Média CE n° 21

Média CE

Le magazine des CE

www.mediace.fr

Le comité d'entreprise européen

Interview de Gilles Waddington

Les Antilles

Numéro 21 - Nov. 2006 - 8 €

>>> La complémentaire de santé

>>> Les chocolats : une bouchée d'excellence

>>> Week-end en France : Les Vosges

>>> « Ça C'est Paris » : l'interview de Roland Giraud

amaris
www.amaris.fr

Le N°1 des solutions informatiques destinées aux CE

Des réponses pour :

✓ une communication efficace

✓ une gestion performante

✓ Site Internet

et logiciel de gestion intégré

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

demande de renseignements : contact@amaris.fr

Média CE

249, rue de Crimée 75019 Paris
Tél. 01 55 26 81 00 - Fax 01 55 26 87 69
E-mail : info@mediace.fr

Directeur de la Publication :
Jacques Guez
(jguez@mediace.fr)

Directeurs fondateurs :
Jean-Pierre Sarbit
Tél. 01 55 26 87 64
jpsarbit@mediace.fr
Marc Tubiana
Tél. 01 55 26 87 63
mtubiana@mediace.fr

Rédacteur en chef :
Erick Inglevert
(einglevert@mediace.fr)

Assistante de rédaction :
Sheirlen Sebbag
(Tél. 01 55 26 87 65 sheirlen@mediace.fr)

Rédaction :
(redaction@mediace.fr)
Dominique Pontvianne, Jean Martinez,
Vincent Rande, Anna Seurin,
Lauren Guerche, Christophe Coureau,
Barbara Rémy, Sheirlen Sebbag.

Service tourisme :
Barbara Remy, Sheirlen Sebbag.

Maquette :
Abel - Ecif

Photographe :
Claude Katz

Crédit photos :
Office de tourisme de Paris,
CDT des Vosges.

Illustrations:
Na! Dessinateur.

Service abonnement :
Sophie Goldine
Tél. 0871 22 45 82 (prix appel local)
abonnement@mediace.fr

Secrétariat :
Elodie Cépisul
Tél. 01 55 26 81 00
info@mediace.fr

Service Publicité :
Samira Khalouli
Tél. 01 55 26 87 67
skhalouli@mediace.fr

Ont collaboré à ce numéro :
Nelly Cohen, Simon Lequeux,
Mikhal Guigui, Gérard Gratch,
Anne Joëlle Moreau, Ronan Darchen,
Gérard Leclair, Wills Coret,
Marc Delomez.

Régie publicitaire :
WCE Régie

Imprimeur :
Epel - Bayonne

Routeur :
ARS Routage - Bar le Duc

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 : novembre 2006
Diffusion nationale

ÉDITO

DIALOGUE SOCIAL

Il ne se passe pas une semaine sans qu'en ouvrant son journal ou en allumant son poste de télévision, on lise ou entende les propos d'un homme politique, d'un patron ou d'un leader syndical vantant les vertus du dialogue social. La France souffrirait-elle aujourd'hui d'un déficit de dialogue social ? Et, corrélativement, ces maux sociaux trouveraient-ils leur origine dans ce déficit de dialogue social ?
Aucun doute n'est permis. Tous les chefs des partis politiques, de la droite à la gauche, emboîtent le pas, même si les solutions qu'ils préconisent diffèrent. Ne reste pas moins que le diagnostic est identique : le dialogue social est défaillant, il faut le relancer.
Le Président de la République lui-même, en s'adressant aux membres du Conseil économique et social, le 10 octobre dernier, a estimé qu'il fallait donner une place privilégiée aux partenaires sociaux dans « l'élaboration des normes et des réformes sociales ». Propos entendus par le gouvernement qui vient de transmettre aux partenaires sociaux un projet de loi de « modernisation du dialogue social ». Ce texte prévoit effectivement une procédure de concertation préalable avec les partenaires sociaux pour tout projet de réforme portant autant sur le dialogue social que sur les relations individuelles et collectives du travail.
De leur coté, les partenaires ont entamé des discussions sur l'assurance-chômage, le contrat de travail et la sécurisation des parcours professionnels. Pour l'heure, il ne s'agit pas d'ouvrir des négociations sur ces thèmes, mais de dresser « un état des lieux ».
Tâche qui est confiée à trois groupes de travail dont une « synthèse consolidée » devrait être présentée d'ici la fin du premier trimestre 2007. En attendant, le calendrier de la négociation nationale interprofessionnelle est encore chargé, avec la question de la pénibilité au travail et des retraites complémentaires.
Certes, favoriser le dialogue, d'une part, entre l'Etat et les partenaires sociaux et, d'autre part, entre les partenaires sociaux eux-mêmes, semble nécessaire si l'on veut éviter des affaires comme celle du contrat première embauche du début de l'année ou encore celle de l'accord sur les 39 heures dans l'hôtellerie-restauration, que certains parlementaires veulent valider en introduisant un amendement dans le projet de loi relatif au budget de la sécurité sociale pour 2007.
Est-ce pour autant suffisant pour créer un dialogue social de qualité au sein de l'entreprise ? Les choses sont moins sûres et les représentants du personnel le savent bien, eux, qui sont les vrais acteurs de ce dialogue entre l'employeur et les salariés.

Jacques Guez
Directeur de la publication

Sommaire...

Consommation

• **Les chocolats** 6
Véritable plaisir gustatif pour certains ou passion dévorante pour d'autres, ces petites friandises sont fréquemment proposées aux comités d'entreprises.

• **Les bons d'achats** 52
Après la publication dans notre dernier numéro d'un article sur les bons d'achats, de nombreux abonnés nous ont demandé de faire un point complet.

Gestion et fonctionnement

• **CE européen** 16
C'est la directive 94/45/CE qui a crée le comité d'entreprise européen (CEE) dans les entreprises ou les groupes d'entreprises à dimension communautaire. Et c'est une loi du 12 novembre 1996 qui l'a transposée en droit français.

• **Forum des élus** 24
Certaines sociétés proposent des services aux représentants du personnel : elles « gèrent » tout ou partie de leur budget activités sociales et culturelles.

Actualités

• **Marc Delomez, «Ça C'est Paris»**
L'interview Roland Giraud 30
• **Le cahier expert** 33
• **Forum des experts** 34
• **Avancées** 36
• **Jurisprudences** 37
• **Questions pratiques** 40
• **Point de vue de l'expert-comptable** 42
• **Interview Gilles WADDINGTON**
PDG de la Société LOGITIS 44

Rôle économique et social

• **La protection sociale** 12
Plusieurs circulaires précisent les conditions à respecter par les contrats instituant une complémentaire de santé – mutuelle notamment – pour continuer à bénéficier de l'exonération des cotisations sociales.

• **Le Plan de Formation** 18
Avant le 31 décembre de chaque année, le CE doit être consulté et donner un avis sur le plan de formation de l'année passée et sur le projet pour l'année à venir.

Loisirs

• **Les séjours nature** 26
Promenade au fil de l'eau, randonnée ou balade à vélos, tous les moyens sont bons pour découvrir ou redécouvrir les secrets de la nature.

• **Les Vosges** 48
Le 10 juin 2007, le TGV Est européen entrera en service mettant Epinal à 2h15 de Paris. Les Vosges vont donc devenir plus accessibles, et ses richesses naturelles et culturelles risquent de redevenir à la mode.

• **Destination Antilles** 62
A plus de 7000 kilomètres de l'hexagone, deux départements surgissent de la mer des Caraïbes : les îles de la Guadeloupe et la Martinique. Proches par leur passé, ces îles n'ont pas pour autant la même saveur.

Ce numéro est accompagné d'un jeté Economisez.fr, d'un calendrier Média CE et d'un courrier d'abonnement.

le Leader de la formation vous propose 13 thèmes pour être efficace !

Le rôle du secrétaire du CE
Nantes, jeudi 16 novembre 2006
Bordeaux, mardi 21 novembre 2006
Besançon, jeudi 23 novembre 2006
Paris, lundi 4 décembre 2006

La gestion et la comptabilité du CE
Nantes, jeudi 9 novembre 2006
Bordeaux, jeudi 30 novembre 2006
Rennes, mardi 5 décembre 2006
Paris, vendredi 8 décembre 2006
Lyon, jeudi 14 décembre 2006

S'exprimer avec assurance en reunion
Paris, lundi 27 novembre 2006
Bordeaux, lundi 11 décembre 2006

La communication du CE
Lyon, les 22 et 23 novembre 2006
Paris, les 6 et 7 décembre 2006

Rôle, fonctionnement et obligation de la DUP
Besançon, lundi 20 novembre 2006
Paris, vendredi 1er décembre 2006

Licenciement économique
Bordeaux, vendredi 24 novembre 2006
Marseille, jeudi 30 novembre 2006
Paris, mardi 19 décembre 2026

Rôle des représentants du personnel dans les restructurations
Marseille, mardi 7 novembre 2006
Rennes, vendredi 17 novembre 2006
Lyon, lundi 27 novembre 2006
Paris, vendredi 15 décembre 2006

Maîtriser ses reactions et ses emotions
Paris, lundi 18 décembre 2006

Harcèlement moral, discriminations et libertés
Bordeaux, mercredi 15 novembre 2006
Marseille, vendredi 8 décembre 2006
Paris, mardi 12 décembre 2006

Savoir lire les comptes de l'entreprise
Marseille, jeudi 16 novembre 2006
Besançon, mercredi 22 novembre 2006
Bordeaux, jeudi 7 décembre 2006
Paris, mercredi 13 décembre 2006

Le rôle des délégués du personnel
Paris, jeudi 9 novembre 2006
Marseille, vendredi 17 novembre 2006
Bordeaux, mardi 5 décembre 2006

Initiation au droit du travail
Paris, lundi 20 novembre 2006
Lyon, mercredi 29 novembre 2006
Marseille, vendredi 1er décembre 2006
Rennes, jeudi 7 décembre 2006

Réforme de la formation professionnelle continue : « la formation tout au long de la vie »
Lyon, vendredi 24 novembre 2006
Paris, jeudi 30 novembre 2006
Bordeaux, vendredi 1er décembre 2006

Pour connaître les conditions d'inscription contactez-nous à :

Paris au 01 55 56 62 10 et Lyon au 04 78 636870
commercial@forma-ce.fr
www.forma-ce.fr

Forma CE

FORMA CE EST AGRÉE POUR LA FORMATION ÉCONOMIQUE DES ÉLUS DE C.E. SOUS LE N°2001 14-13, DÉLIVRÉ PAR LA PRÉFECTURE ILE-DE-FRANCE. 50, RUE EDOUARD PAILLERON - 75927 PARIS CEDEX 19.
TÉLÉPHONE : 01 55 56 62 10. TÉLÉCOPIE : 01 55 56 62 11. EMAIL : commercial@forma-ce.fr

OPQCM

LE CHOCOLAT UNE BOUCHEE D'EXCELLENCE

Par Sheirlen Sebbag

Indispensable pour les fêtes de fin d'année, le chocolat, qu'il soit noir, blanc ou au lait nous fait à chaque fois fondre de plaisir. Véritable bonheur gustatif pour certains ou passion dévorante pour d'autres, ces petites friandises sont fréquemment proposées aux comités d'entreprises. Le CE peut les offrir aux salariés ou bien se faire l'intermédiaire entre les « gourmands » de l'entreprise et « le fabricant de douceurs ». A vos papilles !

C'est indéniable, le chocolat est la star des fêtes de fin d'année.

Que ce soit à Noël ou pour le jour de l'an c'est le cadeau préféré des français et celui qui ravi toutes les fines bouches. Pour les comités d'entreprise ce plaisir n'est réservé qu'à des événements bien précis comme Noël, jour de l'an ou Pâques. Certains CE, comme le CE Dunlop France, en offrent aux enfants pour Noël, en plus des petits cadeaux habituels.

Par ailleurs, le CE prête une attention particulière aussi bien sur la qualité des produits qu'il achète que sur leur présentation.

C'est le cas du CE de la Société des Autoroutes Paris Rhin Rhône pour qui « la présentation est très importante. Certains salariés préfèrent les boîtes en carton et d'autres les boîtes en métal. » En effet, il est souvent plus séduisant d'offrir une boîte de chocolats qui donne envie et non un simple emballage dans un sachet plastique. Ceci dit tout le monde ne partage pas le même avis. Certains préfèrent miser sur la qualité des produits que sur la façon dont ils sont présentés. On remarque également que le comité d'entreprise joue de plus en plus le rôle d'intermédiaire entre les salariés et les fournisseurs. Les salariés bénéficient ainsi de tarifs préférentiels et peuvent profiter de l'occasion pour acheter des produits de qualité supérieure. Comme l'affirme M. Girard du CE de la Société des Autoroutes Paris Rhin Rhône, « Certains produits coûtent assez cher mais ils sont bons, alors on n'hésite pas à les commander. ». Les quantités varient également en fonction des besoins des salariés. « Boîtes de 230g, 180g ou tablettes, voilà ce que les salariés achètent en général. Ils font en fonction de leurs besoins et de leur budget », nous explique M. Larché du CE Crédit Agricole Centre Loire. Ainsi, le CE n'a plus qu'à regrouper les commandes et à les redistribuer lors de la livraison, processus toujours très compliqué.

Photo Davico

Mais avant tout ça, il faut bien évidemment sélectionner le fournisseur. La plupart du temps, et là tous les comités d'entreprises sont d'accord, il faut goûter avant de commander.

D'autres, comme Mme Guyot Bussac du CE GTI, vous diront de favoriser les fournisseurs qui facilitent la redistribution des commandes en séparant les boîtes. Une fois la marchandise reçue, il est recommandé de la conserver dans un endroit frais à l'abri de la lumière dans leur emballage d'origine à une température de 14 à 18°C. Le mieux est de posséder une cave ou de les conserver dans le bac à légumes d'un réfrigérateur enveloppées dans un sac en plastique bien fermé. Deux heures avant la consommation, il faudra les retirer du lieu de conservation pour qu'ils retrouvent leur

MEDIA CE DEGUSTE POUR VOUS

C'est dans un restaurant parisien situé Rue du Faubourg Saint Antoine que le jury de Média Ce s'est rendu pour une dégustation « à l'aveugle ». Soucieux de toujours conseiller les meilleurs produits aux comités d'entreprise, Média CE a testé pour vous 9 fournisseurs et/ou fabricants de chocolats*. On a donc classé les chocolats testés à l'aide d'étoiles. Le fournisseur ayant obtenu 5 étoiles a été retenu par le jury comme le coup de cœur du test, les autres sont classés de 2 à 4 étoiles estimant qu'il valait mieux apposer des étoiles que des notes à des chocolats tous aussi appétissants les uns que les autres. La présentation a également retenu notre attention et a été jugée.

Des commentaires sont introduits dans le tableau, reflétant ainsi l'appréciation du jury sur l'ensemble. Pour que le test se passe dans les meilleures conditions, sans qu'aucun des fournisseurs ne soit favorisé d'une quelconque façon, nous avons pris le soin d'extraire les chocolats de leur emballage d'origine, à l'abri des regards de nos testeurs. Une fois les chocolats placés dans des assiettes, on leur a attribué un code pour que le jury puisse, sans aucune idée sur l'identité du fournisseur, donner son appréciation sur la qualité du chocolat testé.

Enfin, nous avions également prévu des carafes d'eau plate pour que nos gourmands d'un jour ressentent au mieux les arômes des différents chocolats dégustés.

Notre jury était composé de : M. Humbert David (Professeur de pâtisserie dans une école parisienne), M. Philippe Ain (Restaurateur) et sa pâtissière Li Wang, M. Jacques Guez (Directeur de publication de Média CE et éditeur d'un guide gastronomique « L'indispensable »), M. Jean Martinez (Editorialiste à Média Ce, conseiller spécial de la rédaction) et Mickaël Lourdin (amateur de chocolat).

Ce n'est que deux heures plus tard que les membres de notre jury se sont quittés après avoir rendu leur verdict.

**Résultat de l'avis du jury de Média CE reporté sur les tableaux en pages 10 et 11.*

RENCONTRE DÉLICIEUSE AVEC UNE FABRIQUE PAS COMME LES AUTRES...

C'est dans l'Essonne que je me suis rendue pour un petit cours sur l'art du chocolat. Chez Adrien et Chocolat on fabrique surtout des « bonbons » aux recettes pralinées allant de la noisette au réglisse en passant par la coco ou le riz soufflé.
Dès mon arrivée, je découvre une boutique accueillante et très en mouvement. Véritable spectacle pour les yeux et les papilles, des tablettes de chocolat sortent d'une boîte, un coquillage en osier s'ouvre laissant apparaître un trésor de chocolats...
Au fond du magasin, on découvre l'atelier où sont fabriquées, à la main, les spécialités d'Adrien et Chocolat. Le cours peut commencer. J'entre dans la pièce « chaude » réservée à la création de la praline où les odeurs de noisettes et d'amendes grillées s'entremêlent à celle du caramel chaud. Une fois la praline terminée on s'occupe du moulage (avions, voitures, tasses, carafes italiennes, cuillères...) et de l'enrobage, chocolats noirs ou au lait selon les goûts. Vient ensuite le garnissage et, là encore, il y en a pour toutes les envies : abricot, citron, feuilletine, orange, raisin, noix ou pistache.
Le chocolatier, Jean-Daniel Hubert, se passionne pour les défis gustatifs et architecturaux, et se lance très souvent dans des créations comme des terrains de tennis tout en chocolat. Plus tard, il m'explique sa joie de partager son métier avec d'autres et c'est dans cet esprit qu'il organise des visites qu'il dit « ludiques et conviviales » adaptées aux petits et aux grands. L'originalité, l'innovation et la tradition du chocolat sont les impératifs de la maison. Une manière différente et artisanale de concevoir le chocolat mais tout aussi appétissante, voilà ce que propose Adrien et Chocolat.
Pour tous les amateurs, se renseigner sur : www.adrien-chocolat.com .

saveur. Afin de les déguster dans les meilleures conditions, il est préférable de couper les chocolats en deux et de les laisser fondre dans la bouche. Leurs arômes n'en seront que plus développés. La température idéale pour une bonne dégustation est de 20°C. Préférez l'eau plate pour mieux apprécier la force et la douceur du chocolat. Les autres boissons conseillées sont : de l'eau de vie blanche comme la poire ou encore du vin doux naturel. Si vous devez transporter vos chocolats, gardez-les dans leur emballage d'origine, et mettez-les dans un sac isotherme.

TOUT SUR LE CHOCOLAT

D'après de nombreux chercheurs, le chocolat, qui favoriserait la concentration intellectuelle, est un antidépresseur, un aphrodisiaque aux vertus stimulantes.
Seule vérité, le chocolat nous rend heureux et, contrairement à ce que l'on peut entendre, il s'intègre parfaitement dans une alimentation équilibrée.
Il est composé, entre autres, de protéines, indispensables dans une alimentation équilibrée, de lipides favorisant la baisse du taux de cholestérol, de magnésium assurant un bon équilibre nerveux, et de calcium jouant un rôle important dans le fonctionnement cellulaire.

TEMOIGNAGE D'UN CE

Mme Onillon, responsable du COS Pmvc propose pour les fêtes de fin d'année des chocolats aux salariés sous forme d'achats groupés. « Nous avons choisi de proposer deux fournisseurs : l'un réputé pour des produits de qualité l'autre proposant des chocolats plus variés et moins chers. Cela permet à tous les salariés d'acheter des chocolats pour les fêtes. Nous avons remarqué que les produits les plus chers, comme les truffes, se vendent moins que les ballotins ou les assortiments. Les salariés préfèrent miser sur la diversité des produits mais ne négligent pas l'emballage. Les boîtes sont plus achetées que les sachets en plastique. Si j'avais un conseil à donner aux comités d'entreprise qui voudraient acheter du chocolat, ce serait de goûter les produits avant de les acheter. Car le but est de permettre aux salariés d'acheter des produits qu'ils ne peuvent trouver partout. Il faut aussi laisser le choix entre deux ou plusieurs fournisseurs pour satisfaire le plus grand nombre. »

Remerciez, Fidélisez, Offrez...

