rives
qui défilent, serpent de ver-
dure au cœur du grand
désert africain. Une légère
brume due à l'évaporation
cache la dureté du désert
tout proche. Des centaines
d'oiseaux, des pêcheurs en
barques, de jeunes garçons
qui s'ébrouent dans l'eau...
Tout semble paisible et har-
monieux. On pourrait pres-
que distinguer les sourires
des habitants qui regardent
passer les navires en agitant
le bras.
À mi-chemin entre Louxor
et Assouan, la visite
d'Edfou est, avec Kom
Ombo, l'une des deux
escales incontournables de
la croisière. À Edfou, tout
commence par une prome-

nade en calèche. En effet, pour rejoindre le site somptueux situé à trois kilomètres des rives, le guide vous arrange une promenade à cheval. À quatre par engin, les calèches décorées, tirées par des chevaux efflanqués, parcourent la ville avant d'arriver sur un terre-plein. Là, les marchands vous attendent avec impatience et vous proposent qui des statues, qui des cotonnades, du « papyrus », ou des souvenirs qui semblent parfois sortis d'ateliers chinois...

Le faucon, la vache et le pygmée

Edfou, avec sa majestueuse entrée, est probablement l'un des temples les mieux conservés. L'ensemble est entouré d'une muraille de



brique toujours debout, un enclos réservés aux prêtres. À droite, encore caché par des maisons, se trouverait une allée de sphinx à tête de faucon qui devait se diriger vers le fleuve... Edfou est dédié à Horus, fils d'Osiris et d'Isis, héritier légitime du trône d'Egypte. Il est représenté en faucon, l'oiseau qui domine le ciel, voit sans être vu, et peut à tout moment fondre sur sa proie. Avant

même d'entrer dans le temple, on découvre une première construction colossale, « la maison de naissance divine » sous les auspices de Beth, la divinité protectrice des enfants, qui prend la curieuse forme d'un pygmée. Mais voilà déjà les deux pylônes, déjà aperçus à Karnak et Louxor. Deux blocs de pierre de 30 mètres de haut, 96 mètres de large et 156 mètres de long.

L'immense cour intérieure est bordée de colonnes corinthiennes (influence grecque de ce temple reconstruit sous la dynastie des Ptolémée, successeurs d'Alexandre le Grand) et où seul le pépiement des oiseaux rappelle la vie et évite le sentiment d'écrasement. Chaque mètre carré est décoré, orné, gravé... On y distingue, au milieu de la multitude des signes, la remontée des bar-

APRÈS SON SUCCÈS PARISIEN AU BATACLAN

SOLEn CIRQUE

Les aventuriers de la pierre molle

UNE COMÉDIE MUSICALE POUR PETITS ET GRANDS
ÉCRITE PAR ZAZIE, VINCENT BAGUHAN ET JEAN-MARIE LEAU

REVIENT À PARIS EN DÉCEMBRE 2006
ET EN TOURNÉE 2007
À LYON SAMEDI 13 JANVIER 2007

Informations :
01 49 65 43 64
www.solencirque.com

Logos: RTL, Orange, Canal+, M6, TF1, 2



ques sacrées qui arrivaient ici chaque année au mois de mars pour la fête de la déesse Athor. Cette divinité, représentée sous la forme d'une vache, était considérée comme la déesse nourricière et de l'allaitement, mais aussi de la musique, car les égyptiens avaient, semble-t-il, déjà remarqués que les vaches mélomanes, sensibles à la musique, produisent plus de lait. On ne manquera pas non plus les magnifiques salles de stockage des offrandes au

fond du temple, ainsi que celles sur la droite où l'on découvre les formules de préparation des essences et des parfums offerts au dieu Horus. En montant légèrement vers le cœur du sanctuaire, on y découvre aussi une barque sacrée reconstituée.

Le médecin et le crocodile

Autre escale incontournable, sur la route d'Assouan,

celle de la halte de Kom-Ombo. Ici le temple est au bord du fleuve, et l'on s'y rend à pied, en quelques mètres à travers un minisouk bordé de cafés ombragés. La lumière crue fait ressortir les ombres des bas-reliefs brûlant les couleurs qui ornaient les visages des pharaons, comme aujourd'hui celle des touristes. De ci, de là, subsistent encore quelques traces de couleurs au milieu d'une forêt des colonnades. Des rouges, des blancs, des

bleus profonds, du vert. Si Kom-Ombo est plutôt petit, il est tout de même possible de s'isoler, malgré le brouhaha des guides qui expliquent son piteux état de conservation (il a servi de carrière au 19^e siècle) et son rôle médical : Kom-Ombo, ouvert aux profanes, servait de centre médical. Certains hiéroglyphes présentent ainsi tout le matériel, évolué dont disposaient les prêtres guérisseurs : ciseaux sangsues, aiguilles... On y découvre aussi l'un des symboles du temple le crocodile, dont certains exemplaires momifiés ont été conservés.

L'heure des reconstitutions

À Assouan la croisière fluviale devient lacustre. Première visite, celle du ravissant temple de Philae, sorti des eaux du lac Nasser. Philae, où l'on revient le soir pour assister dans la « fraîcheur » du soir à un son et lumière qui enflamme le temple de lumières, tandis que les voix de Jean Piat et Suzanne Flon nous racontent l'histoire mythique et ancienne des tourments des Dieux antiques.