Leonidas a le plaisir de vous proposer sa sélection de ballotins et boîtes cadeaux remplis de douceurs pour les fêtes de fin d'année

pralines Leonida

Un grand choix de gourmandises

Pour recevoir votre catalogue, contactez le spécialiste des Comités Entreprises:

GROUPE DAVICO
26 - 28, rue Colonel Moll
93350 Le Bourget
Tél. 01 48 36 87 50 - Télécopie 01 48 38 18 58
Lisbeth Lassen - l.lassen@davico.fr

Leonidas

FRESH BELGIAN CHOCOLATES

PRESTATAIRES	ADRIEN ET CHOCOLATS	CHOCOBARIE	COBISCOL	DAVICO LEONIDAS
Ancienneté	4 ans	15 ans	29 ans	20 ans
Origine des produits	Espagne, Italie et Guinée.	France, Belgique, Allemagne.	France, région Rhônes-Alpes	Belgique.
Fabrication	Artisanale.	Produits semi industriels et artisanaux.	80% de fabrication artisanale et 20% de fabrication industrielle.	Industrielle.
Produits proposés	Chocolats noirs, au lait, pralinés avec différentes recettes: feuilletine, pistache, réglisse, abricot, orange, citron...	Chocolats noirs, blancs, fourrés, prâlinés, au lait, sans graisses végétales ajoutées...	Toutes sortes de chocolats pour Noël, bonbons, biscuits et friandises pour les Arbre de Noël...	Chocolats noirs, blancs, au lait, pâtes de fruits, mendiants, napolitains, orangettes, marrons glacés...
Présentation	Boîtes en bois, en zync, en bambou. Présentation dans des coupes, des verrines, des bassines, des paniers en osier...	Emballage cadeau prêt à offrir, coffret carton, en sachet...	Emballage majoritairement en ballotins ou en boîtes cartonnées.	Différentes tailles de ballotins emballés dans des boîtes collections tendances et des paniers gourmands.
Personnalisation	Oui sur demande.	Oui.	Oui pour des quantités importantes.	Avec des étiquettes ou sur le ruban. Possibilité d'ajouter des cartes de messages ou de personnaliser l'emballage aux couleurs de l'entreprise.
Prix au kilo	Entre 50 et 65 € le kilo.	22,50 € TTC le kilo brut.	34 € pour du chocolat artisanal. 15 € pour du chocolat industriel.	29 € le kilo au détail.
Remise CE	10 % à partir de 100.	Entre 25 et 30 % sur prix en magasin. Remise quantitative de 3 à 12 %.	Remise accordée en fonction du montant de la commande.	Entre 20 et 30% selon la quantité.
Délai de livraison	Rapide.	Sous 8 jours	A partir du 20 novembre, et jusqu'à Noël.	Sous 10 jours.
Frais de livraison	Selon les quantités.	Gratuit pour un achat supérieur à 160 €, 12 € pour moins de 160 € d'achat.	Franco à partir de 250 €.	Franco.
Avis MEDIA CE Qualité des produits	★★★	★★★★	★★★★	★★★★★
Appréciation MEDIA CE	Originalité du contenant, des formes et des couleurs des chocolats.	Variété séduisante, présentation très agréable et très soignée.	Chocolats très fins et fondants. Présentation appliquée.	Variété des produits qui traduit très bien le fondant, la qualité et la force de ce chocolat. Belle présentation traditionnelle.

DE MARLIEU	DE NEUVILLE	GALLER	JEFF DE BRUGES	LINDT
40 ans	20 ans	30 ans	20 ans	Plus de 25 ans.
Côte d'ivoire, Tanzanie, Saint Domingue...	France.	Belgique.	Belgique.	France et Suisse.
Semi-industrielle.	Cela dépend des produits.	Artisanale mécanisée.	Industrielle.	Industrielle.
40 recettes de « bonbons de chocolats » : noir, lait, praliné, ganaches, gianduja, orange, citron...	17 recettes de chocolat noir et au lait et 2 de chocolat blanc. Ainsi que des truffes, des marrons, des amandes aux 3 chocolats...	Chocolats noirs, blancs, fourrés...	Chocolats noirs, blancs, au lait, ganages...	Coffrets assortiments et coffrets mono-produit.
Boîtes carton, ballotins, sachets, boîtes prestiges carton, métal...	Ballotins et boîtes en carton.	Toutes sortes d'emballage.	Ballotins en carton, boîtes en plastique, coffrets.	Boîtes en carton ou boîtes en métal.
Possibilité de marquer tous types de produits.	Ajout d'une étiquette sur le ballotin, insertion d'une carte dans le ballotin. A partir de 2000 boîtes possibilité de graver le logo du CE.	Oui.	Non.	Avec sticker ou sur le couvercle. Possibilité d'emballage spécifique selon les quantités.
De 10 à 50 € le kilo.	23,80 € le kilo.	66 € le kilo.	22,90 € TTC le kilo.	A partir de 17 € le kilo.
Prix spéciaux collectivités et remises sur séries spéciales.	34 % pour les ballotins et de 10 à 25% sur les autres produits (truffes, marrons..)	De 10 à 20 % selon les produits.	Jusqu'à 30 %.	Prix nets.
Environ 15 jours.	Environ 15 jours.	En fonction des quantités et des stocks.	3 semaines.	Entre 2 semaines et 2 mois.
Franco.	Franco.	En fonction du lieu de livraison et des quantités.	Gratuit à partir de 300 €	Franco à partir de 50 Kg.
★★	★★★★	★★★	★★★	★★★
Chocolats fondants, de bonne qualité. Présentation soignée.	Produits originaux dans leur variété. Présentation traditionnelle et appliquée.	Originalité des produits et de la présentation.	Chocolats onctueux et parfumés. Présentation très soignée.	Chocolats alliant force et douceur. Originalité des produits et belle présentation.

COMPLEMENTAIRE DE SANTÉ

Par Vincent Rande

Plusieurs circulaires récentes précisent les conditions à respecter par les contrats instituant une complémentaire de santé – mutuelle notamment – pour continuer à bénéficier de l'exonération des cotisations sociales.

Dans le prolongement de la loi du 13 août 2004 relative à l'assurance maladie, un décret du 29 septembre 2005 (Journal officiel du 30 septembre 2005) a défini les conditions que doivent respecter les contrats instituant une complémentaire de santé pour que les contributions destinées à leur financement continuent à bénéficier de l'exonération des cotisations sociales.
Ces dispositions ont fait l'objet de plusieurs circulaires récentes qui en précisent la portée.

RÈGLES À RESPECTER

Les contributions au financement de la complémentaire santé ne donnent pas lieu à des cotisations sociales, dès lors que sont respectées les règles suivantes :
1- la non prise en charge de la participation forfaitaire d'un euro à la charge de l'assuré,
2- la non prise en charge de la majoration de la participation de l'assuré en cas de non-désignation d'un médecin traitant ou en cas de consultation d'un autre médecin sans prescription du médecin traitant,
3- la non prise en charge des dépassements d'honoraires sur les actes cliniques et techniques réalisés par un spécialiste consulté sans prescription préalable du médecin traitant,
4- la non prise en charge de la majoration de la participation de l'assuré lorsque le patient n'accorde pas l'accès à son dossier médical personnel,
5- la prise en charge d'au moins 30% du tarif servant de base au calcul des prestations d'assurance maladie pour les médicaments, à l'exclusion de ceux traitant des troubles sans gravité, de ceux dont le service médical rendu n'est pas classé comme majeur ou important et des spécialités homéopathiques, prescrits par le médecin traitant ou un médecin consulté sur prescription du médecin traitant,
6- la prise en charge d'au moins 35 % du tarif de base au calcul des prestations d'assurance maladie pour frais d'analyses ou de laboratoires prescrits par le médecin traitant ou un médecin consulté sur prescription du médecin traitant,
la participation de l'assuré sur au moins deux prestations de prévention considérées comme prioritaires.
Depuis le 1er janvier 2006, l'absence de clauses contractuelles conformes à ces dispositions conduit à réintégrer dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale l'intégralité de la « contribution patronale destinée au financement des prestations de prévoyance complémentaire « frais de santé ». Lorsque le contrat de prévoyance complémentaire couvre plusieurs risques (remboursement des frais de santé, couverture du risque incapacité et/ou invalidité sous forme de prestations en espèces, décès), seule la part de la contribution de l'employeur afférente au financement des prestations « remboursement frais de santé » est à réintégrer dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale » (lettre-circulaire ACOSS n°2005-168 du 29 novembre 2005).

DÉROGATIONS

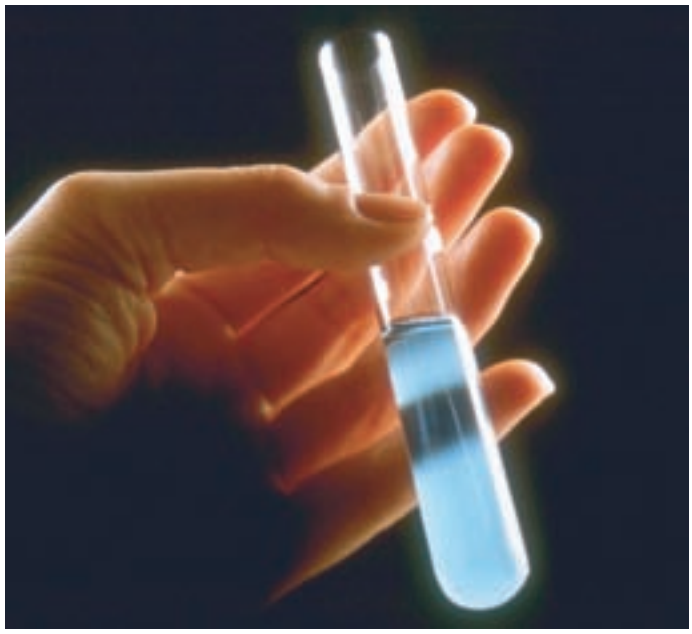
Tous les contrats mettant en place dans l'entreprise une complémentaire de santé doivent respecter depuis le 1er janvier 2006 ces nouvelles règles. Sont ainsi visés « les contrats collectifs d'assurance, les bulletins d 'adhésion et règlements, les conventions ou accords collectifs, les projets d'accords proposés par l'employeur et ratifiés à la majorité des salariés et les décisions unilatérales de l'employeur ».
Par ailleurs, les obligations et

interdictions de prise en charge s'appliquent à l'ensemble des personnes couvertes par la garantie d'assurance complémentaire. Ainsi, lorsque la complémentaire de santé couvre le salarié et ses ayants droit, ces règles doivent être respectées dans les mêmes conditions pour l'ensemble des membres de la famille.
Toutefois, des dérogations à ces règles ont été introduites.

1- Prise en charge minimale en matière de prestations de prévention.
Cette obligation de prise en charge a été reportée au 1er juillet 2006, l'arrêté interministériel fixant la liste de ces prestations ayant été publié en juin 2006 (Journal Officiel du 18 juin 2006). Désormais, les garanties « frais de santé » doivent prendre en charge au moins deux prestations choisies sur cette liste, prise en charge qui doit être intégrale.

2- Garanties obligatoires d'une branche professionnelle.
Pour les seules garanties de frais de santé en cours au 1er janvier 2006 et instituées à titre obligatoire par une convention collective de branche ou un accord collectif professionnel ou interprofessionnel, l'entrée en vigueur de toutes ces règles a été fixée au 1er juillet 2006. Cette dérogation concerne toutes les entreprises dont les salariés sont affiliés au régime de prévoyance « frais de santé » ayant un caractère obligatoire et mis en place par la convention collective ou l'accord professionnel ou interprofessionnel avant le 1er janvier 2005.

3- Garanties partielles.
Certaines garanties couvrant partiellement les frais de santé disposent d'un délai supplémentaire pour se mettre en conformité avec l'ensemble de ces règles, soit au plus tard le 1er janvier 2008.
Il s'agit des seules garanties prenant exclusivement en charge les dépenses occasionnées par une hospitalisation, les médicaments ou dispositifs médicaux inscrits sur liste : pansements, prothèses, appareillages pour handicapés… (Lettre-circulaire ACOSS n°2006-064 du 4 mai 2006).



TOLÉRANCES

L'administration admet certaines tolérances.
1- Régime local d'Alsace-Moselle ou régime spécial
Pour les assurés relevant du régime local d'Alsace-Moselle (ou d'un régime spécial), les obligations de prise en charge sont réduites de

Extrait de la circulaire ministérielle de 21 juillet 2006 (N°DSS/5B/2006/330)

Les salariés classés dans un niveau de la classification ou rémunérés à un certain coefficient constituent-ils une catégorie objective de salariés?
Non. Par catégorie objective, on entend celles qui sont retenues pour l'application du droit du travail : ouvriers, employés, agents de maîtrise, ingénieurs et cadres. D'autres catégories s'inspirant d'usage ou d'accords collectifs peuvent être admises. En revanche, le niveau de classification ou le coefficient de rémunération ne consitue pas des catégories objectives.

Un contrat d'assurance frais de santé à adhésion obligatoire propose plusieurs niveaux de garanties. Pour chaque niveau de garanties, le tarif du contrat est déterminé en fonction de l'âge du salarié. Cette tarification d'âge remet-elle en cause le caractère collectif?
Oui. Indépendamment du niveau de garanties choisi, le tarif des garanties est fixé en fonction de l'âge du salarié. Une tarification reposant sur un critère individuel est incompatible avec le caractère collectif du régime : en effet, la cotisation n'est plus fixée de la même façon pour tous les salariés sur une base collective.

Une entreprise C est issue de la fusion des entreprises A et B. Les cadres de l'ex-entreprise A continuent à bénéficier du régime qui leur était applicable collectivement avant la fusion. Les cadres de l'ex-entreprise B ne bénéficient pas de ce régime. Ce régime répond-il au caractère collectif?
Non. Ce régime ne revêt pas de caractère collectif car il ne bénéficie pas à l'ensemble des cadres de l'entreprise B. Toutefois, par analogie avec l'articleL.132-8 du Code du travail, le bénéfice de l'exonération des cotisations de sécurité sociale est maintenu pendant un délai de quinze mois au profit du régime continuant à bénéficier aux cadres de l'ex-entreprise A.

L'employeur peut-il refuser à un salarié sous contrat à durée déterminée d'adhérer à un régime de retraite supplémentaire ou de prévoyance complémentaire?
Non. L'accès au bénéfice du régime ne peut reposer sur des critères relatifs à la nature du contrat de travail (contrat à durée déterminée ou indéterminée). Un régime réservé aux seuls salariés sous CDI ne remplirait pas la condition de caractère collectif du régime.

La possibilité donnée à l'employeur de moduler le taux suivant les tranches de rémunération lui permet-il de fixer librement ces tranches?
Non. La notion de caractère collectif du régime s'oppose à ce que les tranches de rémunération soient fixées librement. Elles s'entendent des tranches de rémunération définies par référence au plafond prévu à l'article L.214-3 du Code de la sécurité sociale.

Un accord relatif à la couverture de frais de santé prévoit que la contribution de l'employeur est proportionnelle à X% de la rémunération du salarié avec un plafond et un plancher. Ainsi, par exemple, pour tous les salariés dont la rémunération est inférieure à 800 euros, la contribution patronale est fixée forfaitement à X% de 800 euros et pour ceux dont la rémunération est supérieure à 1500 euros, elle est de X% de 1500 euros. Ce régime revêt-il un caractère collectif?
Oui. Ce régime doit être considéré comme revêtant un caractère collectif.

Lorsque les deux membres d'un couple (mariés, pacsés, concubins) sont salariés de la même entreprise, doivent-ils tous les deux adhérer au régime de prévoyance couvrant les frais de santé ?
Oui. Les deux membres du couple tous deux salariés de la même entreprise doivent adhérer chacun en propre au régime mis en place. A défaut, le caractère obligatoire du régime est remis en cause. Toutefois, si l'un des deux membres du couple se trouve dans un cas d'adhésion facultative (salarié sous contrat à durée déterminée, travailleur saisonnier, salarié à employeurs multiples déjà couvert à un autre titre et sous réserve de justifier de cette situation) et que le régime prévoit cette adhésion facultative, il peut ne pas être adhérent au régime. De même, lorsque l'acte juridique instituant le régime de prévoyance complémentaire prévoit une couverture de type familial couvrant automatiquement le salarié et son conjoint, il peut prévoir des dispositions et adaptations pour les salariés couverts à titre obligatoire par leur conjoint lors de la mise en place du régime.

Un régime de prévoyance complémentaire peut-il prévoir l'adhésion des ayants droit d'une partie seulement des salariés?
Non. Le régime de prévoyance complémentaire doit être uniformément obligatoire ou facultatif pour les ayants droit de l'ensemble des bénéficiaires du régime et non pour une partie seulement des bénéficiaires.

Un régime de prévoyance complémentaire frais de santé qui couvre à titre obligatoire le conjoint et les enfants du salarié peut-il prévoir une dispense d'affiliation au profit des conjoints et enfants qui sont déjà couverts à titre obligatoire par ailleurs?
Oui. Cette dispense peut être prévue sans remise en cause du caractère obligatoire du régime de prévoyance, le caractère obligatoire s'appréciant exclusivement au regard de la situation des salariés de l'entreprise. Le salarié doit justifier chaque année de la couverture obligatoire dont bénéficient son conjoint et ses enfants. Ce document doit être conservé par l'employeur.

Un régime est mis en place par décision de l'employeur. Cependant, l'employeur ne participe pas au financement de ce régime dont la charge est attribuée au comité d'entreprise. Les contributions versées par le comité d'entreprise peuvent-elles être exclues de l'assiette sociale?
Oui. La participation du comité d'entreprise est assimilée à une contribution de l'employeur dès lors que le régime est mis en place par l'employeur à titre obligatoire.

sorte qu'elles n'excèdent pas le montant des frais exposés par les personnes couvertes.

2- Contrats multiples d'un même souscripteur

L'appréciation du respect des conditions spécifiques aux garanties « frais de santé » doit s'effectuer pour chaque contrat d'assurance ou règlement d'assurance.

A titre de tolérance, il est admis que la situation du souscripteur puisse être examinée de façon globale, lorsque les garanties souscrites auprès d'un même organisme assureur résultent de plusieurs contrats (ou bulletins d'adhésion à un règlement). Dans ce cas, le respect « des interdictions et obligations de prise en charge peut s'apprécier au regard de l'ensemble des contrats ou bulletins d'adhésion à un règlement du souscripteur ».

Sont ainsi visées les situations « dans lesquelles chacun des contrats… respecte les interdictions de prise en charge mais ne remplit que partiellement les obligations minimales de prise en charge. Seule une appréciation d'ensemble de ces contrats et règlements permet de constater que les obligations de prise en charge minimales sont respectées ».

En revanche, il ne peut y avoir « d'analyse globale entre, d'une part, les garanties souscrites par le comité d'entreprise et, d'autre part, celles souscrites par l'employeur, le souscripteur n'étant pas le même »

(circulaires du ministre de la santé et des solidarités n°s DSS/2A/2006/314 du 11 juillet 2006 et DSS/5B/2006/330 du 21 juillet 2006, lettre-circulaire ACOSS n°2006-111 du 10 octobre 2006).

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

LE COMITÉ D'ENTREPRISE EUROPÉEN; UNE INSTITUTION QUI A DÉJÀ DOUZE ANS !

Par Dominique Pontvianne

C'est la directive 94/45/CE qui a crée le comité d'entreprise européen (CEE) dans les entreprises ou les groupes d'entreprises à dimension communautaire. Et c'est une loi du 12 novembre 1996 qui l'a transposée en droit français.

Le CEE vise les entreprises ou groupes d'entreprises employant au moins 1 000 salariés et au moins 150 dans deux Etats membres, ou plus, de l'Union européenne. Sur les 2204 entreprises qui seraient concernées par cette législation, 772 ont mis en place un CEE, soit 35 %. Ils couvrent 14 millions de salariés à travers l'Union. Cette institution a pour objectif d'instaurer une procédure d'information et de consultation des représentants des salariés sur les questions transnationales.

LA MISE EN PLACE D'UN CEE

La procédure d'instauration d'un CEE ou d'un organe d'information et de consultation a pour point de départ la décision de la direction centrale de l'entreprise ou une demande écrite signée par 100 salariés ou leurs représentants adressée à cette dernière. A la suite de cette démarche, un groupe spécial de négociation doit être constitué. Il fixe avec la direction son champ d'action, la composition, les attributions du CEE et la durée des mandats de ses représentants. Si la mise en place du CEE n'est pas l'objet des négociations celles-ci définiront les modalités de mise en œuvre d'une ou plusieurs procédures d'information et de consultation des salariés.

Le groupe spécial de négociation, présidé par le chef d'entreprise de la société dominante, est composé, selon la taille de l'entreprise, de 3 à 17 membres représentants les salariés. Il comprend obligatoirement un membre au titre de chacun des Etats concernés. A ceux-ci s'ajoutent des membres supplémentaires allant de 1 à 6 proportionnellement aux effectifs occupés dans les établissements ou les entreprises visés. Ainsi, l'entreprise qui, dans un Etat, emploie au moins 20 % de l'effectif total bénéficiera d'un siège supplémentaire et de 5 sièges si elle en occupe au moins 60 %.

Les membres du groupe sont désignés, en France, par les organisations syndicales ayant des élus aux comités d'entreprise ou d'établissement. En l'absence d'organisation syndicale, le représentant du personnel qui siège au sein du groupe est élu par l'ensemble des salariés de l'entreprise travaillant en France.

L'accord sur l'institution d'un CEE ou d'une procédure d'information et de consultation des salariés doit être écrit et comporter un certain nombre de mentions : les entreprises ou établissements concernés, la composition, le nombre de membres, la répartition et la durée des mandats, les attributions du CEE, les questions donnant lieu à information et consultation….

LE FONCTIONNEMENT DU CEE

Le CEE se réunit au moins une fois par an en réunion ordinaire. L'ordre du jour est arrêté d'un commun accord entre le chef d'entreprise et le secrétaire du CEE. Le chef d'entreprise établit un rapport retraçant l'évolution de l'entreprise au cours de l'année ou du groupe ainsi que ses perspectives pour l'avenir. Ce rapport est communiqué aux membres du CEE en même temps que l'ordre du jour (en principe : quinze jours avant la date de la réunion).

Le CEE peut également être convoqué pour une réunion extraordinaire en raison de « circonstances exceptionnelles qui affectent considérablement les intérêts des salariés, notamment en cas de délocalisation, de fermeture d'entreprises ou d'établissements ou de licenciements collectifs » (article L. 439-15 alinéa 2 du Code du travail). Le chef d'entreprise remet un rapport circonstancé et doit proposer des mesures susceptibles d'être plus acceptables pour les salariés.

Le temps passé en réunion par les représentants des salariés est considéré comme temps de travail. Par ailleurs, les membres du CEE disposent d'un crédit d'heures mensuel supplémentaire allant de 10 à 20 heures selon

la taille de l'entreprise.
La loi française oblige les CEE mis en place dans une entreprise ou un groupe dont la direction centrale se situe en France à élire un secrétaire et à se doter d'un bureau de trois membres dès lors que le CEE comprend au moins dix représentants des salariés.

LE CEE EST CONSULTÉ SUR LES QUESTIONS EUROPÉENNES

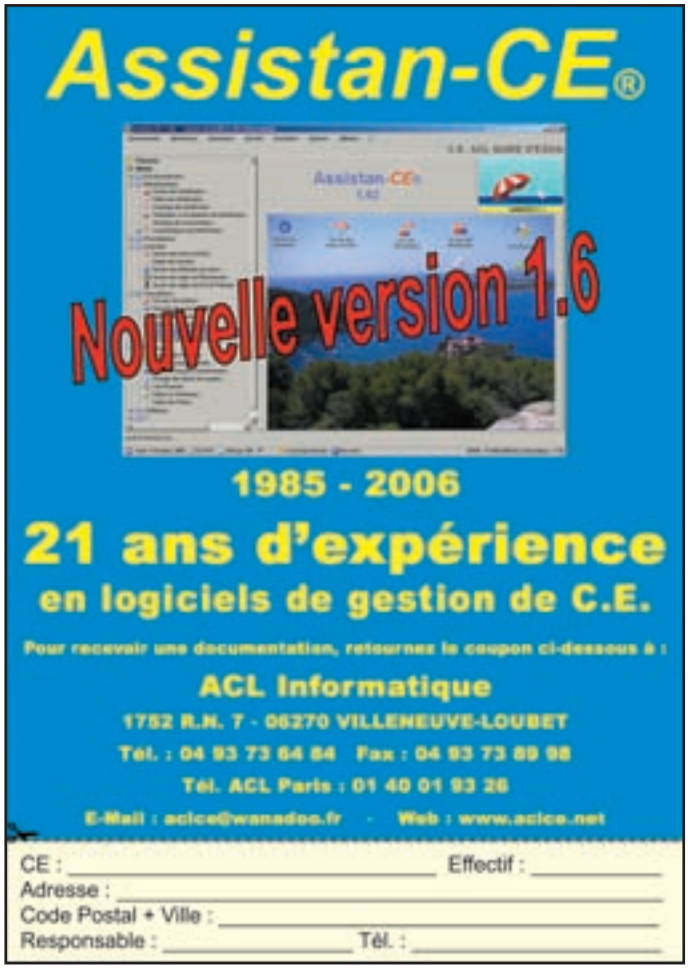
Le CEE a vocation à être consulté uniquement sur les questions intéressant au moins deux établissements de l'entreprise ou de sociétés du groupe situés dans des Etats différents de l'Union européenne. Sont donc exclues, sauf disposition contraire, les informations concernant des établissements situés hors de l'Union et les informations qui ne sont relatives qu'à un seul Etat.
Depuis mai 2004, la directive s'applique également aux dix nouveaux membres de l'Union ce qui élargit le champ d'intervention et d'information du CEE.

LAFARGE : UN EFFORT DE FORMATION SÉRIEUX

Le groupe Lafarge est leader dans le secteur du matériel de construction. Il est présent dans 75 pays et emploie 75 000 salariés sur plus de 2 100 sites. Le groupe est essentiellement français. Un accord instituant un CEE a été négocié en 1994 et il a été reconduit trois ans après et renégocié entre 1999 et 2004 à la suite de l'extension de Lafarge. Face à une croissance importante des activités du groupe en Europe avec l'acquisition d'entreprises dans les pays de l'est et le besoin de créer un dialogue social à un niveau transnational, les partenaires ont décidé de mettre en place un CEE.
Les représentants du personnel sont au nombre de 30 et sont élus pour une durée de quatre ans. Le bureau est constitué d'un secrétaire secondé par trois assistants. Ils peuvent se faire assister dans leurs missions par un expert de l'Union européenne. Le bureau est chargé de préparer la réunion annuelle. Il a aussi un rôle à jouer dans le suivi des rencontres plénières sur des sujets particuliers et sur les questions qui lui sont transmises par les membres du CEE.
Pour mieux répondre aux besoins d'information des salariés, les membres du CEE ont été formés sur des concepts économiques comme l'étude des indicateurs internationaux des performances du groupe et sur les différents systèmes nationaux de représentation du personnel en Europe. Ces formations ont un rôle important dans le bon fonctionnement du CEE et dans le développement d'une culture de groupe et ce, dans un contexte d'internalisation de plus en plus rapide.

FORTIS : LA CRÉATION D'UN CEE NE S'IMPROVISE PAS

Le groupe Fortis, dont l'activité couvre les secteurs de la banque et de l'assurance, emploie 48 600 salariés dans le monde dont 75 % en Belgique et aux Pays-Bas. Les Etats de l'Union européenne dans lesquels Fortis avait des salariés au moment des négociations étaient le Luxembourg, le Royaume-Uni, l'Espagne, le Portugal et la France, d'où la mise en place d'un CEE en 1995. Selon les partenaires sociaux, la création d'un CEE était possible parce que le climat social était bon et que des contacts transnationaux existaient déjà.
Mais des difficultés sont apparues. L'une des plus délicates : comment désigner les représentants des salariés ? En effet, les cultures de représentation du personnel ne sont pas les mêmes d'un pays à l'autre. Par exemple, le CE est composé uniquement de salariés aux Pays-Bas alors qu'en France ou en Belgique le CE est composé de salariés et du chef d'entreprise. La solution retenue a été de respecter les différences plutôt que d'imposer le système « dominant ». Ainsi, Le CEE est managé par deux « têtes », une pour les salariés et une pour la direction mais, dans la pratique, les réunions sont présidées par la direction.
Les salariés disposent de 40 sièges au sein du CEE dont 15 pour la Belgique et 3 pour la France. Avec l'élargissement de l'Union, la Pologne mais aussi la Suisse sont invitées à participer au CEE à titre d'observateurs en attendant d'établir une représentation du personnel pour ces deux Etats.



LE PLAN DE FORMATION

Avant le 31 décembre de chaque année, le comité d'entreprise doit être consulté et donner un avis sur le plan de formation de l'année précédente et sur le projet pour l'année à venir, au cours de deux réunions spécifiques. Une troisième réunion doit être consacrée aux orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise.

Tous les ans, le comité d'entreprise doit être consulté et doit donné son avis sur le plan de formation. Cette consultation obéit à des règles particulières et contraint l'employeur à fournir aux représentants du personnel des documents et informations précisement définis par la loi.

DEUX RÉUNIONS

Indépendamment de la réunion spécifique consacrée aux orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise (voir encadré), l'employeur est tenu de réunir deux fois le comité d'entreprise. La première réunion doit porter sur le plan de formation de l'année précédente et la seconde sur le projet pour l'année à venir.

Ces deux réunions doivent être séparées d'au moins trois semaines, afin de permettre aux représentants du personnel d'examiner les documents que légalement l'employeur doit leur transmettre.

Cette procédure de consultation doit être achevée impérativement avant le 31 décembre et aboutir à un avis du comité d'entreprise (article L.934-4 du Code du travail).

En pratique, la première réunion a lieu avant le 15 novembre et la seconde avant le 31 décembre.

NATURE DE CES RÉUNIONS

Les deux réunions du comité d'entreprise doivent être, comme le précise la loi, « spécifiques ». Concrètement, cela signifie que ces deux réunions doivent être uniquement dédiées à cette question, même si elles peuvent se dérouler, chacune, après la réunion ordinaire qui se tient mensuellement.

Ainsi, l'ordre du jour de la convocation du comité d'entreprise doit préciser :

- pour la première réunion, l'examen du plan de formation de l'année précédente (pour la consultation de cette année, le plan de formation de 2005),
- pour la seconde réunion, la présentation du projet de plan de formation établi par l'employeur pour l'année à venir (projet pour 2007, lors de la consultation de cette année).

Première réunion

Trois semaines au moins avant la date de la première réunion, l'employeur doit transmettre aux membres du comité d'entreprise un certain nombre d'informations écrites. Ces informations sont également à adresser aux délégués syndicaux et aux membres de la commission formation (commission obligatoire dans les entreprises d'au moins 200 salariés).

Aux termes de l'article

D.932-1 du Code du travail, les documents que l'employeur est tenu de communiquer sont les suivants :

1- une note sur les orientations de l'entreprise en matière de formation professionnelle, telles qu'elles résultent après la consultation du comité d'entreprise sur cette question (voir encadré),

2- l'accord de branche sur les priorités, objectifs et moyens de la formation professionnelle,

3- la déclaration relative à la participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue (n°2483) adressée au trésor public et, éventuellement, celle concernant le crédit d'impôt formation,

4- les informations ayant trait à la formation et qui figurent au bilan social (entreprises de plus de 300 salariés),

5- les conclusions éventuelles des services de contrôle de l'Etat sur le caractère libératoire des dépenses imputées sur la participation des entreprises et/ou le caractère éligible des dépenses exposées au titre du crédit d'impôt formation professionnelle,

6- le bilan des actions comprises dans le plan de formation pour l'année précédente et l'année en cours et qui doit comporter :

- la liste des actions de formation, des bilans de compétences et des validations des acquis de l'expérience réalisés,
- des informations complémentaires relatives : aux organismes de formation et aux organismes chargés de réaliser les bilans de compétences ou des validations des acquis de l'expérience, à la nature et aux conditions d'organisation de ces actions, aux conditions financières de leur exécution, aux éléments constitutifs du coût des actions de formation, au nombre de salariés concernés, répartis par catégorie socio-professionnelle et par sexe,

7- une note pour l'année précédente et l'année en cours sur la mise en œuvre des congés individuels de formation, des congés de bilan de compétences, des congés pour validation des acquis de l'expérience et des congés pour enseignement ; cette note doit également préciser l'objet, la durée et le coût de ces congés,

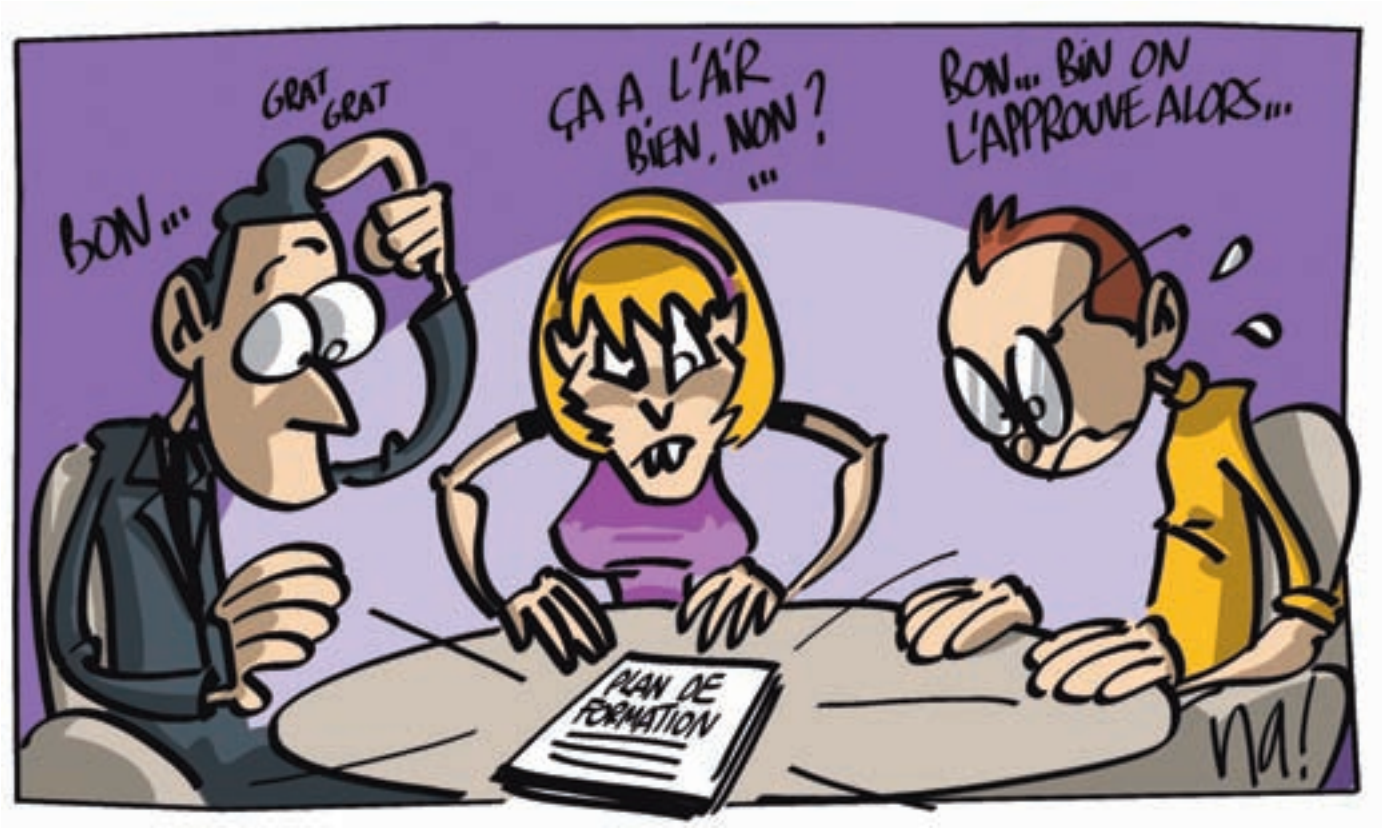
8- le bilan de l'année précédente et de l'année en cours sur l'accueil des enseignants et des conseillers d'orientation, ainsi que sur les conditions d'accueil, d'insertion et de formation des jeunes et des demandeurs d'emploi au travers des contrats de professionnalisation et sur les conditions de mise en œuvre :

- des contrats de professionnalisation et des périodes de professionnalisation, en précisant : les conditions de leur déroulement (accueil, encadrement, suivi des emplois occupés pendant et à l'issue de leur action ou de leur période de professionnalisation, organisation des actions de formation et/ou de suivi),
- des contrats de qualification, d'adaptation, d'orientation, le cas échéant,
- du droit individuel à la formation,

Ces documents sont destinés à nourrir le débat que le comité d'entreprise se doit d'avoir avec l'employeur. Compte tenu de ces informations et des explications fournies par l'employeur, le comité d'entreprise émet un avis sur l'exécution du plan de formation de l'année précédente (2005 pour la consultation de l'année 2006).

Seconde réunion

Avant cette seconde réunion et, comme lors de la première, l'employeur doit adresser aux membres du comité d'entreprise, aux délégués syndicaux et aux membres de la commission formation (entreprises d'au moins 200 salariés), d'autres informations ayant trait au plan de formation



pour l'année à venir, objet de cette réunion. De telles informations doivent parvenir aux représentants du personnel et délégués syndicaux (et membres de la commission formation) dans un délai d'au moins trois semaines avant la date de cette seconde réunion, laquelle doit avoir lieu au plus tard le 31 décembre.

Les documents que l'employeur doit transmettre sont les suivants :

1- le projet de plan de formation pour l'année à venir, lequel comporte la liste des actions de formation selon leur nature, c'est-à-dire :

- les actions d'adaptation des salariés au poste de travail,
- les actions de formation liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi des salariés,
- les actions participant au développement des compétences,

2- la liste des bilans de compétences et des validations des acquis de l'expérience proposés par l'employeur,

3- les informations concernant :

• les organismes de forma-

ORIENTATIONS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE DANS LES ENTREPRISES

Aux termes de l'article L.934-1 du Code du travail, le comité d'entreprise « est obligatoirement consulté tous les ans sur les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise. » Ces orientations sont établies en fonction des perspectives économiques et de l'évolution de l'emploi, des investissements et des technologies de l'entreprise.

Elles doivent, en outre, prendre en compte :

- la situation comparée des hommes et des femmes, telle qu'elle résulte du rapport annuel sur « les conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise » (article L.432-3-1 du Code du travail) et des informations fournies par l'employeur lors de négociations sur l'égalité professionnelle des hommes et des femmes (article L.132-28 du Code du travail),
- des mesures arrêtées au bénéfice des seules femmes pour rétablir l'égalité des chances (article L.123-3 du Code du travail).

Toutes ces informations doivent être reprises dans la note que l'employeur adresse au comité d'entreprise (et membres de la commission formation) et aux délégués syndicaux pour la première réunion de consultation sur le plan de formation.

Avec votre abonnement, Média CE vous conseille dans les domaines suivants :

Rôle économique et social

- 01 Conseils aux élus, assistance
- 02 Assistance juridique
- 03 Formation des membres du CE
- 04 Expertise comptable
- 05 Epargne salariale
- 06 Mutuelle
- 07 Prévoyance, retraite

Fonctionnement du CE

- 08 Informatique
- 09 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 Vidéothèque
- 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

Cochez les cases de votre choix

Avec votre abonnement, recevez votre code d'accès à www.mediace.fr :

✓ La newsletter mensuelle d'informations ✓ L'actualité au quotidien ✓ Une boutique « en ligne » (accès à tous les professionnels et prestataires auprès des CE) ✓ Un espace de rencontre (forum de discussions) ✓ Petites annonces pour les élus et les salariés (consommation, loisirs, voyages, matériels divers...) ✓ Une rubrique « service lecteurs »

Je m'abonne à Média CE pour 120 € et je choisis mon cadeau* :

❑ 3 mois d'abonnement supplémentaires offerts

❑ 2 places de cinéma

❑ Parure de 2 montres homme / femme

❑ Clé USB compatible PC/Mac

Je m'abonne à Média CE pour 240 € et je choisis mon cadeau* :

❑ 6 mois d'abonnement supplémentaires offerts

❑ 30 € de bons d'achats multi-enseignes

❑ Lecteur MP3 Mac/PC avec écouteurs

❑ Appareil photo numérique

* Un seul cadeau au choix - Photos non contractuelles

TROIS CATÉGORIES D'ACTIONS DE FORMATION

Depuis 2005, le plan de formation doit distinguer trois catégories d'actions de formation.

1- Les actions d'adaptation au poste de travail

Il s'agit de toutes les actions de formation qui ont pour objectif de permettre au salarié de remplir ses missions et d'exécuter ses tâches.

Elles sont réalisées pendant le temps de travail et sont considérées comme du temps de travail effectif. Elles donnent lieu au versement de l'intégralité de la rémunération.

2- Les actions de formation liées à l'évolution des emplois et participant au maintien dans l'emploi.

De telles actions de formation sont destinées à compléter la formation initiale (voire à donner une nouvelle formation) au salarié, favorisant son évolution vers d'autres postes, l'acquisition d'une autre qualification ou lui permettant de se maintenir à son poste.

Elles se déroulent en totalité, sauf accord d'entreprise ou accord écrit entre le salarié et l'employeur, sur le temps de travail. La rémunération du salarié est maintenue. Si une partie des heures de formation a lieu hors temps de travail, une limite de 50 heures par an et par salarié doit être respectée.

3- Les actions de formation liées au développement des compétences

Au travers de ces actions de formation, le salarié doit acquérir de nouvelles compétences et obtenir une qualification supérieure.

Ces formations peuvent se dérouler pendant ou hors temps de travail. Leur durée est fixée à 80 heures par an et par salarié. Si elles se déroulent hors temps de travail, un accord écrit entre le salarié et l'employeur est nécessaire. Le salarié perçoit alors, outre son salaire, une allocation de formation dont le montant est égal à 50 % de sa rémunération nette de référence.

LES DÉPENSES DE FORMATION

Selon le ministère de l'emploi, quatre cinquièmes des dépenses de formation des entreprises et des organismes collecteurs étaient à destination des salariés du privé en 2003. Ces dépenses ont progressé de 2% par rapport à 2002.
Ce sont les entreprises de plus de dix salariés qui ont le moins augmenté leurs dépenses de formation. En effet, ces dépenses représentent 2,88% de leur masse salariale en 2003 contre 3,02% en 2002. Cette tendance est plus accentuée dans les grandes entreprises, même si leur taux reste supérieur au seuil minimal légal. Les raisons ? Les auteurs de cette étude avancent les explications suivantes : rationalisation des dépenses, recours à des modalités de formation moins coûteuses comme la formation à distance.
En revanche, les petites entreprises ont un taux de participation stable, voire en hausse pour celles ayant un effectif compris entre 10 et 19 salariés.
Enfin, les versements effectués à des organismes collecteurs deviennent plus importants : ils représentaient 18,4% des dépenses de formation en 2003 contre 14,2% en 1999. (« Premières Synthèses », n°13.3, mars 2006).

tion et les organismes chargés de réaliser les bilans de compétences ou d'accompagner et/ou valider les acquis de l'expérience,
• les effectifs bénéficiaires, répartis par catégorie socio-professionnelle et par sexe,
• les conditions d'organisation de ces actions,
• les conditions financières de leur réalisation,
• les éléments consécutifs du coût des actions de formation,
4- une note sur les demandes formulées pour l'année à venir ayant trait au droit individuel à la formation, au congé individuel de formation, au congé de bilan de compétences, au congé de validation des acquis de l'expérience et aux périodes de professionnalisation (nombre, nature des formations, durée, coût et organismes prestataires),
5- une note fournissant des informations pour l'année à venir sur les conditions de mise en œuvre des contrats de professionnalisation(et des périodes de professionnalisation) ainsi que du droit individuel à la formation.