Mais le clou du spectacle est sans nul doute Abou Simbel, situé à quelques centaines de kilomètres plus au sud. Le départ en convoi se fait vers 4 heures du matin. Si le réveil est parfois douloureux, on se repose dans le bus, oreiller sous la tête et fauteuil baissé au maximum. La route toute droite file dans le désert où le jour se lève. La chaleur gagne à l'extérieur, tandis que le paysage minéral semble totalement vide. On croise le récent canal de Tochka, volonté pharaonique de créer à l'Est du Nil une nouvelle vallée fertile grâce aux réserves immenses du lac Nasser. Quelques fermes



QUARTIERS DU MONDE
PRÉSENTE
SES LONGS COURRIERS

- **CIRCUITS**
 Mexique 12 jours | 350 €
 Brésil 9 jours | 290 €
 Thaïlande 12 jours 990 €
 Croisière en Méditerranée
 8 jours | 1090 €
- **SPORTIFS**
 Séjour Plongée aux Philippines
 10 jours | 690 €
- **THÉMATIQUES & ÉVÉNEMENTIELS**
 Approche de la culture Cubaine
 Initiation linguistique et
 cours de Salsa 15 jours | 990 €
- **SÉJOURS BALNÉAIRES**
 Martinique 9 jours 699 € hors scolaire
 Guadeloupe 9 jours 899 €
 St Domingue 9 jours
 | 090 € All inclusive
 Cuba 9 jours | 090 € All inclusive

Tél. réservation : **01 42 62 54 64**

improbables au milieu du désert, et voilà après près de 3 heures de route le temple mégalomaniaque de Ramsès II, dont le pouvoir s'étendait de la mer au Soudan, mille cinq cent kilomètres plus au Sud. Abou Simbel a été sauvé de la montée des eaux par la volonté de l'Unesco. Les gravures rupestres sont dans un

état de conservation exceptionnel. On y découvre la gloire du Pharaon, vainqueur de la bataille de Qadesh. Les guides tentent tant bien que mal d'expliquer la langue secrète des prêtres égyptiens dans les rares zones d'ombres devant le temple, mais pour le Béoïen, ce sont la finesse des gravures, les ocres, les jaunes, les noirs qui émeu-

vent. À chaque trait on est émerveillé : les roseaux plient doucement sous un vent que l'on devine presque, les sandales de cuir de Pharaon semblent souples, les offrandes aux dieux paraissent fraîches... La puissance de Pharaon, qui a réduit ses ennemis il y a 2500 ans, est encore palpable. Au retour, on profitera aussi

d'Assouan en visitant le souk et en réalisant de bonnes affaires, en achetant des épices ou des produits artisanaux, et on n'oubliera pas de faire le tour de « l'île éléphantine » à bord d'une felouque traditionnelle à voile. Le voyage qui paraissait classique s'est transformé au fur et à mesure des découvertes et des surprises.

Dominica w.i.

NOTRE HERITAGE

Office du tourisme de Dominique Tel. 767-448-2045 Fax. 767 448-5840 www.dominica.dm

BATEAUX	Ambassador II	Le Lady Diana	Le Ninféa	Le Kasr El Nil
Catégorie	★★★★	★★★★★	★★★★★	★★★★★
				
Situation générale	Construit en 1987, l'Ambassador II mesure 56.5 m de long, et 9.5 m de large et possède 4 ponts.	Date d'entrée en service: 2000	Construit en 1992, et rénové en 2005, le Ninféa a une capacité maximum de 68 personnes. Il possède 3 ponts, mesure 60 m de long et 11 m de large	Petite capacité. Longeur 72m. Rénové en novembre 2004, il dispose de 5 ponts et est entièrement climatisé.
Chambres	42 cabines, dont 36 doubles, 2 large bed, 2 single, et 2 suites. Les cabines standard sont assez petites (environ 10 m ²), disposent de baie vitrée, de climatisation, de programme musical et de téléphone interne. Pas de télévision, ni de mini-bar. Les salles de bain sont de petite taille également, possèdent une douche et un sèche-cheveux.	Superficie moyenne : 17 m ² , 1 ou 2 lits bas avec possibilité de triple (canapé convertible ou lit d'appoint). Toutes les cabines disposent de la climatisation individuelle, d'une salle de bain avec baignoire, toilettes et sèche-cheveux, téléphone,	34 cabines avec fenêtre. Les cabines mesurent 18 m ² et disposent de climatisation réglable, de mini-bar, de téléphone interne, de télévision avec satellite (5 chaînes). Un coffre-fort est disponible à la réception gratuitement. Les salles de bain sont équipées de douche et de sèche-cheveux.	Les chambres : 50 cabines doubles dont 4 suites. Toutes ont une grande fenêtre offrant une vue panoramique sur le Nil (mais ne s'ouvrant pas pour des raisons de sécurité), salle de bains avec toilettes privées, téléphone interne, télévision, radio, minibar.
Restaurants	Le restaurant est grand et les repas sont servis en majorité sous la forme de buffets. La cuisine est internationale et une fois par semaine, égyptienne.	1 restaurant à bord avec un espace buffet	Buffets et services à table alternent. La cuisine est internationale et locale. Des dîners à thème sont proposés ainsi que deux dîners égyptiens dans la semaine.	1 restaurant et 2 bars. Les repas servis sous forme de buffets avec un choix de cuisines égyptienne, orientale et internationale.
Services	Sur le pont supérieur: un bar, une piscine, des transats, des tables et des chaises.	Salon discothèque avec bar, 2 jacuzzi, coiffeur, discothèque, salle de lecture, boutique de souvenirs, blanchisserie.	Le pont dispose d'un jacuzzi et de piscine, de transats, d'un bar, de fauteuils et de tables en rotin, et d'un espace dédié aux massages.	Réception au Pont Principal, Restaurant, 5 Bars, 2 ponts Solarium avec piscine, Animation, Discothèque, Boutique de souvenirs, coffee shop, Salle de conférence.