C'est lors de cette seconde réunion que le comité d'entreprise émet un avis sur le plan de formation pour l'année à venir (2007 pour la consultation 2006).

SANCTIONS

L'employeur qui n'applique pas ces dispositions encoure des sanctions d'une double nature.
Sur le plan pénal, il peut être condamné pour délit d'entrave si il :
- ne consulte pas les représentants du personnel,
- ne transmet pas les documents et informations que prévoit le Code du travail,
- n'organise pas cette consultation selon deux réunions spécifiques,
- ne respecte pas le délai minimum de trois semaines avant les réunions pour adresser les documents et informations.
Sur le plan administratif, la taxe de participation au développement de la formation professionnel peut être majorée.

Forum des élus

Par Dominique Pontvianne

Certaines sociétés proposent des services aux représentants du personnel : elles « gèrent » tout ou partie de leur budget activités sociales et culturelles. L'avantage pour les élus est essentiellement de gagner du temps.

« Je n'avais plus le choix »

Chez Market Power (électronique) qui n'emploie que 25 salariés en région parisienne contre 120 à Lyon, Isabelle Salmon, la trésorière du CE, estime qu'elle ne pouvait pas se passer d'un prestataire extérieur qui gère pour elle des prestations sociales et culturelles. « En région parisienne, nous ne sommes pas assez nombreux pour pouvoir négocier des prix avec les principales enseignes implantées dans notre banlieue. J'ai cherché sur internet et j'ai trouvé un partenaire qui s'occupe de la billetterie et des réductions sur les concerts comme récemment pour Johnny Hallyday à Paris (le plus demandé par les salariés). Nous ne demandons pas à notre prestataire d'organiser des voyages ou de nous proposer des vacances « clé en main » parce que notre budget n'est pas suffisant pour offrir ce type de prestations aux salariés. Toutefois, il nous arrive de lui demander de négocier pour nous des réductions sur les clubs vacances, ce qui nous épargne tout un travail d'organisation des séjours.

L'avantage pour les élus est essentiellement de gagner du temps parce que les remises obtenues par cet intermédiaire se révèlent intéressantes pour les petits CE, comme nous, qui n'avons pas les moyens de négocier mais aussi pour les gros CE qui n'obtiendraient pas mieux, compte tenu du temps qu'ils perdraient à discuter avec les différents fournisseurs. Les réductions que nous obtenons ne sont pas forcément plus importantes que celles qu'un CE pourrait obtenir en négociant lui-même mais l'appel à ces prestataires extérieurs permet de garder des heures de délégation pour discuter et régler les problèmes économiques de l'entreprise qui touchent à l'emploi ou aux conditions de travail.

Passer par cet intermédiaire m'a libérée d'une charge supplémentaire, tout en bénéficiant d'une négociation correcte sur les réductions avec les fournisseurs que moi-même j'aurais eu du mal à obtenir compte tenu de mon « poids » en terme d'effectif.

Ce temps libéré me permet de me consacrer, avec la secrétaire du CE, basée à Lyon, à des sujets brûlants chez nous comme la réorganisation du temps de travail, la direction souhaitant renégocier l'application des 35 heures ».

« Pour une PME qui a des salariés répartis sur toute une région, c'est la solution idéale »

Faire appel à un prestataire indépendant pour gérer notre budget des affaires sociales permet de répondre plus facilement aux demandes des salariés, explique Bruno Dargos, élu du CE de l'entreprise familiale Béchet (élevage, abattage et commercialisation de poulets en Loire Atlantique) qui emploie 58 salariés.

Nous avons une dizaine d'agences pour la commercialisation de nos produits et faire appel à un prestataire indépendant pour gérer notre budget des affaires sociales et culturelles permet de répondre plus facilement aux demandes des salariés. En effet, les ouvriers de l'abattage n'ont pas les mêmes besoins que les commerciaux qui sont dispersés sur la région. C'est en contactant un confrère d'une autre société que j'ai appris que ce type de services existait. Cela fait six ans que notre CE a opté pour ce choix et nous ne le regrettons pas.

Autre point positif, notre fournisseur nous donne chaque mois une information sur les activités culturelles régionales et nationales que nous transmettons par voie d'affichage à l'ensemble de nos salariés, Ils peuvent alors, plusieurs mois à l'avance, réserver une place pour un concert ou une pièce de théâtre ».

En revanche, le CE a choisi de continuer à centraliser les demandes des salariés tant en matière de billetterie que de réservations pour les parcs d'attractions, ainsi que pour les centres de vacances ou les campings.

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.

SYMAPS

Pour toute information ou commande, contactez : Marie-Ange Fernandes
Tél : 01 71 72 30 32 / Fax : 01 71 72 30 35
E-mail : marie-ange.fernandes@europalaces.com

SÉJOURS NATURE : UNE PARENTHÈSE POUR MIEUX DECOUVRIR LE MONDE

Par Barbara Rémy

Promenade au fil de l'eau, randonnée ou balade à vélos, tous les moyens sont bons pour découvrir ou redécouvrir les secrets de la nature. En France et dans le monde entier, les séjours nature constituent le meilleur moyen pour les citadins, stressés et hyperactifs durant l'année, de faire une « pause verte ». Que l'on est l'âme d'un capitaine ou d'un aventurier, cette forme de loisirs a tout ce qu'il faut pour nous séduire.

Photo : OT Paris - David LEBANC

Il est évident que le monde dans lequel nous vivons ne nous donne pas souvent l'occasion de prendre un peu de recul et de faire un retour aux sources. Cependant, depuis quelques années, on observe une modification des comportements face notamment à notre façon d'occuper notre temps libre. Les séjours nature sont la solution idéale pour conjuguer plaisir, découverte, évasion et exercice physique. S'offre alors une quantité de possibilités pour assouvir un désir grandissant de quitter, pour quelques jours, notre cocon. En voici un avant-goût...

POUR LES « TERRE A TERRE »

La randonnée est pratiquée depuis de nombreuses années. En effet, c'est en 1947 que naît le CNSGR (Comité National des Sentiers de Grande Randonnée) avant de devenir, en 1978, la FFRP (Fédération Française de la Randonnée Pédestre). Elle a pour mission de développer la randonnée pédestre en France en tant que pratique sportive et de valoriser le tourisme vert et les loisirs. Pour cela, ont été créés différents sentiers pour randonnées divisés en trois catégories : les grandes randonnées (GR), les grandes randonnées de pays (GRP) et les promenades – randonnées (PR). Un guide, le « Topo-guide », a été édité par la Fédération Française de la Randonnée Pédestre. C'est un véritable outil pour un randonneur averti. Quel que soit son niveau, le randonneur trouvera de quoi satisfaire ses envies de nature et d'évasion à travers la collection des 260 guides de randonnée.

Il existe plusieurs façons de concevoir une randonnée : elle peut se faire à pied, à vélo, ou en roller pour les plus courageux. Des circuits pour tous sont organisés par des professionnels que l'on soit débutant ou expert en la matière, petit ou grand.

« D'ailleurs, nous explique Mme Comte de l'ASPTT du Grand Lyon, il est recommandé d'effectuer des randonnées d'environ 2 à 3 heures maximum pour les enfants de 7 à 10 ans. ».

Certaines sociétés élaborent même des circuits à thèmes. On peut donc participer à une randonnée gastronomique avec, au programme, plusieurs jours de marche, des étapes « gourmet » prédéfinies par l'organisateur et des haltes repos dans des hôtels de charme classés 2, 3 ou 4 étoiles. Mais c'est aussi le moyen de mieux se connaître ou de se découvrir une âme d'aventurier grâce à des randonnées dites « individuelles » c'est-à-dire qu'il n'y a pas de groupe imposé ni de guide. Le circuit se fait à son rythme à partir d'un carnet de route confié par la société organisatrice. Les randonnées peuvent, comme on l'a dit un peu plus haut, se faire à vélo. La Fédération Française de Cyclotourisme propose, dans cet esprit, près de 90 voyages et ce, dans le monde entier (Corse, Asie, Italie, France). Un casque et des chaussures plates adaptées aux cyclistes sont, bien évidemment, de rigueur sans oublier une pompe en cas de crevaison.

Au-delà des randonnées en terrain français, il existe de plus en plus d'organisateurs européens et même internationaux. Il est possible désormais de planifier des vacances « rando », « explorations, hors des sentiers battus, où la découverte se conjugue à l'aventure. À pied, en VTT, ou en kayak de mer, chaque circuit peut s'adapter en fonction des désirs de chacun », nous explique Pierre

Palleja de la société Akaoka. Terminé les circuits organisés en 4x4 et place aux sacs à dos et aux bonnes chaussures de marche pour une découverte du pays plus sportive. Les balades sont un « plus » dans les circuits et permettent d'arpenter ruelles et montagnes atypiques. Là aussi, on peut visiter un pays sous des thèmes différents et avec, bien entendu, des niveaux de difficultés allant du débutant au randonneur averti pour éviter que des vacances relaxantes ne deviennent un véritable cauchemar. Les groupes sont alors réduits pour une meilleure qualité de service. « Il faut limiter le nombre de randonneurs par accompagnateur, 8 à 10 maximum », conseille Mme Comte.

AVANT LE DEPART

S'équiper impérativement de bonnes chaussures de marche, bien entendu, qui tiennent les chevilles, un sac à dos pouvant contenir au moins 30 litres ainsi que d'un bâton télescopique pour les balades en montagne. Ne pas oublier un bon pull, un imperméable (en cas de pluie), une casquette pour éviter les coups de soleil sur la tête ou sur la nuque, des lunettes de soleil, de la crème solaire, un couteau pliant et une petite pharmacie personnelle (désinfectant, pansements, anti-moustiques...).
Quelques mois avant le départ et, avant de choisir le niveau de difficulté de la randonnée, il est nécessaire de vérifier ses capacités physiques. Un entraînement est souvent conseillé comme, par exemple, marcher régulièrement à raison d'une heure par jour. Le choix de la randonnée se fera uniquement à partir des conditions physiques de chaque randonneur. Les niveaux de difficultés sont habituellement classés de 1 à 4.
« Les voyages randonnées à l'étranger sont classés par niveaux. Le premier niveau programme des randonnées de 3/4h par jour tandis que le niveau 3 prévoit des randonnées de 6/7h par jour. Il faut, par conséquent, avoir une bonne hygiène de vie et pratiquer un sport régulièrement pendant l'année », précise Jean Lou Fuchs.
« Il est également nécessaire, poursuit-il, d'organiser des réunions d'information au sein du comité d'entreprise, avant même de définir le niveau de difficulté, pour effacer, d'une part, les a priori des salariés et, d'autre part, rassurer les plus craintifs sur les conditions sanitaires et d'hébergement et les informer dans les détails des niveaux de difficultés. ».
Enfin juste avant le départ, l'organisateur remet au groupe un carnet de route, véritable « bible » que l'on soit débutant ou non et une carte du parcours. A l'intérieur on y trouve généralement un descriptif de chaque étape, un plan de la ville, la liste des monuments à visiter ainsi que leur histoire... Ne reste plus qu'à prendre son courage à deux mains et se lancer dans une balade nature totalement captivante.

Photo OT Paris - Amélie DUPONT

POUR LES « MENEURS DE BARQUES »

Croisière sur des péniches-hôtels, promenade en bateau-mouche ou location de péniche habitable pour quelques jours, sont autant de parcours possibles pour découvrir les paysages français. La France compte, à ce jour, plus de 8500 kilomètres de voies navigables dont 6700 sont gérés par la société publique Voies Navigables de France (VNF). Le tourisme fluvial intéresse environ 9 millions de passagers français et étrangers grâce notamment au fait qu'il garanti un dépaysement total et qu'il offre une multiplicité d'activités sportives et / ou culturelles. Plusieurs propositions sont faites à tous ceux qui ont envie de larguer les amarres pour quelques heures ou même pour quelques jours. Le CE préfère souvent la location de coche de plaisance ou les croisières où l'on se laisse conduire. L'avantage premier de la location de bateaux dits habitables, c'est le fait « de donner libre cours à ses caprices, s'octroyer la liberté de s'arrêter au hasard de ses envies, ren-

UNE ASSOCIATION QUI A DU COEUR:

Depuis plus de 10 ans, l'association « La flamme de la vie » accompagne des enfants malades en leur offrant des loisirs et en réalisant leurs rêves. C'est grâce à une quinzaine de bénévoles que cette association parvient à redonner le sourire à des enfants dont le quotidien rime souvent avec souffrance. L'association organise des séjours nature comme des croisières sur la Saône avec de nombreuses animations afin de permettre aux enfants de découvrir les secrets de la nature tout en s'amusant. Pour réaliser le rêve d'un enfant malade, renseignez vous au : 04.72.57.92.61.

Photo OT Paris - David LEFRANC

contrer une éclusière ou écouter un artisan raconter l'histoire de son pays », explique Jean-Baptiste Mans de Maine Anjou Rivières. C'est le choix de la liberté.

Seule ombre au tableau, le CE est très souvent effrayé à l'idée de gérer une telle formule et surtout de fournir des explications aux salariés sur le sujet. Le mieux est de prévoir une réunion d'informations animée par la société locatrice elle-même. A partir de là, ne reste plus au CE qu'à regrouper les commandes de location. Le jour du départ, le loueur devra consacrer quelques minutes pour expliquer dans les détails la prise en main du bateau, étape essentielle pour rassurer le salarié qui n'a pas obligatoirement l'âme d'un marin confirmé. « Quelques minutes suffisent pour se familiariser avec les équipements et s'initier au pilotage d'un bateau », affirme Jean-Baptiste Mans.

En effet, la conduite d'un tel bateau est plus simple que l'on pourrait le croire. Le choix est très rapide pour ces bateaux, qui ne dépassent pas les 8 km à l'heure, en marche avant ou en marche arrière !

Les coches de plaisance peuvent accueillir en moyenne entre 6 et 12 personnes, « manière idéale et relaxante de découvrir en famille ou entre amis les plus belles régions » selon Jean-Baptiste Mans. Ces bateaux offrent un confort indispensable avec salle(s) de bain, chauffage, eau chaude, électricité, cabine(s) double(s) et tout le matériel nécessaire pour qu'une balade au fil de l'eau soit une douce aventure et non une terrible expédition.

Certains loueurs proposent des services supplémentaires comme la location de vélos ce qui permet aux marins occasionnels de visiter les sites de leur choix et de retrouver, pour un temps, la terre ferme.

Autre choix très apprécié du comité d'entreprise les promenades allant d'une heure à une demi journée, voire même une journée complète. Cette formule propose surtout des balades sur la Seine avec au programme les monuments les plus prestigieux de Paris.

Formule plus originale et plus festive pour les salariés : des promenades à thèmes avec balade sur les bords de Marne, déjeuner typique sur des airs de guinguette. Enfin, il est également possible d'embarquer à bord d'un bateau panoramique pour un dîner entre amis, entre collègues ou en famille, bercé non seulement par les flots du bateau mais aussi, bien souvent, par le son d'un piano.

A pied, à vélo, sur la terre ou sur l'eau les séjours nature sauront séduire aussi bien les amoureux de la nature que les amateurs d'aventure.

MINI LEXIQUE DU MARIN

Amarre : câble ou cordage servant à retenir un bateau en l'attachant à un point fixe.
Bâbord : côté gauche du bateau lorsque l'on regarde vers l'avant.
Batelier (ère) : personne dont le métier est de naviguer sur les eaux intérieures pour le transport de marchandises.
Battre en arrière : mettre le moteur en marche arrière (pour stopper le bateau dans sa course)
Ecluse : ouvrage d'art composé d'un sas fermé par des portes en amont et en aval permettant le passage des bateaux d'un bief à l'autre.
Poupe : arrière du bateau.
Proue : avant du bateau.
Sassement : passage d'un bateau dans une écluse; la durée d'un sassement dépend de la hauteur de chute ainsi que la taille de l'écluse; en moyenne, on compte une quinzaine de minutes pour chaque sassement.
Tirant d'air : hauteur maximale du bateau au dessus de l'eau. S'entend aussi pour désigner la hauteur libre sous un pont ou dans un souterrain.
Tirant d'eau : hauteur de la partie immergée du bateau qui varie en fonction de la charge transportée.
Tribord : ce qui est à droite en regardant vers l'avant du bateau.

Photo OT Paris - Amélie DUPONT

TOUT SAVOIR SUR LE TOURISME FLUVIAL

Faut-il avoir de l'expérience en terme de navigation ?
Non. Les bateaux sans permis sont très simples à manœuvrer. A l'arrivée un professionnel se chargera de vous expliquer quelques petits détails avant de vous « mettre à l'eau ». Quoiqu'il en soit, pas de panique ; il ne faut pas être un marin profesionnel pour prendre la barre.

Peut-on s'amarrer facilement ?
Il vous sera très facile de vous arrêter là où vous le désirerez. Il existe des points d'amarrage gratuits tout le long des voies navigables. Ceci dit certains ports, très touristiques, vous demanderont une faible participation pour amarrer.

Comment bien prévoir les étapes ?
La vitesse de croisière pour un bateau fluvial est de 8 km/h environ. En moyenne il vous faudra patienter 20 minutes pour passer une écluse. Il faudra donc prévoir de naviguer environ 5h par jour pour effectuer une distance d'environ 40km.

En cas de problème ?
La société locatrice est en général à votre disposition 7jours/7. Quelques soit le problème il faudra juste téléphoner à votre base de location bateau de départ qui vous dépannera. Le numéro se trouve en principe dans un manuel qui vous aura été remis au départ.

Faut-il une assurance ?
Le bateau loué est entièrement assuré. Vous ne serez responsable que des dommages éventuels, à hauteur de la caution que vous aurez versée avant le départ.

Photo OT Paris - Amélie DUPONT

THÉATRE...

Le spécialiste de vos sorties parisiennes

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

A l'affiche « Délit de fuites », au Théâtre de la Michodière

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

Avis : « Délit de fuites » propose deux Roland Giraud pour le prix d'un seul. Le préfèrerez-vous en bleu de chauffe ou en costard-cravate ? Avec ou sans accent ? Sous sa moustache d'opérette, le comédien dédoublé (en politicien véreux et en plombier espagnol) fait valser les quiproquos et swinguer les mensonges. Avec la complicité de Marc Delomez, créateur de « Ça, c'est Paris » et organisateur de soirées parisiennes clé en main pour les collectivités, Média CE a rencontré un comédien qui par nature comme par politesse se nimbe d'un voile d'humour et de fantaisie. Et si, comme son personnage, Roland Giraud avait deux visages ? Derrière le comédien burlesque, un homme de rigueur.

Propos recueillis par Anna Seurin
Photos : Claude Katz

Une pièce sur la corruption et les dessous du monde politique, cela a dû vous sembler très actuel ?

Roland Giraud : On ne s'est pas rendu compte tout de suite que ça tombait pendant la campagne. Mais la pièce parle effectivement de tout ce qui nous ennuie dans la vie et nous fait rire au théâtre. « Politique », cela veut dire « organisation de la société » ; il y en a qui veulent réellement organiser la société et d'autres qui veulent plutôt s'organiser dans la société.

Vous pourriez envisager d'apporter publiquement votre soutien à un candidat ?

Pas trop. J'ai le respect du public qui représente toutes les opinions confondues ; je ne conçois pas de lui dire, alors qu'il me fait l'amitié de se déplacer, de payer pour me voir et de m'être fidèle, de voter pour l'un ou l'autre. Il m'est arrivé de dire que j'ai de la sympathie pour quelqu'un. Mais quand je n'en ai pas, je ne dis rien.

Est-ce que vous avez ri à cette pièce dès la première lecture ?

Au théâtre ou au cinéma, je suis un spectateur lambda qui s'endort très souvent ; à la lecture d'un scénario ou d'un manuscrit, il m'arrive de penser dès la cinquième page : « Pas la peine, c'est fichu ». Là, je me suis dit : « Je peux jouer dedans ». C'est une des rares pièces où, le soir, sur chaque scène, parfois sur chaque réplique, on pourrait faire cinq minutes de plus. Enfin…, si l'on est un acteur peu sérieux, parce qu'il faut quand même respecter l'histoire que ça raconte. C'est une pièce sur le malentendu et le mensonge, sur des personnages odieux et infréquentables. Feydeau disait qu'il n'irait jamais dîner avec ses personnages ! Le mien est quand même rattrapé par l'amour qu'il porte à sa fille et à la femme qu'il a quittée cinq ans plus tôt pour ne pas la compromettre. Mais il fait tout de façon illégale. Le public adore se demander comment il va se sortir de tous ses mensonges. Il adore aussi que je perde tout le temps ma moustache de faux plombier espagnol (parce que je transpire comme un bœuf !) ; j'en joue, mais pas trop, parce que si, depuis le début, le public est au courant de mon double jeu, les autres personnages non.