L'Armada

★★★★★ sup.



Inauguré le 29 mai 2004

70 cabines toutes équipées d'un coin salon, une coiffeuse, une armoire penderie, une table de nuit, une télévision, un téléphone, un coffre-fort digital, un réfrigérateur et l'air conditionné individuel, une salle de bains privée et offrent une vue extérieure avec une vaste baie vitrée s'ouvrant sur un balcon

Restaurant (cuisine égyptienne et internationale, petit déjeuner, déjeuner et dîner sous forme de buffet), Bar intérieur avec un vaste salon climatisé et une piste de danse.

Réception avec bureau de change (dépannage), salons télévision, piscine avec chaises longues, parasols, serviettes de bain, bar, espace fitness. Programme d'animations en soirée, discothèque, boutique de souvenirs, bijouterie.

King Tut

★★★★★ luxe



Age : 2 ans
72m de long et 14m de large. Le bateau possède 5 ponts.

79 cabines spacieuses réparties sur 3 ponts avec salon, mini bar, coffre fort, radio, tv satellites, téléphone, climatisation.. Baignoire ou douche, toilettes, sèche cheveux, peignoirs.

Restaurant : gastronomique, soirées à thèmes

Salle de sport, billard, magasin de souvenirs, bar, lobby, salon de coiffure, piscine, transats...

Le Carnival

★★★★★ luxe



Construit en 1999
Décoration chaleureuse et vastes espaces communs, chaleureux. Le bateau mesure 14.50m de large et 72m de long avec 1m50 de tirant d'eau.

64 cabines, toutes vues Nil, climatisées d'environ 17 à 18m2 réparties sur 4 ponts. Elles sont équipées de salle de bains avec sèche-cheveux, douche et W.C., une radio, T.V., vidéo, un mini-bar, un coffre-fort et climatisation individuelle.

Le restaurant, en pont inférieur, propose une cuisine locale et internationale garantie par le label les cuisiniers et hôteliers de métier. Il possède aussi un bar et un salon.

A bord de ce bateau: une piscine, 2 jacuzzis et un pont solarium, une discothèque, une salle de lecture, salle de gym et sauna, un salon de beauté et coiffeur, une bijouterie et une boutique de souvenirs.



ECHOS DU MONDE VOYAGES

11, rue de la République
92000 Nanterre Cedex
Tél. 01 41 39 72 22
Fax 01 41 39 72 25
www.echosdumonde.com

Asie
Europe
Les îles
Afrique
Australie
Amérique
Week-ends
Moyen-Orient

Envie de partir... Écoutez vos envies !

Le circuit type Média CE

Paramètres du voyage :

Suite à notre demande de cotations sur un circuit en Egypte, certains voyageurs ont répondu de manière conforme à ce circuit type. D'autres ont modifié certaines composantes du circuit.

• **Durée** : 8 jours et 7 nuits Paris/Paris

• **Au programme** : Paris – Louxor – Edfou – Karnak – Esna – Kom Ombo – Abou Simbel – Assouan – Louxor – Paris

• **Circuit en bateau** : 5 étoiles (normes locales) minimum

• **Date** : octobre 2006

• **Transports aériens** : vol spécial Paris/Louxor – Louxor/Paris

• **Transferts intérieurs** : cars climatisés

• **Guide local** (parlant français) pendant la durée du circuit

• **Pension** : complète

• **Cabines** : doubles

• **Taille du groupe** : 40 pax

• **Assurances** : assistance, rapatriement, bagages et annulation incluses

• **Frais de visa** : non inclus (30 € environ)

• **Taxes aériennes** : non comprises (50 € environ)

• **Pourboires** : non inclus (entre 12 et 28 €)

• **Base du dollar** au 15/06/06 : 0,75 €

Voici les paramètres qui entraînent une modification de la cotation :

• Lorsque le voyageur inclut une gratuité

• Lorsque le voyageur n'inclut pas l'excursion à Abou Simbel

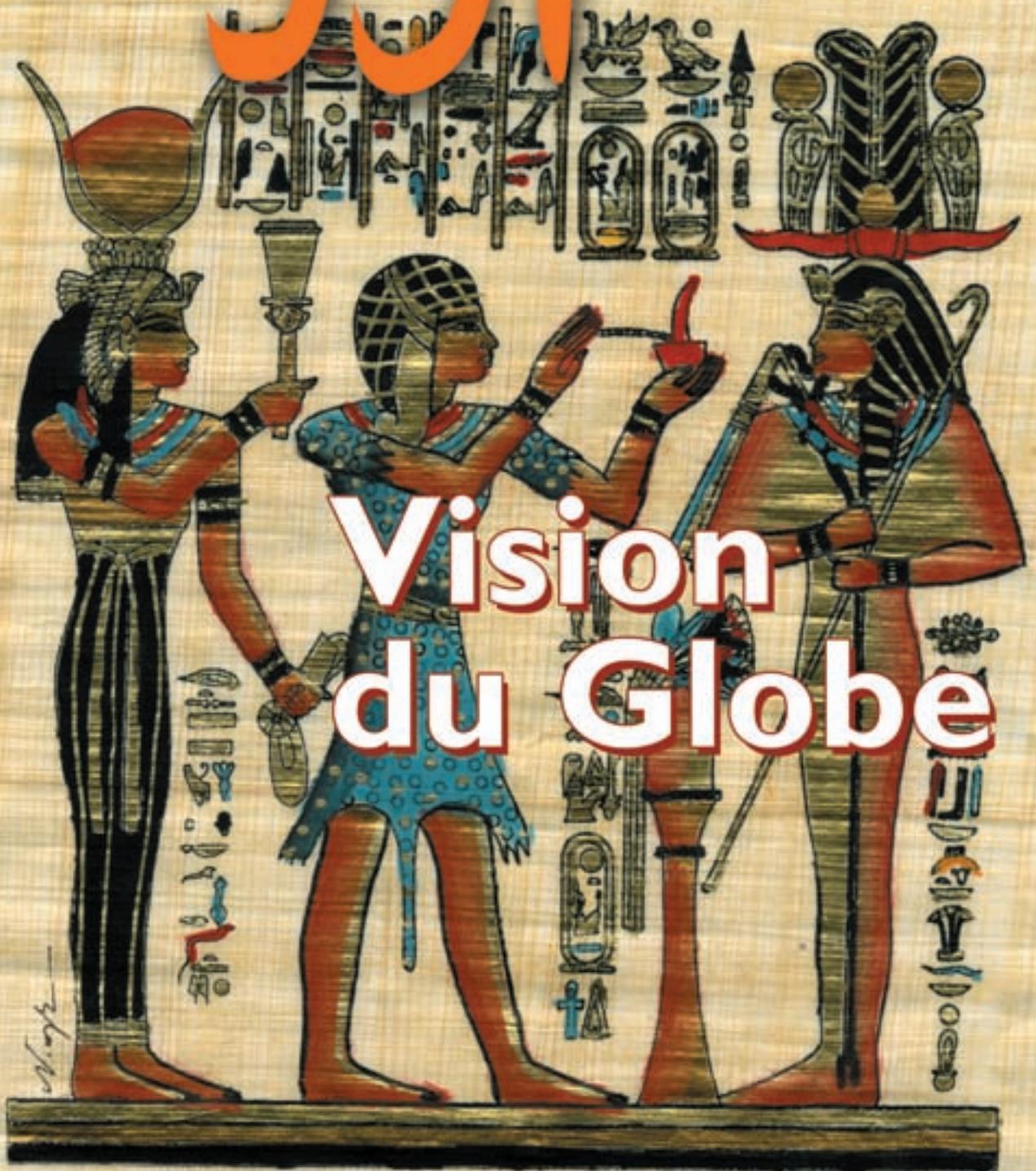
• Lorsque le voyageur n'inclut pas d'assurances

• Lorsque le voyageur prévoit un vol régulier Egypt Air

Moins de 700 €	 <p>Capitales Tours Circuit "La Descente du Nil" Prix TO : 569 € Groupe : 40 pax Bateau : 5 étoiles sup. (normes locales) L'« Armada » Pas d'assurances comprises (2,5 %) Visite à Abou Simbel à partir de 90 € Cotation Média CE : 673,22 €</p>	 <p>ADS Voyage Croisière « Rêve sur le Nil » Prix TO : 595 € Groupe : 40 pax Bateau : 5 étoiles (normes locales) Assurances bagages et annulation non comprises, soit 2,5 % Visite à Abou Simbel à partir de 90 € Cotation Média CE : 699,87 €</p>		
De 700 à 800 €	 <p>Latitudes Extrêmes Croisière « Au Fil du Nil » Prix TO : 620 € Groupe : 40 pax Taxe annulation non comprise, soit 3 % Bateau : 5 étoiles sup. (normes locales) Visite à Abou Simbel à partir de 90 € Cotation Média CE : 728,60 €</p>	 <p>Vision du Globe : Croisière « Semiramis » Prix : 640 € Vol spécial sur compagnie française. Groupe : 40 pax Bateau : 5 étoiles luxe « King Tut » Assurances bagages et annulation non comprises, soit 2,5 % Visite à Abou Simbel à partir de 85 € Cotation Média CE : 741 €</p>	 <p>Republic Tours Croisière « Champollion » Prix TO : 795 € Groupe : 40 pax Bateau : 5 étoiles M/S Queen Nefer Taxes aériennes comprises soit environ 61 € Assurances annulation et bagages non comprises, soit 3,5 % Cotation Média CE : 759,69 €</p>	 <p>Différences Croisière L'Egypte des Pharaons » Prix TO : 710 € Groupe : 40 pax Vol rég. : Egypt Air (soit 20 € env.) Bateau : 5^e luxe Le « Pyramisa Champollion » Assurance annulation non comprise soit 2,5 % Visite à Abou Simbel à partir de 90 € Cotation Média CE : 797,75 €</p>
Plus de 800 €	 <p>Cosmovel Croisière « Aton » Prix TO : 720 € Groupe : 40 pax 1 gratuité pour 31 pax Bateau : 5 étoiles « Lady Diana » Assurances assistance, bagages et annulation non comprises, soit 45 € Visite à Abou Simbel à partir de 70 € Cotation Média CE : 817 €</p>	 <p>Echos du Monde Croisière « Aton, Fils du Nil » Prix TO : 869 € Groupe : 40 pax 1 gratuité à partir de 35 pax Bateau : 5 étoiles « Lady Diana » Assurances bagage et annulation comprises (environ 3 %) Cotation Média CE : 842,93 €</p>	 <p>Quartiers du Monde Croisière « Aton » Prix TO : 729 € Groupe : 40 pax Bateau : 5^e étoiles luxe Assurances annulation, assistance et bagages non comprises soit 30 € Visite à Abou Simbel à partir de 90 € Cotation Média CE : 849 €</p>	
	 <p>Partir Croisière « Les temples du Nil » Prix TO : 865 € Groupe : 40 pax Vol régulier : Egypt Air (environ 100 € de différence) Bateau : 5 étoiles NC Assurances annulation et bagages non comprises, soit 2,5 % Visite à Abou Simbel à partir de 90 € Cotation Média CE : 876,62 €</p>	 <p>Terres & Rivages Croisière « Les Dieux de Thèbes » Prix TO : 770 € Groupe : 40 pax Bateau : 5 étoiles « Kasr El Nil » Assurances annulation de bagages non comprises, soit 2,5 % Visite à Abou Simbel à partir de 95 € Cotation Média CE : 884,25 €</p>	 <p>Djos'Air Croisière "Anubis" Prix : 943 € Groupe : 40 pax Bateau : 5 étoiles (normes locales) sur la compagnie de navigation « Presidential Nile Cruises » Assurances bagages et annulation non comprises, soit 40 € Visite à Abou Simbel à partir de 76 € Cotation Média CE : 1059 €</p>	