C'est une gageure pour un comédien de jouer un personnage qui joue lui-même un personnage ? Soit deux rôles en même temps ?

Ah si je pouvais en faire quatre ! C'est ce qui m'a intéressé, tout en sachant que j'aurais des difficultés à me changer très rapidement : au début, j'arrive comme un bibendum, avec un costume sous la salopette. Dans le public, on doit penser « Oh, Giraud a grossi » ! Et puis, j'aime aussi les accents. Quand j'ai débuté le cinéma, le hasard a voulu que je commence avec des accents : un film de Michel Audiard où je jouais un Espagnol, puis « Papy fait de la résistance » où je faisais un général allemand, et même « Le Provincial » qui se tournait dans le Sud-Ouest ; mais là, aucun problème, parce que je suis de Mautauban.

Est-ce que l'humour peut être un outil de thérapie ?

C'est une arme extraordinaire. Sa plus belle définition est celle d'Alphonse Allais : « L'humour, c'est la politesse du désespoir ». L'esprit aussi, mais c'est plus facile, alors que l'humour est orienté vers soi-même, moins agressif. Ce que je n'aime pas trop, c'est la caleçonnade. C'est comme la vulgarité : quand on ne rit plus, c'est vulgaire ; tant que l'on rit, ce n'est que grossier.

Les représentations d'une telle pièce sont-elles pour vous comme des parenthèses de bonheur ?

Oui, le travail est la plus grande distraction. J'aime beaucoup le

avec Roland Giraud

théâtre et je ne pourrais pas m'en passer, alors que le cinéma ou la télé, si. Mais la sanction directe du public, sa fidélité… J'adore mouiller ma chemise pour les gens qui viennent. Malheureusement, c'est très fatigant de jouer à 120 à l'heure tous les soirs. C'est une pièce très physique, j'ai très chaud (c'est pour cela que ce théâtre, je l'appelle la Mi-chaudière !) et j'ai perdu 13 kg en un mois et demi. On ne me donne que des trucs physiques à jouer ; que va-t-il se passer quand j'aurai moins de concurrents de mon âge ?!

Vous avez fait vos preuves dans le registre comique. Pourquoi vous n'abordez jamais des rôles plus dramatiques ?
Parce qu'on ne me le propose pas du tout. Les Français, qui sont très cartésiens, cataloguent les acteurs ; le public va voir un comédien pour ce qu'il sait faire. Si je joue un rôle dramatique, on dira « Oui, c'est intéressant… ». A mes débuts, j'ai joué du théâtre classique, du Molière aussi, mais dans des rôles secondaires, ce que j'aime bien : les jeunes premiers classiques ne me branchent pas ; ils sont bien jolis mais n'ont pas grand chose à raconter .

Vous n'avez donc pas fait le Conservatoire ?
Mais non, moi, je voulais être chanteur. Tout est une erreur depuis le début ! J'étais choriste au Châtelet, et puis j'ai joué tout de suite comme comédien. Quand Drucker m'a invité dans son émission du dimanche après-midi, j'ai demandé la présence de Cecilia Bartoli. Il m'a répondu : « A condition que tu chantes quelque chose avec elle ! ». Pendant un mois et demi, j'ai répété comme un vrai chanteur d'opéra un morceau un peu pointu techniquement. C'était la première fois que Cecilia Bartoli chantait avec un simple comédien ! A la suite de ça on m'a proposé des comédies musicales, des opérettes… Mais ça ne m'intéresse pas, à mois qu'elles ne soient montées par de vrais metteurs en scène de théâtre.

Pourquoi ne pas mettre en scène vous-même ?
Etre acteur me suffit, et puis, je serai un tyran. Un acteur arriverait en retard, il serait viré. Nous faisons un métier tellement difficile, et c'est un tel miracle de s'en sortir (et je pense faire partie des miraculés), qu'il faut le faire sérieusement. Dans le boulot, je suis très sérieux, ce qui ne m'empêche pas de déconner tout le temps. Je suis comme ça, psychorigide.

Votre dernière apparition au cinéma date de 2003, « Dix-huit ans après », la suite de « Trois hommes et un couffin ». Est-ce un choix ?
Non, c'est que l'on me propose moins de films. Mais ça ne me dérange pas. Le théâtre, l'Opéra, les variétés…, ça, ce sont de vrais métiers. Le cinéma (attendre toute une journée, ne pas tourner les scènes dans l'ordre…), c'est intéressant, mais en complément. Cela dit, je viens de tourner « Pas de panique » pour France 2, avec Frédéric Diefenthal dont le personnage est atteint d'hygépiaphobie, la peur des responsabilités. Un très joli film. Puis une comédie, « Mes chers parents » avec Fanny Cottençon, pour la 6. Quand le sujet me plait, j'accepte, mais il y a trop de pièces prétentieuses et de films avec des états d'âme.

« Délit de fuites » de Jean-Claude Islert

Michel Bervin (Roland Giraud) a porté les valises d'un homme politique bien connu, Philippe Delambre, puis, après la découverte du scandale dont il a assumé la responsabilité, s'est exilé pendant cinq ans. Alors que Philippe Delhambre est pressenti pour le poste de Premier Ministre. Michel Bervin revient incognito à Paris pour monnayer auprès de son ancien ami des documents compromettants. Mais il lui faut une adresse : ce sera celle d'un cadre en instance de divorce, dont il va squatter l'appartement, déguisé en plombier espagnol. Une supercherie qu'il expédierait en deux heures s'il ne subissait pas une avalanche de visites indésirables, dont celle de son ex-femme et de sa fille… qu'il ne connaissait pas.
Mise en scène de Jean-Luc Moreau. Avec Roland Giraud, Elisabeth Bourgine, Patrick Zard', Arlette Didier, Delphine Depardieu, Pascale Louange.

Retrouvez nos informations juridiques au quotidien sur www.mediace.fr !

Cahier expert

Au sommaire

Forum des experts page 34
4 experts font le point sur les dernières évolutions législatives et jurisprudentielles

Avancées page 36
Justices

Jurisprudences page 37
Mobilités, ça bouge !

Actualités page 38
Entretien préalable de licenciement
L'épargne retraite
Politique de motivation du personnel
Offre de reclassement

Questions pratiques page 40
Formation professionnelle continue

Point de vue de l'expert-comptable page 42
Epargne salariale et pouvoir d'achat
La Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences

Le dialogue social en entreprise

A quelques mois des élections présidentielles, les vertus du dialogue social reprennent le devant de la scène politique. Ainsi, le Président de la République n'a-t-il pas vanté, s'adressant au Conseil économique et social le mardi 10 octobre dernier, la place privilégiée que devraient occuper les partenaires sociaux « au cœur de l'élaboration des normes et des réformes sociales.»
Le dialogue social dans l'entreprise souffre-t-il des mêmes maux ? Une étude récente, réalisée par le ministère de l'emploi, apporte un éclairage intéressant sur cette question (« Premières informations », septembre 2006, n° 39.1, DARES, ministère de l'emploi.)

Des représentants du personnel, de plus en plus nombreux

Qu'ils soient élus, désignés, syndiqués ou non, les représentants du personnel sont de plus en plus nombreux. En 2004, dans 76,5 % des établissements de 20 salariés et plus du secteur marchand, on recense au moins une institution représentative du personnel (73,5 % en 1998). Cette progression est particulièrement forte pour les délégués du personnel.
Toutefois, en raison des seuils légaux encadrant la mise en place des institutions représentatives du personnel, celles-ci sont nettement plus nombreuses dans les grands établissements. En effet, entre 20 et 50 salariés, 67 % des établissements ont des représentants du personnel (pour l'essentiel des délégués du personnel) et, dans un tiers d'entre eux, un mandat de délégué syndical est également exercé dans l'établissement.
Au-delà de 50 salariés, 92 % des établissements ont au moins une instance représentative : des délégués du personnel et, le plus souvent, un comité d'entreprise.
Les traditions sectorielles jouent un rôle important dans l'implantation des représentants du personnel, au-delà des effets de seuil. Ainsi, quelle que soit la taille de l'établissement, cette implantation est plus forte dans l'énergie, la banque et les assurances et bien plus faible dans les services aux particuliers, le commerce et la construction.

Une présence syndicale renforcée et diversifiée

Le renforcement de la présence syndicale a eu pour conséquence, constatent les auteurs de l'étude, d'« asseoir encore davantage le pluralisme

Suite page 38

Forum des e

GROSSESSE, MATERNITE ET DEMISSION

Le Code du travail, assez curieusement, ne fixe de délai de préavis que pour les licenciements. Pour les démissions, l'article L. 122-5 se contente de renvoyer à la convention collective ou à un éventuel accord d'entreprise et, à défaut, aux usages de la localité ou de la profession. La jurisprudence a ajouté le contrat de travail, à condition qu'il fixe des délais plus courts que ceux prévus par les accords, conventions ou usages (cassation sociale 19 juin 1996).

Conventions , accords et contrats alignent souvent la durée de préavis de démission sur la durée du préavis de licenciement. En pareil cas, dès qu'il a 2 ans d'ancienneté, le démissionnaire est tenu de respecter un préavis de 2 mois (article L. 122-6 du Code du travail).

Cette obligation peut, dans certains cas, être difficile à concilier avec les exigences de la vie privée. Ainsi en cas de maternité.

Fort heureusement, le Code du travail permet aux salariées enceintes de « quitter le travail sans délai-congé et sans avoir, de ce fait, à payer une indemnité de rupture » (article L. 122-32).

Même exemption après l'accouchement. Sous réserve de prévenir l'employeur au moins 15 jours à l'avance par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, la salariée peut démissionner sans préavis à l'issue de son congé de maternité ou d'adoption ou 2 mois après la naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant (article L. 122-28). Et, en plus, elle bénéficie pendant l'année suivant la démission, d'une priorité de réembauchage, assortie de la reprise de tous les avantages acquis au moment du départ !

Nelly COHEN
LA CLE

INCIDENCE DE L'INEXÉCUTION DE LA GPEC SUR UN PROJET DE LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE

Depuis la Loi du 18 janvier 2005, les entreprises d'au moins 300 salariés, sont soumises à une négociation triennale sur la gestion des emplois et des compétences (GPEC).
Cette négociation doit porter sur les modalités d'information et de consultation du CE, sur la stratégie de l'entreprise et ses effets prévisibles sur l'emploi, sur les salaires, sur les mesures d'accompagnement susceptibles d'être associées à un dispositif de gestion prévisionnelle de l'emploi, en particulier en matière de formation, de VAE, de bilan de compétences ainsi que d'accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique des salariés.
Cette négociation peut également être l'occasion de conclure un accord de méthode prévoyant un aménagement de la procédure de licenciement économique collectif.
La question en suspend depuis cette loi, était de savoir quelles étaient les conséquences d'une inexécution de la GPEC sur le projet de licenciement économique.
Une première réponse a été apportée par un tribunal de grande instance.
Les faits sont les suivants : en 2005, les entreprises d'une UES avaient conclu un accord sur la GPEC et en 2006, la direction soumettait au CCE un projet de licenciement économique accompagné d'un plan de sauvegarde de l'emploi (198 licenciements étaient envisagés).
La validité de ce projet de licenciement fut contestée par le CCE au motif que l'entreprise n'avait pas mis en œuvre l'accord sur la GPEC négocié un an plus tôt. En effet, si les licenciements sont l'ultime mesure, la GPEC a pour but d'éviter, d'anticiper et d'en limiter le nombre. Le TGI de Nanterre a alors fait droit à la demande du CCE de suspendre la procédure d'information et de consultation des livres III et IV.
Pour l'heure, il ne s'agit que d'une décision de 1ère instance qui amène à une nouvelle interrogation : la Cour de Cassation maintiendra t-elle cette position ? (TGI Nanterre, ord. du 5 sept. 2006, n° 06/01923)

Mikhal GUIGUI
FORMA CE

TÉLÉTRAVAIL OU MOBILITÉ ?

Un arrêt de la chambre sociale de la Cour de Cassation du 31 mai dernier nous indique que le télétravailleur ne peut se voir imposer de venir travailler au siège de l'entreprise du jour au lendemain en vertu d'une clause de mobilité.

Pour mémoire, rappelons que le télétravail constitue une forme d'organisation du travail utilisant les technologies de l'information dans le cadre d'une relation d'emploi dans laquelle un travail est réalisé hors des locaux de l'entreprise de façon régulière alors qu'il pourrait être effectué à l'intérieur.

En l'espèce, le travail à domicile ne s'effectuait que quatre jours par semaine et la salariée se rendait une fois par semaine au siège de l'entreprise (Nanterre). De plus, la salariée avait travaillé au préalable au siège et aucun écrit ne formalisait le travail à domicile et les modalités de l'accord.

Dans un arrêt du 2 octobre 2001, la Cour de Cassation avait déjà jugé que le télétravail ne pouvait être imposé de manière unilatérale au salarié par l'employeur et qu'il s'agissait d'une modification du contrat de travail.

L'arrêt de la Cour de Cassation du 31 mai 2006 franchit une étape supplémentaire et affirme sans détour que la mise en place du télétravail ne peut en aucun cas être remise en cause. Les juges considèrent donc que l'insertion d'une clause de mobilité dans le contrat de travail est sans effet juridique dès l'instant où le salarié exerce son activité professionnelle à son domicile. Cette décision démontre une fois de plus le contrôle strict effectué par les juges concernant l'application des clauses de mobilité ; clauses parfois utilisées abusivement par les employeurs....

La clause de mobilité ne constitue donc plus, dans ce cas, une arme infaillible. La Cour de Cassation s'est penchée ici sur la commune intention des parties au moment de la signature du contrat et a estimé à juste titre que la modification imposée emportait modification de l'engagement contractuel.

Ronan DARCHEN
ALINEA

L'expertise des comptes annuels : que sont les comptes sans la stratégie ?

La mission légale sur l'expertise des comptes annuels a pour objectif de permettre au comité d'entreprise de jouer son rôle économique en toute transparence.

Selon l'article L. 434-6, alinéa 2 du Code du travail, la mission 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».

Les comptes sont la présentation statique d'une situation à un instant donné.

Pour bien apprécier la situation de l'entreprise, il faut les replacer dans le cadre de la stratégie de l'entreprise. C'est là qu'interviennent les éléments économiques dont parle la loi.

La raison d'être de cette mission est de rendre **intelligibles et accessibles** aux élus du CE **l'ensemble des éléments utiles à l'appréciation de la situation de l'entreprise**, et traduire en langage clair les données communiquées par l'employeur.

Le CE a le devoir de suivre l'évolution de la situation de l'entreprise.
Au terme de l'article L. 432-1 du Code du travail, il est obligatoirement informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise et, notamment les mesures de nature à affecter :

- le volume ou la structure des effectifs,
- la durée du travail,
- les conditions d'emploi,
- les conditions de travail
- et la formation professionnelle.

Comment est-il possible de remplir correctement son rôle et notamment de donner son avis (en étant bien avisé) si l'on ne comprend pas ce qu'il y a réellement derrière les décisions prises par la direction de l'entreprise ?

Les outils sont donnés par la loi au CE pour ne plus être que réactif ou accepter d'être mis systématiquement devant le fait accompli. Il ne doit pas relâcher sa vigilance et doit se donner les moyens de réagir le plus en amont possible de l'arrivée de difficultés.

Wills CORET
EXPERTISE, CONSEILS ET ETUDES

JUSTICES

Trois ans de prison ferme et 45 000 € d'amende pour les deux patrons de Palace Parfums qui, en 2002, avaient profité des congés de Noël des salariés pour déménager entièrement l'usine avant de quitter précipitamment la France !

Le tribunal correctionnel de Dieppe a donc frappé fort sur des personnes hors d'atteinte. Mais c'est quand même la première fois que ce genre de comportement est ainsi sanctionné. Quoique… Juridiquement, ils ne sont condamnés « que » pour abus de biens sociaux, travail dissimulé et banqueroute. Et, juridiquement toujours, la peine n'est que celle prévue par l'article L . 362-3 pour le seul travail dissimulé !

Reste à savoir si demain l'on sera aussi sévère avec un patron présent dans le box des accusés ?

3500 € d'amende pour Gérard Depardieu qui, l'an dernier, avait traité de « rigolos » les inspecteurs du travail venus vérifier les conditions de travail et la régularité des contrats sur un tournage.

Le tribunal correctionnel de Montluçon a donc frappé fort sur un personnage « pipeul ».

Reste à savoir s'il se trouvera des procureurs et des juges pour être aussi sévères avec les patrons ordinaires qui font savoir tous les jours aux inspecteurs du travail ce qu'ils pensent de leurs interventions dans les entreprises ! Et quand aura lieu le procès du meurtrier présumé de deux inspecteurs du travail tués à coup de fusil en septembre 2004 ! Et celui des responsables du Centre Leclerc de Montbéliard qui, le 30 juin dernier, ont ordonné à une soixantaine de salariés de se cacher dans une remise pendant trois quarts d'heures pour faire échec au contrôle effectué par l'inspection du travail qui enquêtait sur des heures supplémentaires non payées.

Quand elle s'intéresse au travail, aux employeurs et aux salariés, la justice n'a les honneurs des médias que lorsqu'elle est exceptionnellement sévère ou qu'elle juge des personnalités.

On a ainsi l'impression que, dans l'entreprise, les abus ne sont que les spectaculaires excès de quelques individus hors du commun. Alors que l'essentiel, c'est précisément le reste, ces infractions quotidiennes, ces injustices répétées, ces discriminations permanentes et souvent peu visibles, qui constituent le lot quotidien de millions de salariés.

Ce qu'attendent ces salariés ordinaires, c'est que la justice ordinaire se penche sur l'injustice ordinaire.

Sur la route, c'est bien parce que l'on a fait preuve de sévérité – et qu'on s'est donné les moyens financiers et techniques de cette sévérité – qu'il y a moins d'excès de vitesse et moins de victimes.

Certes, le bureau, l'atelier et le magasin sont moins faciles à surveiller que les autoroutes, les périphériques et les départementales. Mais les représentants du personnel sont généralement d'excellents détecteurs d'infractions. Si l'on donnait systématiquement suites à leurs constatations, la question de l'égalité salariale homme/ femme serait vite résolue, on pourrait se syndiquer sans craindre d'être viré, les harceleurs cesseraient de harceler, les prérogatives des représentants du personnel seraient respectées, les conditions de travail améliorées, les heures supplémentaires payées…

Au lieu de cela, l'entreprise reste un endroit où l'on tolère que l'on viole la loi parce qu'on la viole trop souvent. Et où l'on sait qu'on ne risque rien tant qu'on ne la viole pas trop.

Enfin du moins quand on est du bon côté du manche ! Car il suffit d'aller faire un tour à n'importe quelle audience de n'importe quel conseil de prud'hommes pour savoir avec quelle sévérité la justice des employeurs sanctionne les salariés !

MOBILITE : ÇA BOUGE !

- On nous demande de venir travailler à Vertou désormais.
- Et tu travaillais où avant ?
- A Nantes. C'est une modification de mon contrat, non ?
- Ben non. La mention du lieu de travail dans le contrat a valeur de simple information sauf si une clause claire et précise indique que le salarié exécutera son travail exclusivement dans ce lieu (Cassation sociale 15/03/06).
- Dans mon contrat, l'adresse est bien indiquée mais il n'est pas précisé que ce sera EXCLUSIVEMENT à cet endroit.
- Alors, le changement de lieu de travail imposé par l'employeur n'est pas une modification du contrat mais un simple changement de tes conditions de travail. Autrement dit, t'as pas le choix... Enfin, dans une certaine limite.
- Quelle limite ?
- Le « secteur géographique ».
- Ah d'accord... Et c'est quoi un « secteur géographique » ?
- Ben ça dépend... de l'évaluation que l'employeur en fait ! Ou de celle du juge. Ça peut être la zone urbaine, la région, le bassin d'emploi...
- Et pour moi ? J'habite le centre de Nantes. Du coup, mon temps de trajet passe de 10 minutes à pas loin d'une heure ! Et c'est pas une modification de mon contrat ?
- Pour la Cour de cassation, le changement du lieu de travail s'apprécie de façon identique pour tous les salariés concernés par la mutation et non par rapport à la situation individuelle de chacun. Donc, peu importent les incidences sur ta vie personnelle, si le changement s'opère dans le même secteur géographique (Cassation sociale 4/05/99).
- ...
- C'est ça, la mobilité !
- Mais, je n'ai jamais signé de clause de mobilité, moi !
- Çà n'a rien à voir. La clause de mobilité, c'est quand un salarié accepte à l'avance la modification de son lieu de travail.
- Et dans ce cas, l'employeur peut t'envoyer n'importe où quand ça lui chante ?
- Pas tout à fait. Comme toutes les clauses du contrat de travail, elle doit remplir certaines conditions pour être valable.