Destination

Egypte



Vision du Globe

14, rue Scandicci - Tour ESSOR 93508 PANTIN CEDEX

Tél. 01 49 91 21 31 - Fax 01 49 91 21 32

email : vision.du.globe@groupevisions.com

En région : Lyon - Bourges - Tours - Sens - Rouen - Toulouse - Lons le Saulnier - Nice

EGYPTE - RENSEIGNEMENTS PRATIQUES

Adresses utiles à Paris :

- **Consulat d'Égypte (visa) :**
58, av. Foch, 75016 Paris.
Tél. 01 45 00 77 10
Fax 01 45 00 35 28

- **Office du tourisme d'Égypte :**
90, av. des Champs-Élysées
75008 Paris
Tél. 01 45 62 94 42 ou 43
Fax 01 42 89 34 81
www.ot-egypte.com.

- **Centre culturel égyptien :**
111, bd Saint-Michel
75005 Paris
Tél. 01 46 33 75 67
Fax 01 43 26 18 83
www.culture-egypte.com

Quelques expressions :

Bonjour (le matin) : sabah el khir

Bonsoir : masa el khir

Je suis français : ana feransâwi

Je ne parle pas arabe : ana ma batkalimch arabi

Je ne comprends pas : ana mech fâhim

Merci : shokran

Au revoir : ma'a salama

Oui : aiwa

Non : la 'a

Combien cela coûte-t-il ? : bikam ?

C'est trop cher : da ghâli 'awi

D'accord : mâchi

Pardon (m/f) : ana assif/assifa

Je n'ai pas d'argent : ma'andish folous

Renseignements pratiques :

Capitale : Le Caire

Langue : Arabe

Monnaie : La livre égyptienne (£EG) 0.13 = 1 £EG

Climat : Le climat égyptien est méditerranéen sur la côte d'Alexandrie, semi désertique à la hauteur du Caire, et complètement désertique dans le Sud.

Température : En octobre à Louxor il fait assez bon le matin (17° C) et très chaud l'après midi (jusqu'à 35° C). A Assouan c'est

à peu près la même chose de 19, le matin, à 36° C, l'après midi.

Décalage horaire : +1h

Formalités de départ : Un passeport valide au moins 6 mois après le retour. Le visa est obligatoire et s'achète soit au consulat d'Égypte soit directement à l'aéroport en arrivant. Sur place, le visa coûte 15 \$ et est à entrée unique.

Temps de trajet : 4h30

Compagnies aériennes : Air France, Egyptair en vol régulier et direct.

Guides conseillés : Le petit Futé, Guide Bleu, Guide du routard, Guide vert (Michelin).

Mode d'emploi égyptien :

Achats : Vous trouverez aussi bien des bijoux, des bibelots que des vêtements ou des tapis. L'artisanat le plus authentique est la poterie, elle se pratique quotidiennement. Vous dénicheriez divers objets (coffrets, jeux d'échecs, miroirs...) en marqueterie de nacre, d'os et de plastique dans plusieurs échoppes du pays.

Les bijouteries sont légion dans le pays : l'or se vend un peu moins cher qu'en France, par contre l'argent est de qualité médiocre. Les authentiques bijoux bédouins sont rares et sont souvent remplacés par des copies artificiellement vieilles il faut, donc, garder une certaine vigilance pour ces objets et pour les pierres précieuses, qui peuvent être surévaluées.

Dans les souks toutes sortes de vêtements (écharpes, châles, maroquinerie...) et des coins à épices à utiliser dès votre retour pour retrouver les saveurs du pays.

Les inévitables « cadeaux » touristiques sont : le sphinx miniature en plastique, la boule qui fait tomber la neige sur les pyramides....

Apprenez à marchander, c'est le mot d'ordre pour faire de réelles affaires.

Argent : La monnaie nationale est la livre égyptienne (£EG) divisée en 100 piastres (PT). En anglais on parlera de « pound » et de « piaster », en arabe de « guineh » et de « quirch ».

Les billets que l'on trouve sont des billets de 1, 5, 10, 20, 50 et 100 £EG et de 5, 10, 25 et 50 PT. On trouve, également, des pièces, de moins en moins utilisées, de 5, 10, 20 et 25 PT.

Bakchich : Il s'agit d'un remerciement que l'on fait après s'être mis d'accord (sur une négociation avant un achat, par exemple). Toutefois, en milieu touristique, le bakchich pourra vous être réclamé en toute circonstance.

Change : On peut changer l'argent sur les bateaux sans problèmes ou dans les banques locales. Mais il devient nécessaire de se munir d'euros ou de dollars pour pouvoir payer certaines prestations touristiques sans se faire avoir en les soumettant au taux de change officiel.

Courrier : Le courrier met environ 10 à 15 jours pour arriver.

Santé : Aucun vaccin n'est obligatoire. Par contre, il est recommandé de faire avant votre départ celui contre l'hépatite A. Il est nécessaire, également, de prendre avec vous des médicaments contre les troubles intestinaux.

Sécurité : L'Égypte est un pays sûr. Toutefois veillez à laisser votre argent dans un coffre sur le bateau.

D'autres TO proposent

Marmara propose aussi un Combiné Croisière+Le Caire Nefertiti en 8 jours et 7 nuits avec un prix à partir de 532 € pour un groupe à partir de 20 participants.

Au programme : Louxor, Edfou, Karnak, Kom Ombo, Assouan, Abou Simbel, Le Caire, Guizeh et un vol intérieur Abou Simbel/Le Caire.

Touristra propose également une croisière en 8 jours et 7 nuits avec un prix à partir de 1093,50 € pour un groupe à partir de 20 participants.

Au programme : Louxor, Thèbes, Edfou, Karnak, Kom Ombo, Assouan, Abou Simbel, Le Caire, Guizeh, Memphis-Sakkarah et vols intérieurs Assouan/Abou Simbel/Le Caire

Taxis : Les chauffeurs n'utilisent que très rarement leur compteur. Il faut s'armer de patience et négocier ferme avant de monter dans la voiture.

Téléphone : Pour téléphoner d'Égypte vers la France il faudra composer le 00 33 plus les 9 derniers chiffres de votre correspondant, sans le 0 initial.

Tenue : Prévoir des vêtements légers et des bonnes chaussures de marches. Ne pas oublier quand même des vêtements un peu plus chauds pour le soir. Enfin, éviter les tenues qui pourraient choquer en pays musulmans (mini-jupes, décolletés...)

Valise : Ne pas oublier maillot de bain, lunettes de soleil, appareil photo et laisser de la place pour vos achats.

Voltage : En général il est de 220V. Se renseigner sur place.



L'actualité des prestataires

■ ALTERNATIVE ENTRE L'OBJET CADEAUX ET LE CHÈQUE CADEAU, offrez le choix entre 6 cadeaux :

- Choisissez parmi une gamme de 10 Delicard® dans 5 univers cadeaux selon votre budget (de 31 à 120 € selon le thème).
- Offrez-la à la personne de votre choix avec un message manuscrit.
- Le bénéficiaire sélectionne son cadeau préféré parmi les 6 proposés et retourne la carte-réponse pour le recevoir sous 5 jours sans frais supplémentaires.



Compliments® - LeBonKado

Chèques cadeaux Compliments® multi-enseignes.

3, villa Thoréton - 75737 Paris cedex 15

Tél. 0 820 90 36 26 - e-mail : ce@compliments.fr

www.compliments.fr

■ ERRATUM

Ticketnet.fr aujourd'hui :

- une équipe de 101 personnes
- 8 000 000 billets distribués en 2005
- 25 serveurs, plus de 1000 postes terminaux
- dont 630 guichets : Auchan - Virgin - Cultura, Leclerc, Cora, Progrès de Lyon, Galeries Lafayette...
- le service informatisés pour de nombreux revendeurs CanalCE, Maximiles, Quintess (RSA-Meyclub)-Act - Air France...

ticketnet.fr et ses partenaires, plus de 300 sites dont : TF1, M6, NRJ, RTL,

RTL2, Fun radio, Europe 2, RFM..., Fédérations (Football, Rugby), Chorégies d'Orange, France Loisirs, Office de Tourisme de Paris, Tiscali, AOL...

Nombre de visiteurs uniques en 2006 :

avril = 1 405 063, mai 1 317 833
Les réservations en tous modes de ventes (guichets, Web, téléphone, tarifs réduits) sont effectuées en temps réel avec placement sur plan en couleur ou attribution automatique des meilleurs places par algorithme.

■ A VOS MARQUES, PRÊT, RENTRÉE !

Avec les chèques cadeaux LIBERTE

C'est bientôt la rentrée scolaire, une bonne occasion pour les élus de donner un « coup de pouce » aux familles.

Comme les achats parascolaires pèsent plus de 50% - inscription à une activité sportive, équipement, vêtements de sport adaptés-, le chèque cadeau multi-enseignes LIBERTE a enrichi son offre avec un partenaire exclusif, la Fédération sportive des A.S.P.T.T, comptant 195 clubs omnisports ouverts à tous. Ainsi les parents pourront régler directement l'inscription de leurs enfants avec les chèques cadeaux LIBERTE ou les dépenser dans les 180 enseignes par-

tenaires dont GO SPORT, INTER-SPORT, LA HALLE !, VIRGIN MEGASTORE, ALBUM..., les hypermarchés GEANT, CORA, LECLERC et les Espaces Culturels LECLERC indiqués sur le site www.bestsysteme.com.

De plus, les salariés reçoivent avec leurs chèques cadeaux LIBERTE des offres de réductions exceptionnelles, jusqu'à 50% dans les librairies MAXILIVRES, aux 3 SUISSSES et sur un abonnement au « Petit Quotidien ». Pour la rentrée 2006 : ouf ! les chèques cadeaux LIBERTE sont là.

Pour tous renseignements, contactez le 0 890 71 00 35.

Brasil Tropical

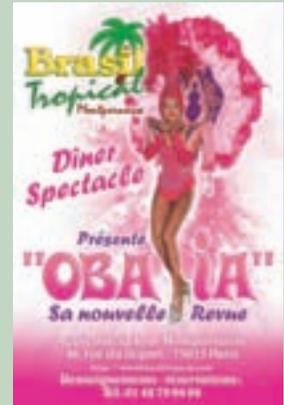
• L'offre

Propose aux CE la soirée brésilienne incontournable de Paris.