Elle doit être nécessaire aux intérêts de l'entreprise, même si récemment, la cour suprême a décrété que la bonne foi de l'employeur était « présumée » en cas de mise en œuvre d'une clause de mobilité prévue au contrat (Cassation sociale 23/02/05).

Puis elle doit « définir de façon précise sa zone géographique d'application », sans quoi elle sera inapplicable (Cassation sociale 12/07/06). Elle ne peut pas non plus être modifiée unilatéralement par l'employeur en cours de contrat, même si cela était prévu dans la clause (Cassation sociale 7/06/06). Et l'étendue géographique vaut au jour de l'engagement, elle ne s'applique donc pas pour d'autres établissements qui s'ouvriraient postérieurement (Cassation sociale 12/05/04).

Et puis, la mise en œuvre de la clause ne doit pas être pour l'employeur l'occasion de baisser ton salaire, sinon tu as le droit de refuser (Cassation sociale 15/12/04).

Enfin, elle ne peut être mise en œuvre de façon abusive...

- Ce qui veut dire ?
- Ben...
- Ok, je vois, c'est comme pour le secteur géographique ? Si t'es pas content, t'as qu'à aller voir le juge ?!
- Oui. Par contre, une fois toutes ces conditions remplies, elle est valable et alors sa mise en œuvre ne constituera qu'une simple modification de tes conditions de travail que l'employeur a le pouvoir de t'imposer.
- Ça va, j'ai compris...Finalement Vertou c'est pas si mal, c'est ça que tu veux dire ?...
- Ben c'est toi qui vois !

Suite de la page 33

syndical ». Dans les grandes unités, poursuivent-ils, « la présence de plusieurs organisations syndicales est plus que jamais la norme : au-delà de 200 salariés, alors que neuf établissements sur dix disposent d'au moins un délégué syndical, sept ont des délégués désignés par des organisations différentes ». En outre, le mandatement pour négocier la réduction du temps de travail a entraîné de nouvelles implantations syndicales. Un quart des établissements d'au moins 20 salariés a eu recours à cette procédure et, selon la direction, des syndicats sont apparus dans un établissement sur dix à l'issue du mandatement.

Intensification de la négociation

Les salaires restent à la fois le thème principal de revendication des représentants du personnel et un sujet central de la négociation. Au printemps 2005, les salaires de l'année 2004 ont donné lieu à des discussions ou négociations dans la moitié des établissements. Cette tendance est stable depuis six ans. En revanche, la formation professionnelle est, avec les conditions de travail, le thème qui a fait le plus l'objet de négociations entre 2002 et 2004. D'autres thèmes ont stimulé les négociations dans les entreprises : la protection sociale complémentaire (25,8 % des établissements ont conclu un accord), l'épargne salariale (20,3 %), l'égalité professionnelle (11,8 %) et le droit d'expression des salariés et le droit syndical (11,6 %).

Des représentants du personnel isolés

En dehors des conflits et des scrutins pour les élections professionnelles, les représentants du personnel apparaissent isolés. Interrogés, ils déclarent que seulement 12% des salariés se retrouvent en semaine dans le local du comité d'entreprise.
De fait, souligne l'étude, « les relations des salariés avec leurs représentants du personnel ne vont pas de soi. Seulement un quart des salariés indique qu'ils ont participé à une réunion organisée par les représentants du personnel au cours des trois dernières années. Par ailleurs, si 90 % des salariés savent qu'il y a un représentant du personnel dans leur établissement, très peu en perçoivent réellement l'action ».

Entretien préalable de licenciement : report de la date

Conformément à l'article L.122-41 du Code du travail, l'employeur qui envisage de prendre une sanction doit convoquer le salarié en lui indiquant l'objet de la convocation. La sanction ne peut « intervenir moins d'un jour franc ni plus d'un mois après le jour fixé pour l'entretien ». Lorsque le salarié est dans l'impossibilité de se rendre à l'entretien préalable, l'employeur peut-il reporter à une autre date cet entretien ? Question à laquelle vient de répondre la chambre sociale de la Cour de cassation.
Un salarié ne se présente pas à l'entretien préalable initialement fixé au 4 décembre 2001 par lettre du 23 novembre 2001, en raison de son état de santé. Il est à nouveau convoqué par lettre du 19 décembre à un nouvel entretien qui a lieu le 28 décembre 2001. Il est licencié pour faute le 8 janvier 2002.
Le salarié estime que son licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse. Ce que confirme la Cour d'appel de Montpellier au motif que : « l'employeur informé dès le 3 décembre 2001 de la prolongation de l'arrêt de travail du salarié, n'ayant pas pour autant décidé de reporter l'entretien préalable fixé au 4 décembre, mais attendu le 19 décembre pour lui adresser une nouvelle convocation, c'est bien à la première de ces deux dates qu'il convient de se placer pour déterminer le jour fixé pour l'entretien préalable ».
A tort, décide la Cour de cassation : « qu'en statuant ainsi, alors qu'il résultait de ses constatations que l'entretien préalable initialement fixé au 4 décembre, avait été reporté au 28 décembre, en raison de l'impossibilité pour le salarié en arrêt maladie de s'y présenter, et que le licenciement était intervenu dans le mois suivant la tenue de l'entretien, la Cour d'appel a violé… ».
(Cassation, chambre sociale, 7 juin 2006, n°04-43819).

L'épargne retraite en 2004

Créés par la loi Fillon du 21 août 2003 portant réforme des retraites, les plans d'épargne retraite collectifs (PERCO) ont emporté l'adhésion de 37749 salariés au 31 décembre 2004. A cette même date, 6000 entreprises auraient conclu un accord mettant en place un PERCO. Sur ce total de 6000 entreprises, 4134 ont commencé à alimenter le PERCO en 2004. Cet écart s'explique du fait qu'un nombre important de ces accords ont été signés en fin d'année.
Le versement moyen du bénéficiaire est de 1926 euros, auquel s'ajoute, le plus souvent, un abondement de l'employeur. Ce sont les hommes qui y versent les montants les plus élevés.
(« Etudes et résultats », septembre 2006, n°518, ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement).

Politique de motivation du personnel : enquête dans les PME

Pouey International, société du secteur « risque entreprise et intelligence économique », a réalisé une enquête sur les politiques de motivation du personnel auprès d'un échantillon de 618 entreprises ayant un effectif compris entre 20 et 300 salariés. Ce sondage a été effectué par téléphone au cours de la période du 30 juin au 28 juillet 2006.
Si, 90,1 % des entreprises interrogées déclarent que la motivation des salariés joue un rôle capital, elles ne sont que 63,6 % à avoir effectivement mis en place une politique en ce sens.
Cette politique de motivation se traduit par :
- des avantages financiers (82,4 %),
- des actions de formation (49,6 %),
- des actions sur les conditions de travail, la communication interne (44 %).

Pour les avantages financiers, ce sont les primes qui arrivent en tête (68,2 %), viennent ensuite l'intéressement aux résultats (50 %) et le salaire (39,8 %). En revanche, un plan d'épargne d'entreprise n'est proposé que par 17,6 % des sondés.
Dans 87,3 % des cas, les politiques de motivation mises en place dans ces entreprises concernent l'ensemble des salariés. Quant aux autres, elles reconnaissent qu'elles ne s'appliquent qu'à certains salariés.

Offres de reclassement :

Aux termes de l'article L.321-1 du Code du travail, modifié par la loi du 17 janvier 2002 de modernisation sociale, le licenciement pour motif économique d'un salarié ne peut intervenir que lorsque « tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés et que le reclassement de l'intéressé sur un emploi relevant de la même catégorie que celui qu'il occupe ou à défaut, et sous réserve de l'accord exprès du salarié, sur un emploi de catégorie inférieure ne peut être réalisé dans le cadre de l'entreprise ou, le cas échéant, dans les entreprises du groupe auquel l'entreprise appartient ».
Dans tous les cas, ajoute cet article, « les offres de reclassement adressées au salarié doivent être écrites et précises ».
Si l'employeur n'apporte pas la preuve qu'il a effectivement adressé par écrit au salarié des offres précises, le salarié est-il en droit de demander des dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ?
Oui, vient de répondre la chambre sociale de la Cour de cassation :
1. « Attendu que pour débouter le salarié de sa demande en dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, l'arrêt retient que l'employeur peut démontrer par tous moyens qu'il a satisfait à l'obligation de reclassement préalablement au licenciement qu'il est justifié par les attestations produites d'offres à temps partiel refusées par le salarié ;
2. « Qu'en statuant ainsi sans constater l'existence d'offres écrites et précises proposées au salarié, la Cour d'appel a violé le texte susvisé (article L.321-1 du Code du travail) »
(Cassation, chambre sociale, 20 septembre 2006, n°04-45.703).

Questions

Les réponses de Forma CE aux questions quotidiennes que vous

FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE (RÔLE DU CE)

La formation professionnelle continue est au cœur des dispositifs de gestion du personnel dans les entreprises.
Elle doit être au cœur de la préoccupation des élus.
Elle permet à l'entreprise de faire face aux évolutions techniques et à ses développements.
Elle permet aux salariés d'être en capacité de suivre ces évolutions et d'être plus forts sur le marché du travail.
La loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social ouvre un grand chantier en élargissant les catégories de formation que pourront suivre les salariés d'une part et en renforçant le rôle des partenaires sociaux et du CE en la matière d'autre part.

Quel est le rôle du CE dans le cadre du plan de formation ?

L'employeur est tenu de consulter le CE sur la formation en trois temps et tenir trois réunions distinctes.

1. **La première réunion** a pour objet de présenter et d'analyser les orientations générales de la direction en matière de formation. Ces orientations doivent tenir compte :

- de la politique de recherche et de développement de l'entreprise ;
- des investissements réalisés ;
- des évolutions techniques projetées ;
- des perspectives économiques pour l'année à venir ;
- de l'analyse comparée de la situation des hommes et des femmes.

Remarque *: la loi indique seulement que cette consultation sur les orientations de la direction doit avoir lieu tous les ans. Elle ne précise pas la date à laquelle elle doit être effectuée. En tout état de cause, cette réunion devra intervenir avant les deux autres consacrées au plan de formation (voir ci-dessous).*

2. **La seconde réunion** a pour objet d'analyser la bonne exécution du plan de formation pour l'année passée et pour l'année en cours. Les principales caractéristiques des formations effectuées doivent être communiquées au CE : quelle formation, pour quel public, auprès de quel organisme, pour quelle durée, pour quel coût, et quel en a été le résultat (promotion, par exemple).

3. **La troisième et dernière réunion** a pour objet de discuter sur le contenu du plan de formation pour l'année suivante.

C'est au cours de cette dernière réunion que sont examinées les conditions d'accueil, d'insertion et de formation des jeunes.

Le moment de la consultation du CE sera mis à profit pour examiner les initiatives de la direction au regard des évolutions majeures indiquées par elle. Le CE assure ici « *l'expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions* ».

C'est également lors de cette étape que doivent être présentées les demandes des salariés entrant dans le capital temps formation. Le CE joue pleinement son rôle par sa capacité à être le relais des aspirations des salariés dans ce domaine.

Enfin, il convient de rappeler que le CE est aussi une force de proposition. « *Le CE formule, à son initiative, … toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail, d'emploi et de formation des salariés dans l'entreprise* ».

Quelles sont les grandes catégories de formation que peut contenir le plan de formation ?

La loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie prévoit que le plan de formation puisse contenir trois grandes catégories de formation :

des actions d'adaptation au poste de travail qui constituent un temps de travail effectif ;

des actions de formation liées à l'évolution des emplois ou participant au maintien de l'emploi qui doivent être mises en œuvre pendant le temps de travail. Toutefois, ce type de formation peut conduire le salarié à dépasser la durée légale ou conventionnelle du travail ; dans cette hypothèse, les heures effectuées ne s'imputeront pas sur le contingent d'heures supplémentaires dans la limite de 50 heures par an ;

des actions de développement des compétences qui peuvent se dérouler en dehors du temps de tra-

vail dans la limite de 80 heures par an.

A quel moment de l'année doit-on organiser les consultations du CE ?

La consultation du CE sur les orientations générales en matière de formation doit avoir lieu chaque année. Aucune date n'est impérativement fixée (voir ci-dessus).

La consultation du CE sur le plan de formation de l'année passée et sur celle de l'année en cours doit avoir lieu au plus tard le 15 novembre de chaque année.

La consultation du CE sur le plan de formation pour l'année suivante doit avoir lieu au plus tard le 31 décembre de chaque année.

Remarque : plus que le respect des dates, les élus attacheront de l'importance à la qualité de l'information qui leur est remise à l'occasion de leurs consultations.

Quelle est l'information due au CE ?

L'information due au CE pour la première réunion (consultation sur le bilan de la formation de l'année passée et de l'année en cours) comprend :

- les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise ;
- le résultat éventuel des négociations avec les organisations syndicales ;
- la copie du formulaire « Cerfa 2483 » complété pour l'administration fiscale ;
- les bilans des actions conduites pour l'année antérieure et l'année en cours : organismes, conditions d'organisation, conditions financières, effectifs par catégorie et par sexe ;
- les congés de formations, de bilans de compétences ou d'enseignements accordés (objet, durée, coûts) et leurs résultats ; les congés reportés ;
- le bilan d'insertion des jeunes : accueil, encadrement, emploi.

Pour la deuxième réunion (consultation sur le plan de formation de l'année suivante) le CE dispose des informations relatives au plan :

- organismes de formation, conditions d'organisation des actions ;
- conditions financières d'exécution ;
- effectifs concernés par catégorie socioprofessionnelle et par sexe ;
- conditions d'accueil, d'insertion et de formation des jeunes.

Quel est le rôle du CE en matière de formation ?

La loi sur la formation professionnelle tout au long de la vie a renforcé le rôle du CE en matière de formation :

Le CE doit donner son avis sur les conditions de mise en œuvre des contrats et périodes de professionnalisation ainsi que celles du DIF.

Lorsque l'employeur communique au CE le plan de formation, il doit clairement distinguer les actions :

d'adaptation au poste de travail ;

liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi ;

de développement des compétences.

Existe-t-il un délai minimum entre le moment où l'information est transmise au CE et la date de la réunion au cours de laquelle les élus formulent leur avis ?

Oui. Un délai de 3 semaines minimum doit s'écouler entre la remise des informations aux élus et la date de la réunion de consultation. Ce délai est valable pour les deux réunions relatives à la consultation du CE sur le plan de formation (de l'année passée et de l'année en cours, ainsi que de l'année suivante).

Quel est le montant de la contribution des entreprises à la formation des entreprises ?

Pour les entreprises de 10 salariés et plus, cette contribution est égale à 1,6% de la masse salariale.

Cette somme est répartie de la façon suivante :

0,2% pour un Fongecif ;

0,5% pour un OPCA afin de financer les actions de formation liées aux contrat ou période de professionnalisation ainsi que les droits individuels à la formation.

Le solde est affecté au financement du plan de formation.

Pour les entreprises de moins de 10 salariés, cette contribution est égale à 0,55 %. Cette contribution est obligatoirement versée à un OPCA de branche ou interprofessionnel

Textes de référence

Code du travail : L. 432-3 ; L. 934-1 ; L. 934-3

Extrait du Guide pratique de l'élu de CE

Point de vue de l'expert-comptable

EPARGNE SALARIALE ET POUVOIR D'ACHAT

Le projet de loi sur l'épargne salariale est enfin arrivé devant le Parlement. Ses mesures phares visent à étendre les dispositifs d'épargne, de participation et d'intéressement et Monsieur Borloo ne cache pas son souhait de répondre ainsi aux revendications sur le pouvoir d'achat en partageant mieux les fruits de la croissance. Notamment par la possible distribution d'un « dividende du travail » qui permettrait de contourner la formule contraignante de calcul de la participation qu'il n'est pas prévu de modifier.

Ce projet arrive dans le même temps qu'une récente étude de l'INSEE sur l'évolution du pouvoir d'achat : l'institut a modifié ses paramètres et calcule désormais un « revenu salarial » incluant les temps partiels, les intérimaires, les CDD... Ce revenu n'aurait progressé que de 0.4% par an depuis 1996, avec des évolutions un peu plus favorables pour les ouvriers et cadres que pour les employés. Les femmes, les jeunes et les temps partiels sont bien entendu à la traîne. Enfin, et pour contrer certains arguments du patronat, le niveau de salaires en France reste inférieur à celui de l'Allemagne.

Dans cette même étude, l'INSEE met l'accent sur les disparités croissantes créées par les dispositifs d'épargne salariale : disparités sectorielles (du simple au quadruple), entre grandes et petites entreprises (6 salariés sur 10 ne bénéficient d'aucun dispositif : ni épargne, ni intéressement, ni participation), entre hauts et bas salaires (les 10% des personnes les mieux payées reçoivent 40% de l'épargne salariale globale).

Pas de grands espoirs à placer donc pour la grande majorité des salariés dans ce projet de loi. Les syndicats attendent la conférence qui aura lieu en décembre sur l'emploi et le pouvoir d'achat, sujets qui restent au cœur des préoccupations du plus grand nombre.

Gérard Gratch
Legrand Fiduciaire Rennes

LA GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES

L'avenir d'une entreprise ne peut pas se concevoir sans s'assurer de celui de ses salariés. Il est donc impératif que les directions et les représentants du personnel attachent une attention particulière à la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC).

L'article L. 320-2 du Code du Travail, résultant de la loi du 18 janvier 2005, a créé une obligation pour l'employeur, dans les entreprises d'au moins 300 salariés, « d'engager tous les 3 ans une négociation portant sur les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise sur la stratégie de l'entreprise et ses effets prévisibles sur l'emploi ainsi que sur les salaires. »

La jurisprudence (TGI de Nanterre du 18 janvier 2006) considère qu'une entreprise doit obligatoirement consulter le comité dans le cadre de la GPEC, dès lors qu'elle modifie sa stratégie.

La GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences) peut se définir comme étant la mise en œuvre et le suivi d'objectifs et de plans d'actions cohérents, s'inscrivant dans une vision à moyen terme, relatifs au volume des effectifs et aux compétences.

La GPEC vise obligatoirement des objectifs à moyen terme, dans une optique de prévention des licenciements, alors que la finalité d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) est d'éviter, ou au moins de limiter, les licenciements en situation de crise.

Toutefois, si un évènement extérieur entraîne des licenciements, la GPEC, permettra aux salariés d'être formés et donc d'avoir plus d'atouts sur le marché de l'emploi.

La GPEC comprend des mesures d'accompagnement, « en particulier en matière de formation, de validation des acquis de l'expérience, de bilan de compétence ainsi que d'accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique des salariés » (article L. 320-2).

Elle peut permettre d'anticiper les départs liés à la pyramide des âges, les pénuries d'emploi et de gérer prévisionnellement la reconversion des emplois.

Si une entreprise a connaissance d'évolutions qui peuvent avoir des incidences sur l'emploi et sur les compétences et refuse d'en prévoir les conséquences dans le cadre d'une GPEC, les licenciements qui interviendraient pourraient être considérés par le juge comme étant sans cause réelle et sérieuse.

Gérard Leclair
Cabinet Leclair

PLANS DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI : CONTENU

Sur la base constituée par les plans de sauvegarde de l'emploi transmis à l'administration, le ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement s'est livré à une analyse de leur contenu (« Premières synthèses », juillet 2006, n°28.2).
C'est ainsi que la cellule de reclassement est présente dans la quasi-totalité des plans de sauvegarde de l'emploi. Cette cellule est destinée à accueillir, évaluer, orienter et à conseiller les salariés. Près des deux tiers des salariés à reclasser (hors reclassement interne et préretraite) ont adhéré à la cellule.
Quant aux autres mesures, elles vont de la majoration des indemnités, à la mise en place des congés de reclassement et de conversion, en passant par l'allocation temporaire dégressive pour ceux qui acceptent un CDI de rémunération inférieure ou encore aux aides pour créer son entreprise (voir tableau ci-dessous)

LICENCIEMENT : APPRÉCIATION DE L'ANCIENNETÉ DU SALARIÉ

Jusqu'à présent, pour apprécier l'ancienneté du salarié licencié et ainsi déterminer ses droits (notamment montant de l'indemnité de licenciement), les juges estimaient que c'était à la date de réception de la lettre de licenciement qu'il fallait se placer pour calculer l'ancienneté.
Dans un arrêt du 26 septembre 2006, la Cour de cassation tranche cette question, en décidant que l'ancienneté du salarié licencié prend comme point de départ la date à laquelle l'employeur à envoyer la lettre de licenciement.
Les faits. Un salarié licencié conteste le motif de son licenciement et obtient des dommages-intérêts d'un montant inférieur aux salaires des six derniers mois. Il estime, quant à lui, que son ancienneté était d'au moins six mois à la date à laquelle il avait reçu sa lettre de licenciement et que le montant des dommages-intérêts aurait dû être de six mois de salaire.
La Cour de cassation déboute le salarié et confirme la décision de la Cour d'appel de Paris :
« Attendu que l'ancienneté du salarié s'apprécie au jour où l'employeur envoie la lettre recommandée de licenciement, date à laquelle se situe la rupture du contrat de travail ; que la Cour d'appel qui a constaté… que la lettre avait été expédiée avant que le salarié n'ait acquis deux ans d'ancienneté dans l'entreprise, a légalement justifié sa décision. »
(Cassation, chambre sociale, 26 septembre 2006, n° 05-43841)

GROUPE LECLAIR

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 Boissonade
75014 PARIS
Tél : 01 56 54 56 54
Fax : 01 56 54 56 69
comite@groupeleclair.fr
www.groupeleclair.fr

Interview Gilles Waddington,

Directeur de la société Logitis :

«La passion et le métier : faciliteur du lien social !»