Situé au pied de la Tour Montparnasse, le Brasil Tropical vous accueille du mardi au samedi sur les rythmes endiablés du Brésil.

Au cours de la soirée, vous découvrirez les traditions culinaires du Brésil avant que les artistes n'enflamment les lieux en lançant la splendide revue Oba la, riche en couleurs et en émotions.

Prix attractifs pour les CE (ainsi que pour les individuels adhérant à un CE), même le vendredi et le samedi.



Points forts

- Accueil chaleureux
- Dîner de qualité
- Revue exceptionnelle
- Dépaysement assuré
- Soirée dansante après le spectacle

• Contact

Mélanie
01-42-79-94-94
www.brasiltropical.com

■ Gastronomie du Périgord

Le Cellier du Périgord, maison familiale depuis 30 ans, vous informe de la sortie de son catalogue spécial CE 2006-2007 pour vos colis de fin d'année. Vous y découvrirez nouveautés et spécialités, dans la plus pure tradition périgordine.

Pour recevoir ce catalogue, contactez cellierdupericord@wanadoo.fr
Par Téléphone au 05 53 59 17 94

QUARTIERS DU MONDE PRÉSENTE SES MOYENS COURRIERS

Quelques exemples :

- **CIRCUITS**
Égypte 9 jours 750 €
- **SPORTIFS**
Stages de Football
Dominique Rochateau
7 jours 690 €
tout compris (TGV)
- **BALNÉAIRES**
Sicile Hôtel Club 589 €
Tunisie Hôtel Thapsus 379 €
- **THÉMATIQUES & ÉVÉNEMENTIELS**
A la demande
Tél. réservation : 01 42 62 54 64

L'actualité des prestataires

Petite annonce

La fondation Jean Moulin

Mme Fernandez
Ministère de l'intérieur
Immeuble Nélaton,
B.P 325 - 75325 Paris Cedex 08
Tél. 01 40 57 90 94
Fax 01 40 57 91 90

va procéder à une consultation pour une distribution de chèques cadeau (arbre de Noël 2006).

Volume de base de la commande : 5 500 unités.

Date limite de réception des lettres d'intérêt, adresse indiquée, 30 juin 2006.

Procédure non formalisée.

Au sens du décret n°2005 1742 du 31 décembre 2005 et de l'ordonnance 205649 du 06 juin 2005.

Précision

Traces nous a apporté des précisions concernant ses séjours et qui modifient ainsi ce que nous avons indiqué dans le tableau paru dans Media CE n°18, page 74. Traces propose un séjour de thalasso à Mahia, petit port de pêche au sud de Monastir. Le vol proposé est direct jusqu'à Monastir. En période basse et, en fonction des disponibilités, le vol peut être proposé sur Tunis.

■ D.V.D. : soldes d'été de SASKIA

Pendant les longues soirées de foot, pour ceux qui ne sont pas accro ou tout simplement les amoureux du cinéma, qui préfèrent acheter leurs films pour les regarder comme bon leur semble ou pour la D.V.D.thèque du C.E. qui souhaite acheter des titres jusqu'alors indisponibles ou pour remplacer des D.V.D. abîmés.

Saskia vous propose ses soldes !

1 VHS : 1 € H.T.

Films occasions - Droits locatifs inclus

1 D.V.D. : 15 € H.T.

Liste des films sur demande

5 D.V.D. : 60 € H.T.

Frais de port à partir de 150 € H.T.

10 D.V.D. : 110 € H.T.

30 D.V.D. : 320 € H.T.

Saskia répare les D.V.D. rayés

Et à partir de 30 D.V.D. :

1 lecteur de D.V.D. offert

Contactez Saskia 01.60.61.10.89

c.saskia_management@fiscalis.fr

■ MOPEDIS : UNE SOLUTION COMPLÈTE ET GRATUITE

en distribution automatique

- Matériels fiables et performants
- Offre alimentaire large et variée
- Gestion rigoureuse de l'approvisionnement
- Engagement qualité : certification ISO 9001
- Hotline 7j/7 et intervention technique gratuite
- Animations et parrainages

chaque nouveau distributeur implanté dans vos locaux !

* après validation par leur service commercial, offre valable jusqu'au 30/09/06

Contactez-les par téléphone

au 01 49 63 43 46

et visitez leur site Internet

www.mopedis.fr.

Promotion : Bénéficiez d'un chèque cadeau multi-enseignes de 30 €* pour



■ ÇA C'EST PARIS VOUS PROPOSE

Une journée pour les petits et les grands



On commence à 10h00 par la visite du Musée Grévin ensuite vers midi nous passons à Tables dans un restaurant à proximité du musée. Puis nous nous rendons au parc FRANCE MINIA-TURE ou vous ferez le tour de France dans le plus grand parc miniature d'Europe. Vous retrouverez les plus beaux monuments de notre patrimoine, quelques 60 000 personnages, fleuves, rivières, mers, bateaux et planches à voile, bref la France en miniature. Et pour prolonger votre périple au coeur de l'infiniment petit, vous vous rendrez au Palais de la miniature et

découvrirez l'intérieur des 50 lieux insolites ou prestigieux réalisés dans les moindres détails.

Réservation Ça C'est Paris au 01 42 93 55 55

■ Nouveauté

Vous avez assisté à la formation « Rôle et attribution du CE », Acteur Juridique vous propose une « journée perfectionnement » : vous pourrez tester vos connaissances. Un expert juridique sera à votre disposition pour améliorer vos points faibles et développer vos compétences. Vous bénéficierez d'une mise à jour de l'actualité juridique.

Contactez Acteur Juridique au 01 34 28 67 87

■ L'EXPERT LIBRE DU CE : DES RÉPONSES « SUR-MESURE » pour des situations exceptionnelles !

L'article L. 434-6 du Code du travail permet au CE de recourir sur son budget de fonctionnement à des experts libres (ingénieur, ergonomiste ou un juriste spécialisé) pour permettre au CE d'émettre un avis éclairé sur des dossiers pointus relatifs à la politique de gestion économique et du personnel de

l'entreprise. A ce titre, l'ensemble des consultants de Forma CE sont à même de vous apporter des solutions « clés en main ».

Contactez leurs experts au 01 55 56 62 10

ou par mail :

commercial@forma-ce.fr

Offre réservée
aux comités
d'entreprise

Avec
Les cinémas
Gaumont & PATHÉ!

et le **Ciné**  **Accès**

**Le meilleur du cinéma
sur plus de 600 écrans !**

**Une offre nationale accessible
à vos salariés partout en France
à prix préférentiel !**

Vivez votre cinéma en grand ! Le Ciné Accès national est une contremarque échangeable aux caisses, contre une place, dans tous les cinémas Gaumont & Pathé de France, soit 65 cinémas. En plus, la durée de validité de votre contremarque est allongée de 3 mois ; vous avez maintenant entre 9 et 12 mois pour en profiter !

Renseignements sur www.cinemasgaumontpathe.com

Rubrique "Offres Entreprises et CE"

et avec le **Ciné Accès**, réservez vos places de cinéma avant tout le monde.*

* Pour les cinémas Gaumont & Pathé offrant ce service.

dans les domaines suivants :

Rôle économique et social

- 1 Conseils aux élus, assistance
- 2 Assistance juridique
- 3 Formation des membres du CE
- 4 Expertise comptable
- 5 Epargne salariale
- 6 Mutuelle
- 7 Prévoyance, retraite

Fonctionnement du CE

- 8 Informatique
- 9 Site internet du CE
- 10 Communication
- 11 Compte-rendu du CE
- 12 Mobilier de bureau

Consommation

- 13 Distribution automatique
- 14 Chèques cadeaux
- 15 Colis gourmands

- 16 Chocolats, confiserie, biscuiterie
- 17 Dragées pour cérémonies
- 18 Vins, champagnes
- 19 Alcools, spiritueux
- 20 Chèques services
- 21 Grossistes en jouets
- 22 Mode et accessoires
- 23 Bijoux or et fantaisie
- 24 Parfums et produits de beauté
- 25 Diététique et produits bio
- 26 Meubles
- 27 Electroménager, TV, HiFi
- 28 Arts de la table
- 29 Blanc, linge de maison
- 30 Optique
- 31 Automobile
- 32 Livres et CD culturels
- 33 Cadeaux, services aux salariés

Loisirs

- 34 Parcs d'attractions
- 35 Cabarets et musées

- 36 Cinémas
- 37 Billetterie spectacles
- 38 Sorties sportives
- 39 Vidéotheque
- 40 Labos-photos
- 41 Arbre de Noël
- 42 Organisation de soirées
- 43 Sorties parisiennes
- 44 Salles de réception
- 45 Thalassothérapie, soins du corps

Voyages

- 46 Hôtellerie de plein air
- 47 Immobilier de loisirs
- 48 Tourisme fluvial
- 49 Sports d'hiver
- 50 Moyens courriers
- 51 Longs courriers
- 52 Croisières
- 53 Séjours linguistiques
- 54 Vacances jeunes

Service lecteurs ...



Nous désirons des informations dans les domaines suivants (5 domaines maximum) :

- 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20
 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31 32 33 34 35 36 37 38 39 40
 41 42 43 44 45 46 47 48 49 50 51 52 53 54

CE _____ Représenté par _____

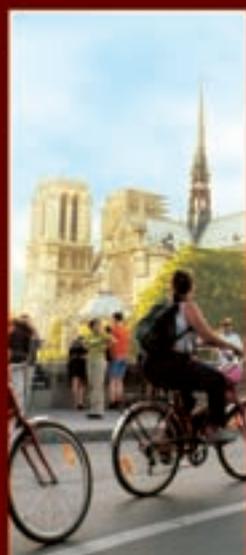
Fonction au CE _____ Effectif _____

Adresse _____

Code postal _____ Ville _____

Tél. _____ Fax _____ E-mail _____

Le spécialiste de vos sorties parisiennes



Tarifs attractifs pour les groupes à partir de 25 personnes

- Paris à la journée • sorties spectacles*
- Week-end • soirées cabarets...*

AGENCE TABLES DE FRANCE
ÇA C'EST PARIS!

www.tdfparis.com - info@tdfparis.com
Interrogez-nous au : 01 42 93 55 55

GUSO

Une réponse simple pour l'emploi
de salariés du *spectacle vivant!*



MOBILITE Photo - Comstock/Stockey Michael - 1104

Connectez-vous

 www.guso.com.fr

ou

Contactez-nous

 N° Azur 0 810 863 342

PRIX APPEL LOCAL

**Votre comité d'entreprise organise un spectacle ?
Vous souhaitez employer pour l'occasion un artiste ou un technicien ?**

**Le Guso est votre seul interlocuteur pour répondre à l'ensemble
des démarches liées à leur embauche et à leur emploi :**

- un seul formulaire de déclaration simplifiée des cotisations (en ligne ou papier) et un seul règlement pour l'ensemble des organismes de protection sociale,
- la simplicité des démarches pour vous,
- l'assurance d'une protection sociale pour votre salarié.