Monsieur Gilles Waddington, pouvez-vous présenter les différents services que votre société propose aux comités d'entreprise ?

Depuis près de dix ans, la société Logitis que j'ai le plaisir de diriger, propose une gamme très étendue de services aux CE, DP et CHSCT. C'est un choix et une vocation sociale forte qui animent nos équipes.

A l'origine, nous avons été parmi les premiers à mettre au point une offre complète de logiciels de gestion pour les comités. Cette offre répond à trois questions traditionnelles de la gestion du comité d'entreprise : la comptabilité avec ses deux budgets séparés, la gestion des personnes (salariés, enfants, conjoint, retraités,…) la gestion et le suivi des activités (sport, cinéma, chèques vacances, Noël, fête des mères et des pères, etc.).

A ses débuts (en 1985), Logitis était donc d'abord une société de services informatique.

Sont venues ensuite les formations et l'assistance en informatique, évidement. Nous sommes très proches de nos clients et sans cesse à leur écoute. Nous avons depuis longtemps mis au point une « hot line » dont l'engagement 48 h est bien connu.

Ayant personnellement une formation commerciale et de juriste, j'ai pensé il y a quelques années mettre au point à la demande de certains de nos comités d'entreprise, des stages juridiques afin de garantir au mieux les droits des élus et des salariés. Nous avons eu d'excellents résultats dans ce domaine. C'est pourquoi aujourd'hui nous proposons nos formations juridiques inter et intra sur tous les sujets du droit du travail et des contrats. Nous avons également une forte activité de conseil et d'assistance juridique qui est le prolongement naturel des formations.

Enfin, n'oublions pas que depuis longtemps nous avons également une forte compétence comptable qui nous amène à réaliser régulièrement des audits de comité d'entreprise.

A l'origine, votre société était dans le domaine de l'informatique. N'est-ce pas étonnant qu'elle propose aujourd'hui des formations aux membres des comités d'entreprise ?

Cela peut surprendre il est vrai. En réalité c'est assez naturel.

A l'origine, nos comités d'entreprise, équipés de nos logiciels et ayant suivi nos formations aux logiciels, ont très vite posé des questions comptables. Il est fréquent, lors d'une mise en route, que nous soyons appelés à aider dans le choix de comptes, de présentation de bilans ou de la façon de passer les écritures (imputations, affectations). De même, dans le cadre de l'assistance logicielle, il est fréquent que nous répondions chaque année aux questions concernant les opérations de fin d'exercice ou de révisions des comptes.

Dès lors que vous traitez de la comptabilité, vous abordez la question des règles de séparation des budgets, des règles de l'URSSAF puis du droit du comité d'entreprise, des délégués du personnel, des salariés... Ainsi, nous avons été amenés à répondre au fur et à mesure aux questions que nous posaient les comités d'entreprise.

Nous avons donc décidé de structurer cette activité et d'en faire un département à part entière. Aujourd'hui, une grande partie de notre chiffre d'affaire vient de ces formations. Quand à l'assistance juridique, elle est la suite naturelle des formations.

Elle répond à deux soucis quotidiens des élus : « le problème que je dois résoudre est-il bien posé ? » et « mes abonnements juridiques (d'ailleurs certainement essentiels) me suffisent-ils à faire valoir nos droits devant l'employeur ? ».

Nous, nous avons le recul et surtout des professionnels qui passent leur temps à chasser les jurisprudences pour apporter les meilleures réponses en toute sécurité pour les élus.

Aujourd'hui, circulent des projets prévoyant la « mutualisation » des deux budgets du comité d'entreprise. Qu'en pensez-vous ?

La mutualisation est un sujet complexe et délicat.

Délicat car toute règle modifiant l'utilisation de chaque budget du comité sera interprétée comme une chance par certains, mais comme une menace par d'autres. Je crains donc le statu quo.

Complexe parce qu'il y a deux sujets.

D'abord, la relation entre le fonctionnement et le social. Depuis 1982 et les lois Auroux, il y a étanchéité. On pourrait cependant considérer, en cas de sous utilisation du budget fonctionnement, qu'une partie excédant par exemple un an de subvention courante, soit reversée au budget social .

Ensuite il y a une terrible disparité entre les comités d'entreprise en terme d'effectif ou de région (une entreprise industrielle de 150 salariés de Picardie n'a pas les mêmes subventions qu'un centre de recherche de 150 salariés en région parisienne) ou en terme de taux pour le budget social.

Certains comités d'entreprise touchent 0,3 ou 0,4 % de la masse salariale brute d'autres reçoivent près de 4 ou 5 % ! On pourrait éventuellement s'inspirer de ce qui ce passe avec les budgets communaux et la DGF (dotation globale de fonctionnement). Les communes « riches » payant pour les communes « pauvres ».

Cependant, le comité d'entreprise échapperait alors à l'entreprise et ses salariés. Ce dossier n'est pas mûr pour l'instant et exige encore des études fortes et surtout concertées.

Depuis une quinzaine d'années, vous travaillez avec les comités d'entreprise. Je suppose que c'est surtout un choix personnel car votre métier vous place au cœur des relations qu'entretiennent les hommes et les femmes au travail. Comment, l'homme que vous êtes vit cette réalité ?

Oui bien sûr, nous sommes au cœur de plusieurs types de relations.

Au service de l'équipe du comité d'entreprise lorsqu'il faut définir les responsabilités de chacun et finalement accompagner un équilibre de l'équipe dans son ensemble.

Entre le comité d'entreprise et l'employeur ensuite, lorsqu'il s'agit de défendre les droits des salariés, des délégués, du comité d'entreprise.

De façon plus globale, lorsqu'il s'agit dans un contexte particulier, le faire respecter les règles du droit qui s'imposent à tous, ne l'oubliez pas.

Entre plusieurs époques du comité d'entreprise lorsque de nouvelles règles apparaissent (discrimination hommes/ femmes, FPC…) où nous avons un rôle de veille et d'incitation.

Au fond, et depuis longtemps, je me sens (et la société Logitis avec moi) « faciliteur » du lien social.

Nos prestations sont nées du « terrain », elles évoluent sans cesse et, je l'espère, de mieux en mieux.

Un CDD par salarié à remplacer

Certaines entreprises ont pris l'habitude de conclure un CDD pour remplacer plusieurs salariés absents. Cette pratique est, particulièrement, répandue lorsqu'il s'agit de pallier les absences dues aux congés payés, qu'elles soient simultanées ou successives. Dans un tel cas, le CDD précise les personnes à remplacer et leur qualification, notamment. Est-ce pour autant suffisant pour valider cette pratique ?
C'est à cette question qu'a eue à répondre la chambre sociale de la Cour de cassation.
Une société engage une salariée en qualité de vendeuse, en signant avec elle trois CDD successifs pour les périodes : du 26 novembre au 3 décembre 1998, du 7 au 12 décembre 1998 et du 26 juillet au 2 octobre 1999. Chaque contrat est conclu pour remplacer plusieurs salariés absents pour cause de congés payés.
A la fin de ces contrats, la salariée saisit le conseil de prud'hommes pour demander la requalification des CDD en contrat à durée indéterminée.
La Cour d'appel de Limoges déboute la salariée de ses demandes. Tel n'est pas l'avis de la Cour de cassation qui énonce :

1. « Attendu qu'il résulte de ce texte – article L.122-1-1-1 du Code du travail – que le contrat de travail à durée déterminée ne peut être conclu que pour le remplacement d'un seul salarié en cas d'absence ;

2. « Attendu que pour débouter la salariée de sa demande de requalification des trois contrats à durée déterminée en contrats à durée indéterminée, l'arrêt énonce qu'aucune disposition législative ou réglementaire ne fait obstacle à ce qu'un contrat à durée déterminée ait pour objet de pourvoir au remplacement de plus d'un salarié absent dès lors que le nom et la qualification de chacun des salariés remplacés sont précisés dans le contrat ; que dans la mesure où le terme désigné au contrat est une date précise, Mme X n'est pas fondée à prétendre que le contrat devait être conclu pour la durée de l'absence de la personne à remplacer et aurait dû préciser la part de temps de remplacement de chacune des personnes absentes et qu'il ne peut être tiré argument de ce que la salariée avait une qualification différente des personnes remplacées, l'employeur n'étant pas tenu de l'affecter au poste occupé par la personne absente ;

3. « Qu'en statuant comme elle l'a fait la Cour d'appel a violé le texte susvisé (article L.122-1-1-1 du Code du travail) ».

(Cassation, chambre sociale, 20 juillet 2006, n° 04-43053).

Audifinance

- 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

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 solidements 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.

LA CLE
Le partenaire des comités
Qualifiée OPQCM
Ressources Humaines

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

www.la-cle.fr

LES VOSGES : DU VERRE AU VERT

Par Christophe Courau

Le 10 juin 2007 le TGV Est européen entrera en service, mettant alors Épinal à 2h15 de Paris deux fois par jour, et Saint-Dié des Vosges à 2h25 de la capitale, sans oublier les liaisons régionales facilitées vers Lille, Nantes ou Bordeaux. Les Vosges vont donc devenir encore plus accessibles, et ses richesses naturelles et culturelles risquent de redevenir à la mode.

Photo CDT VOSGES

Il est vrai que ce département, dont la moitié de la surface, soit près de 290 000 hectares, est recouverte de montagnes, comporte bien des spécialités gastronomiques.

On note ainsi l'inévitable et odorant fromage de Munster, aussi appelé Munster-Géromé. Un fromage de lait de vache à pâte molle et croûte lavée, et fabriqué dans les montagnes des Vosges depuis des siècles. Mais les Vosges proposent aussi des « fumés », de la charcuterie et autres cochonnailles de toutes sortes, aux goûts extraordinaires, sans oublier la trop méconnue andouille du Val-d'Ajol. Pour le dessert, on pourra se contenter de miel de sapin, à moins que l'on veuille goûter à la typique mirabelle de Lorraine ou le sensationnel « bluet des Vosges », une myrtille importée du Canada depuis les années 1970 aussi délicieuse à déguster seule que sur une tarte. Côté boissons, il faut essayer le perlé de rhubarbe, un vin apéritif pétillant produit par Michel Moine à Xertigny. Mais ce qui sans nul doute fait la marque de fabrique des Vosges, ce sont ses eaux. Pas uniquement celles de la Moselle, qui traverse le département du Nord au Sud, ni celles du lac de Gérardmer tout à l'est du département, mais aussi ses multiples sources minérales que sont Contrex, Vittel ou Plombières.

UN ÉCRIN DE NATURE

La station thermale de Contrexéville, située à l'est du département dans la plaine vosgienne, est l'une des plus anciennes. Elle est née au 18e siècle quand le docteur Charles Bagard, médecin du duc de Lorraine Stanislas (l'initiateur de la place Stanislas à Nancy), présente un mémoire en 1760 sur les bienfaits de cette eau de source. Un siècle plus tard, la source Pavillon est déclarée d'utilité publique. Contrexéville devient alors un lieu à la mode. Les têtes couronnées s'y pressent : du Shah de Perse au roi de Milan en passant par le Premier ministre d'Egypte... Des hôtels de luxe y sont édifiés. Un casino voit le jour en 1900. Entre deux promenades, on y boit de l'eau qui jaillit des griffons, avec un verre gradué de 330 grammes, glissé dans un étui de paille blonde... Aujourd'hui encore, Contrexéville, qui a gardé son charme d'antant, vit toujours de son eau. Et la devise de la bourgade qui compte actuellement 4000 habitants est explicite : « Fons non fama minor », c'est-à-dire « la source qui n'est pas inférieure à sa renommée ». Elle s'est désormais fait une spécialité de la cure minceur et se présente comme la « Capitale de la saveur minceur ». À quelques kilomètres de là, se trouvent la source et le village de Vittel. Vittel, comme Contrex et Epar, sont aujourd'hui la propriété du groupe Nestlé. La quasi-totalité de la zone est protégée depuis près de dix ans, pour que l'eau captée par des puits artésiens reste pure. L'objectif est de proté-

ger totalement la zone de captage des pesticides et autres pollutions d'ici à 2010.
Du coup, Vittel met en avant son côté « écolo ». On y visite ainsi le « Jardin de la terre ». Roland et Maryline, le couple de jardiniers à l'origine du projet, font visiter leurs trois hectares, « l'équivalent de six terrains de foot » précise Roland, qui forment leur jardin bio. Ici pas d'engrais, ni de pesticides. Tout se fait naturellement. On y élève même des coccinelles pour lutter contre les pucerons. Et l'objectif est atteint : « Le jardin de la terre », que les groupes peuvent visiter pendant trois heures en compagnie d'un guide, est un magnifique jardin dans lequel on a plaisir à se promener. On y découvre ainsi plusieurs sortes de rosiers colorés, qui poussent sur un paillage pour éviter la répétition des arrosages. Au fur et à mesure des explications, on comprend que ce qui fait la force de cette découverte, c'est que la quasi totalité des techniques employées ici peuvent être utilisées chez soi. Au cours de la promenade, on découvre des massifs jaunes, rouges aux senteurs aromatiques. Ainsi, par exemple, un massif est entièrement consacré aux différentes sortes de basilic : laitue, cannelle, citron, grand vert, anis marseillais et pourpre... Les visiteurs peuvent humer, toucher, mâchouiller les plantes des potagers, comme l'incroyable cosmo au goût de chocolat. On y découvre aussi les associations naturelles anti-nuisibles comme l'ail et les pêches ou les carottes et les radis : « la carotte accroît la saveur du radis qui, lui, éloigne l'araignée de la carotte ! » explique un petit panonceau.

À Vittel, les visiteurs peuvent aussi profiter d'avril à octobre de l'exposition « l'eau et la vie » abritée dans les anciens thermes dessinés par l'architecte Garnier (qui a aussi conçu l'opéra de Paris). Palaces et balades dans la verdure sont aussi au programme tandis que les plus actifs tenteront un parcours d'accro-branche, où s'initieront au golf (Vittel ne compte pas moins de 54 trous), sans oublier évidemment un programme de soins de remise en forme aux thermes de Vittel. Un forfait découverte (de mi février à mi décembre) comprenant trois soins et un repas est disponible pour les groupes à l'Office du tourisme de Vittel (48€ / personne).

DES IMAGES QUI FONT L'HISTOIRE

Mais si la nature apprivoisée par l'homme et l'absorption curative d'eau de source vous lassent, pourquoi ne pas faire une promenade plus culturelle à Épinal, ville située à une trentaine de kilomètres plus à l'est ? La ville préfecture, sur les bords de la Moselle, est charmante. Le cœur de la ville, centré autour de sa place des Vosges, se visite agréablement en quelques heures. Sur la place, on distingue ainsi une belle maison renaissance dite des baillis, construite par un papetier. On y apprend aussi la raison pour laquelle, les Vosges donnent leur nom à l'une des plus belles places de Paris. C'est le civisme des spinaliens (les habitants d'Épinal) qui en est la raison. Lors de la Révolution Française, les Vosges sont en effet le premier département français à payer ses contributions et réunir des volontaires à l'appel de la patrie en danger. La Convention, confirmée par Bonaparte, a donc donné à l'ancienne Place Royale parisienne le nom de « Place des Vosges ». La promenade continue derrière la place, en direction de la Basilique Saint-Maurice. Derrière cette vénérable église, les visiteurs y découvriront une belle série de maisons appartenant autrefois aux nobles dames chanoinesses. Quelques pas de plus et l'on découvre le charmant musée du Chapitre qui rappelle l'histoire de la ville et présente une imposante et somptueuse maquette de la ville au XVIIe siècle. Il suffit alors de longer les anciens remparts, aujourd'hui fleuris, pour rejoindre le centre ville et la halle au marché. Mais ce qui fait la réputation internationale d'Épinal, c'est bien sûr les « images ». Toute promenade touristique de la ville n'échappe pas à la visite de l'imagerie d'Épinal.
Là, accompagné par une guide, on visite en quelques heures la fabrique traditionnelle d'images. On y découvre les premières images des siècles passés fabriquées grâce au principe de xylographie sur bois de poirier, suivi en 1800 par une première modernisation que représente la lithographie. Si les premières images d'Épinal, transmises dans les campagnes de France, sont religieuses, les

fabricants d'images s'orientent ensuite vers les scènes historiques. L'épopée des batailles de l'Empire cultive le culte impérial, puis les images se diversifient, des artistes aussi célèbres que Caran d'Ache, Benjamin Rabier, Job ou O'Galop font le bonheur de l'imagerie. Jusqu'en 1914, l'imagerie d'Épinal vend de 10 à 15 millions d'images par an dont beaucoup en langue étrangère, fabriquées au pochoir de six couleurs (on assiste à des démonstrations), placées sur la feuille de la plus claire à la plus foncée. La concurrence de la photographie puis de la télévision aurait pu détruire ce patrimoine. Mais ce n'est pas le cas. Aujourd'hui, ils sont dix artistes à travailler à nouveau pour l'imagerie d'Épinal avec des thèmes modernes allant de la chute du mur de Berlin en 1989 en passant par le Tsunami de décembre 2004 ou encore le 11 septembre 2001. À la fin de la visite, une grande boutique présente d'ailleurs les images à la vente, qu'elles soient anciennes ou contemporaines.

PROMENADES AU VERT

Il est temps de prendre de la hauteur. Direction la montagne Vosgienne où les amoureux de sports et de beaux paysages vont pouvoir s'en donner à cœur joie. Les plus sportifs n'hésiteront pas à parcourir la voie verte de 55 kilomètres, exclusivement réservée aux piétons et aux véhicules sans moteur : vélos, VTT, VTC, rollers, planches et skis à roulettes, trottinettes... Cette promenade au cœur du parc naturel régional des Ballons des Vosges à 20 km de Gérardmer et, à 40 d'Épinal, est un vrai délice pour les amoureux de nature. On y découvre ainsi les superbes gorges de Crosery au milieu des sapins et des épicéas, le long de la rivière Moselotte, où une passerelle en bois (Vosges oblige) a été construite par les élèves ingénieurs de l'école nationale supérieure des technologies et industries du bois d'Épinal. Les plus méditatifs préféreront rester au bord d'un étang pour pratiquer la pêche à la mouche.

Photo CDT VOSGES

On montera ensuite à plus de 1200 mètres vers le Hohneck, le point culminant des Vosges, par le col de la Vierge. Les plus discrets des promeneurs auront peut-être la chance d'apercevoir la maison forestière, refuge du club vosgien, un coq de Bruyères ou encore le Grand tétras, espèce rare et protégée qui vit dans les forêts de conifères. Dans le parc naturel (1647 hectares protégés entre 720 et 1204 mètres) plus de 200 kilomètres de circuits pédestres sont balisés. On y découvre la forêt de pins mais aussi les curiosités naturelles que sont les tourbières, les éboulis et autres chaumes. Une route en lacet mène jusqu'au sommet à la station de ski du Hohneck où se trouve la source de la Moselle. L'été, le lieu est accessible à pied ou en voiture. On y découvre, au son des cloches des vaches, de grands pâturages l'été et les Sorbiers et Aliziers, où parfois on aperçoit des chamois. Par temps clair, le Hohneck offre une vue imprenable sur la plaine d'Alsace et sur la Forêt Noire, « et même sur les Alpes » clament en cœur tous les vosgiens de souche. En contrebas, se trouve le jardin d'altitude dit du Haut Chitlet qui dépend du jardin botanique de Nancy. Pour les amateurs de flore, le jardin avec ses 3000 plantes montagneuses mérite le détour.

LA PERLE DES VOSGES

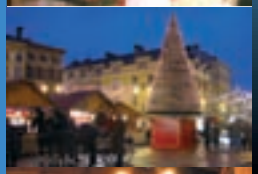
Reste à découvrir la perle des Vosges, la jolie bourgade de Plombières-les-Bains. A elle seule, elle réunit toutes les facettes des Vosges. Il s'agit d'abord d'une station thermale ne comptant pas moins de 27 sources thermales, aux propriétés exceptionnelles, utilisées en soins (on y soigne les affections intestinales et rhumatismales de mars à novembre) ou comme boisson, et dont la plus chaude jaillit à 85 degré au forage. Les effets curatifs de l'eau de la « ville au mille balcons » étaient déjà connus des Romains, qui y fondèrent l'un des plus vastes établissements balnéaires de Gaule.

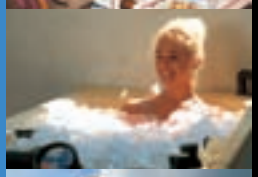
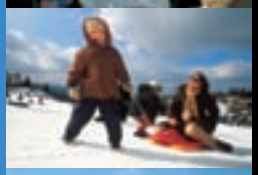
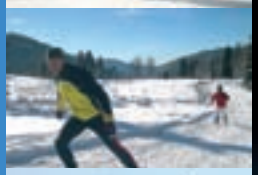
L'illustre Montaigne viendra y soigner ses maux, tout comme Stanislas Leczinsky, Duc de Lorraine et Joséphine de Beauharnais, épouse de Napoléon Bonaparte.

C'est Napoléon III qui fit de Plombières le centre du monde. Il y effectua sept séjours, dont cinq cures. Plombières doit à l'Empereur, son église, son parc, ses thermes et les grands travaux souterrains réalisés par l'ingénieur Jutier. Côté gastronomie, on ne manquera pas la « glace Plombières » inventée en 1882 par un pâtissier qui eut l'idée de faire macérer les fruits confits dans le kirsch, lui donnant son goût incomparable.

Paris-Vosges en 2h15min...
dès juin 2007

- **Saint-Dié** (2h25min)
- **Epinal** (2h15min)
- **Remiremont** (2h40min)



www.tourismevosges.fr

Vosges

Une montagne aux frissons d'hiver

Montagne de frissons
A saisir avec les nouvelles glisses, dans les couloirs de neige, les cascades de glace...

Montagne de passions
A partager avec de grands champions sur des pistes inédites....

Montagne de sensations
A éprouver dans les stations de sports d'hiver du massif des Vosges

Montagne d'émotions
A ressentir en famille ou entre amis

Comité Départemental du Tourisme des Vosges

Av. Général de Gaulle - BP 80018 - 88001 EPINAL Cedex
Tél. 03 29 82 49 93 - Fax 03 29 64 09 82
E-mail : tourismevosges@cg88.fr

Crédit photos : O Frimat - Lézardvert, ESF, OT-Gérardmer, Bol d'Air, Imagerie d'Epinal, SNCF

Conception : Lézardvert 06 74 51 43 71

MediaCE - Octobre 2006

Merci de m'adresser la documentation suivante :

«Conformément à la loi informatique et libertés du 06/01/78, vous disposez d'un droit d'accès et de rectification pour les données vous concernant»

- ☐ *«La Nature Vivante» brochure générale*
- ☐ *Carte touristique*
- ☐ *Loisirs d'hiver*
- ☐ *Hôtels*
- ☐ *Campings*
- ☐ *Les Vosges en Fête*
- ☐ *Séjours «individuels»*
- ☐ *Séjours «groupes»*
- ☐ *Autres* _____

Nom/prénom _____

Adresse _____

Code postal _____ **Ville** _____

Tél. _____ **E-mail** _____

BONS D'ACHAT : LA RÉGLEMENTATION

Par Vincent Rande

Photo OT PARIS- Amelie Dupont

Après la publication dans notre dernier numéro d'un article faisant notamment part de la position de la Cour de cassation sur l'assujettissement des bons d'achat aux cotisations sociales, de nombreux abonnés nous ont demandé de faire un point complet sur cette question.

Dans le cadre des activités sociales et culturelles, les comités d'entreprise versent directement aux salariés certaines prestations. La gamme de ces prestations est très large allant des aides diverses (comme les bourses d'études, les allocations de rentrée scolaire, les aides aux vacances des enfants…) aux cadeaux en nature (colis de fin d'année, jouets à Noël, produits offerts à certaines occasions…), sans oublier par les bons d'achat.

Si pour quelques prestations (chèques vacances, chèque emploi service universel, par exemple), la loi fixe précisément dans quelles conditions elles sont exonérées de cotisations sociales, ce n'est pas le cas pour la grande majorité des autres et, en particulier, pour les bons d'achat.

LA COUR DE CASSATION ET LA LOI

Le législateur n'ayant pas défini les modalités d'exonération des cotisations de sécurité sociale des bons d'achat, les juges de la Cour de cassation ont estimé que ceux-ci devaient être pris en compte dans l'assiette des cotisations.

Pour eux, il convient d'appliquer strictement l'article L.242-1 du Code de la sécurité sociale, selon lequel : « pour le calcul des cotisations des assurances sociales, des accidents du travail et des allocations familiales, sont considérées comme rémunérations toutes les sommes versées aux travailleurs en contrepartie ou à l'occasion du travail, notamment les salaires ou gains, les indemnités de congés payés, le montant des retenues pour cotisations ouvrières, les indemnités, primes, gratifications ou tous autres avantages en argent, les avantages en nature, ainsi que les sommes perçues directement ou par l'entremise d'un tiers à titre de pourboire ».

En conséquence, la Cour de cassation en a conclu que, sauf exonération expressément prévue par la loi, toute somme (ou avantage en nature) versée à un salarié est soumise à cotisations. Elle a élaboré une jurisprudence constante qui intègre dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale les bons d'achat (voir notamment Cassation sociale, n°94-11102, 1er février 1996, 31 mai 2006, n° 04-30762).

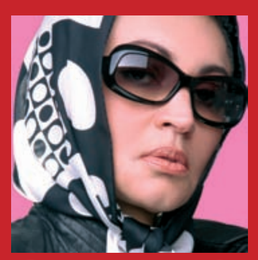
L'ADMINISTRATION, L'ACOSS ET LES URSSAF

Les conséquences de cette jurisprudence n'ont pas échappé à l'administration de tutelle de la sécurité sociale qui, dès 1987, admettait certaines tolérances en fixant des conditions à respecter afin d'exclure les bons d'achat de l'assiette des cotisations.

AP-CE-A4 (v6) 23/08/05 10:52 Page 1

Bricoleur ?

Baba Cool ?



Ou Bcbg ?

Ils n'ont vraiment
rien en commun,
pourtant vous
allez leur faire plaisir
avec le même cadeau.

www.cadhoc.com

Un CADHOC, tous les salariés. Cool ou coincé, gourmet ou régime sport, casanier ou globe-trotter, fashion victim ou baba, quels que soient leur personnalité, leur style de vie, leur look, leurs envies, avec un Chèque CADHOC, vous faites plaisir à chaque salarié.
Un CADHOC, 300 enseignes, 30 000 magasins. Avec un seul Chèque CADHOC, vous offrez tous les univers cadeaux et la liberté pour chacun de se faire plaisir.
Un CADHOC, des services efficaces. Simple à gérer, expert de la législation URSSAF, partenaire depuis bientôt 15 ans des C.E., le Chèque CADHOC vous garantit des services sur mesure et un conseil personnalisé.
Contactez notre département Comité d'entreprise ou assimilé au 0 810 810 702

Un Cadhoc, des cadeaux

CHÈQUE CADHOC

Groupe Chèque Déjeuner

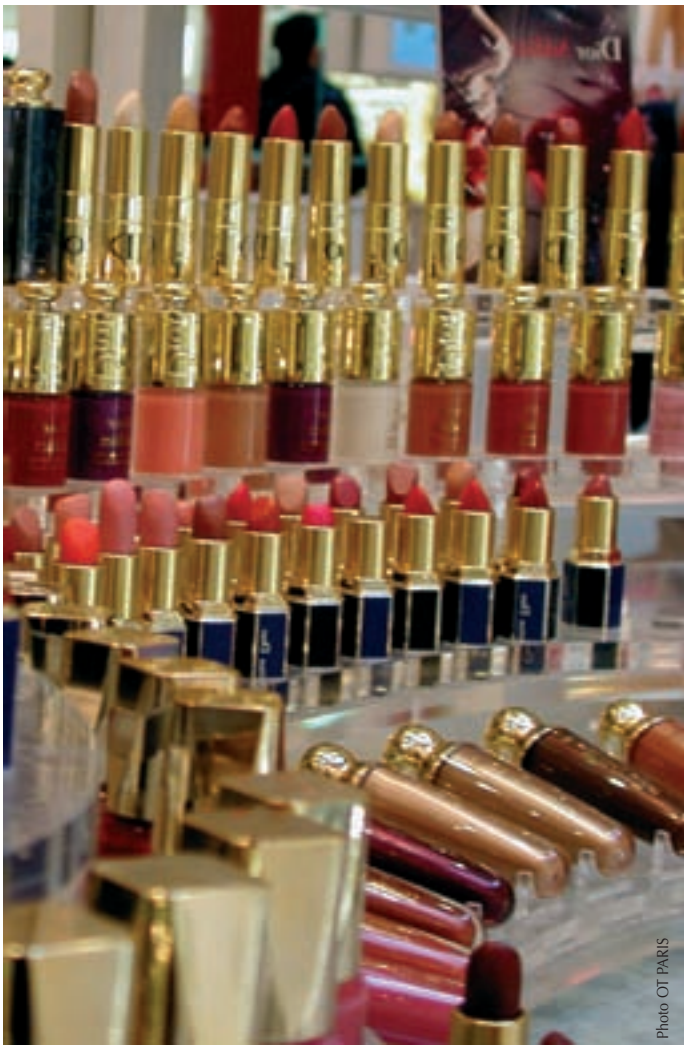


Photo OT PARIS

Cette instruction ministérielle (17 avril 1985) est reprise et complétée par l'ACOSS dans une lettre circulaire du 3 décembre 1996 (n°96-94) adressée aux URSSAF.
Outre une liste longue de prestations servies par le comité d'entreprise avec pour chacune d'elle l'indication de son assujettissement ou non aux cotisations, cette lettre-circulaire précise que les bons d'achat ne donnent pas lieu à cotisations dès lors :
1- qu'ils sont attribués en relation avec un événement,
2- que leur utilisation est déterminée,
3- que leur montant est conforme aux usages.
Ces trois conditions doivent être remplies simultanément pour pouvoir ouvrir droit à l'exonération des cotisations de sécurité sociale.
En 1988, une nouvelle lettre ministérielle en date du 12 décembre vient compléter cette position en posant une présomption de non-assujettissement de l'ensemble des bons d'achat ou cadeaux attribués à un salarié, par année civile, lorsque leur montant n'excède pas le seuil de 5% du plafond mensuel de la sécurité sociale (soit 129 euros en 2006).
Si ce seuil n'est pas dépassé, les bons d'achat et/ou les cadeaux attribués à chaque salarié, par année civile, sont présumés être utilisés conformément à leur objet et donc exonérés de cotisations et contributions sociales.
Ces règles sont reprises régulièrement par l'ACOSS (voir l'encadré) qui a, par ailleurs, posé le principe de l'exonération des cotisations, sans condition, des chèques disque et culture dans une lettre-circulaire du 27 octobre 2004 (voir encadré).
Toutefois, les URSSAF n'ont pas toujours appliqué ces tolérances. Pourquoi, plusieurs raisons d'ordre juridique doivent être avancées :
1- les instructions ministérielles et les circulaires ACOSS n'ont pas valeur juridique, comme l'a rappelé à plusieurs reprises la Cour de cassation (voir notamment Cassation, chambre sociale, n°93-10899, 1er décembre 1994),
2- la position prise par une URSSAF ne lie pas une autre URSSAF (voir Cassation, chambre sociale, n°93-11506, 29 juin 1995).
Face à cette situation et afin d'apporter un maximum de sécurité juridique aux comités d'entreprise, l'ACOSS a réalisé un guide à destination des comités d'entreprise avec la participation des URSSAF. Ce guide reprend l'ensemble des tolérances administratives et précise les modalités d'exonération des cotisations sociales des bons d'achat ainsi que les événements pouvant donner lieu au versement de ces bons. Ce guide a été actualisé en 2005 et peut être consulté sur : www.urssaf.fr

L'ORDONNANCE DU 6 JUIN 2005

Cette sécurité juridique a été récemment renforcée par l'ordonnance du 6 juin 2005 relative à la garantie des droits des cotisants dans leurs relations avec les organismes de recouvrement des cotisations et contributions sociales (Journal Officiel n°131 du 7 juin 2005, page 10027).
En effet, cette ordonnance introduit dans le Code de la sécurité sociale un nouvel article L.243-6-2 ainsi rédigé :
« Lorsqu'un cotisant a appliqué la législation relative aux cotisations et contributions sociales selon l'interprétation admise par une circulaire ou une instruction du ministre chargé de la sécurité sociale, publiées conformément à la loi n°78-753 du 17 juillet 1978 portant diverses mesures d'amélioration entre l'administration et le public et diverses dispositions d'ordre administratif, social et fiscal ou dans les conditions pré-

Photo OT PARIS- Amélie Dupont

DECATHLON PRO

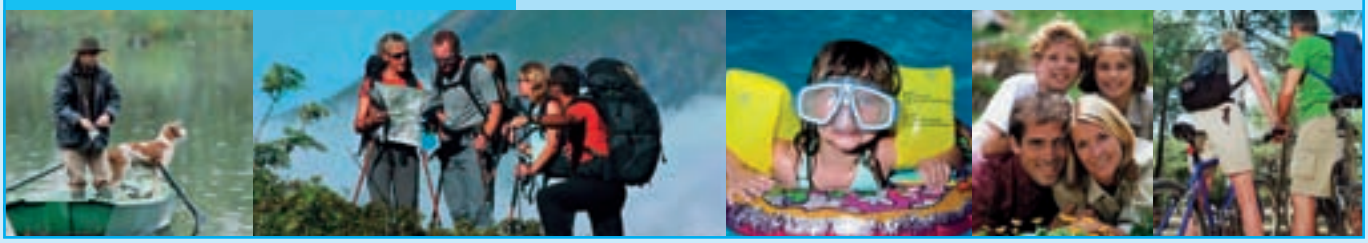
www.decathlonpro.com

POUR DES SALARIÉS EN PLEINE FORME ET DYNAMIQUES...

CHOISISSEZ LE N°1 DU SPORT !

Soyez sûr de faire plaisir avec la carte-cadeau ou le chèque-cadeau !

Les cartes-cadeaux et les chèques-cadeaux Décathlon sont valables dans vos **224 magasins** et sur **35 000 références** : détente, sport ou loisirs, chacun choisit ce qui lui plaît !



Téléphone : N° Indigo 0 825 399 400
0,15€/mn

Internet : www.decathlonpro.com

vues à l'article 5-1 de l'ordonnance n°2004-164 du 20 février 2004 relative aux modalités et effets de la publication des lois et de certains actes administratifs, les organismes mentionnés aux articles L.213-1, L.225-1 et L.752-4 ne peuvent procéder à aucun redressement de cotisations et contributions sociales, pour la période pendant laquelle le cotisant a appliqué l'interprétation alors en vigueur, en soutenant une interprétation différente de celle admise par l'administration ».

Concrètement, les URSSAF ne peuvent plus adopter une position différente de celle prise par le ministère chargé de la sécurité sociale : les instructions ministérielles (et en particulier celles du 17 avril 1985 et du 12 décembre 1988) s'imposent de plein droit aux URSSAF.

En revanche, les tribunaux demeurent libres de continuer d'appliquer l'article L.242-1 du Code de la sécurité sociale, sans que l'on puisse leur opposer les tolérances ministérielles.

Photo OT PARIS- Amelie Dupont

LES BANQUES SE LANCENT DANS LES CHÈQUES CADEAUX OU PLUTÔT LES « CADO-CHÈQUES ».

Natexis Banque Populaire et la Banque Postale s'associent pour créer un chèque cadeaux appelé « Cado-chèque ». Leur but commun est d'étoffer l'offre en terme de service en mettant à disposition des groupes ces nouveaux chèques cadeaux. Leur différence demeure là : des titres de paiement prépayés plus sécurisés grâce à un hologramme en relief, un papier non reproductible... L'idée première est de mettre davantage l'accent sur la notion de cadeau que sur celle de chèque d'où l'appellation « Cado-chèque ». Et c'est dans cet esprit que le « Cado-chèque » a fédéré 50 enseignes nationales allant du bricolage aux restaurants, en passant par le tourisme ou la beauté. Tout cela dans la seule intention de satisfaire toutes les envies des détenteurs du cado-chèque. Leur distribution se fera, d'une part, directement, grâce à la mise à disposition des chèques dans plus de 3000 bureaux de poste en France et dans les banques populaires et, d'autre part, à distance, grâce aux sites internet des deux émetteurs (Banque populaire et la Banque postale) et celui créé pour l'occasion. Des conseillers seront là pour proposer ces nouveaux cado-chèques aux comités d'entreprise. Lancés fin octobre, les « cado-chèques » seront déclinés sous divers thèmes.

Pour tout renseignement www.cadochèque.com

RENTRÉE DES CLASSES ? FÊTE DES MÈRES ? NOËL ?

Souriez !

vous allez faire des HEUREUX !

LIBERTÉ !

La carte est utilisable en une ou plusieurs fois dans les différentes enseignes partenaires.
Mode, maison, sport, loisirs, bricolage…
Comblez toutes vos envies !

SOUPLESSE !

Vous fixez le montant de vos cartes (de 8€ à 500€ par tranche de 1€), leur date de validité (de 3 à 12 mois) et vous rédigez votre message en fonction de l'occasion.

TRANSPARENCE !

Le solde de la carte est édité sur le ticket de caisse à chaque utilisation et consultable à distance au **0 825 829 024** (0,15€/min).

SIMPLICITÉ !

Quelle que soit l'occasion, vous avez la certitude de faire plaisir à chacun avec le même cadeau.
Facile à utiliser, vous apprécierez ce support innovant et qualitatif.

création jumpfrance

Les plus grandes enseignes A LA CARTE !

Auchan · billetterie spectacles · boulanger · Cannelle · Chateaux & Hotels de France* · Copampa* · Cultura · Decathlon · GrosBill.com* · Isabelle Atkins · Jules* · Kiabi · kiloutou* · La Grande Récré · Leroy Merlin · Maisons du Monde* · Nocibé · Norauto · phildar* · Picwic · Pimkis · POI · Toys R Us* · TrésOr* · 3 Suisses* · voyages Auchan · Xanaka · Yves Rocher…

Dans les magasins acceptant la carte illicado. *Dès fin 2006.

CONTACTEZ-NOUS :

0825 86 85 84 (0,15€ /min) - **www.illicado.com** - **contact@illicado.com**

illicado - 40, avenue de Flandre - B.P. 139 - 59964 Croix Cedex

L'URSSAF ET LES CHÈQUES CULTURE

Lettre circulaire ACOSS N° 2004-144

PARIS, le 27/10/2004
DIRECTION DE LA REGLEMENTATION DU RECOUVREMENT ET DU SERVICE DIRRES

LETTRE CIRCULAIRE N° 2004-144

Chèques-disques et chèques-culture attribués par les comités d'entreprise.

Les chèques-lire et chèques-culture ne s'analysent plus comme des bons d'achat mais comme une modalité financière particulière de prise en charge par le comité d'entreprise d'une activité culturelle par essence conformément aux termes de l'instruction ministérielle du 17 avril 1985. Ils sont exonérés de cotisations de Sécurité sociale sans autre condition que celle d'être attribué par les comités d'entreprise ou par l'employeur en l'absence de comité d'entreprise.

Le développement par les comités d'entreprise d'une politique culturelle favorisant l'accès à la lecture avait conduit l'ACOSS a réexaminer le régime social applicable au chèque-lire qui permet de contribuer à l'acquisition de livres par son bénéficiaire. Les chèques-lire attribués par le comité d'entreprise ne s'analysent plus comme des bons d'achat mais comme une modalité financière particulière de prise en charge par le comité d'entreprise d'une activité culturelle par essence conformément aux termes de l'instruction ministérielle du 17/04/1985.
Ainsi, il n'est plus nécessaire de lier l'attribution des chèques-lire à l'un des événements visés par la lettre circulaire ACOSS de 1996 ni même de respecter le seuil de 5 % du plafond de la Sécurité sociale.
Face au succès rencontré par cette forme de participation à la culture, ont été développé deux autres formes de chèques-cadeaux, les chèques-disques et les chèques-culture, permettant l'accès à d'autres supports de diffusion de la culture.

1 – RAPPEL DE LA REGLEMENTATION APPLICABLE AUX PRESTATIONS DES COMITES D'ENTREPRISE

Une instruction ministérielle du 17/04/1985 précise que ne sont pas soumis à cotisations les avantages destinés à favoriser les activités sociales ou culturelles (de détente, de sports ou de loisirs) des salariés et de leur famille.

Il ressort de cette instruction que doivent être distinguées :

- les prestations qui, parce qu'elles sont dans un rapport étroit avec les activités sociales et culturelles du comité d'entreprise, sont exclues de l'assiette des cotisations et de la CSG et de la CRDS,

- et les autres avantages qui doivent y être assujettis parce qu'ils apparaissent effectivement comme des compléments de salaire versés à l'occasion du travail ou que la réglementation actuelle les réintègre explicitement dans l'assiette précitée.

Par ailleurs, il convient de noter que la lettre du 17 avril 1985 donnant des exemples de prestations placées hors de l'assiette des cotisations sociales précise que la liste ne présente aucun caractère exhaustif.

2 – EXONERATION DES CHEQUES-DISQUES ET CHEQUES-CULTURE ATTRIBUES PAR LES COMITES D'ENTREPRISE

Si la culture ne fait pas l'objet d'une définition permettant de lister de façon exhaustive la nature des activités entrant dans sa définition, elle ne peut se réduire exclusivement à la lecture. La culture est constituée d'un ensemble d'activités intellectuelles et artistiques et de produits culturels, dont la diffusion prend des formes variées.

Ainsi, les chèques-disques favorisant l'accès à la musique et à la cinématographie (CD audio, CD Rom et DVD) et les chèques-culture s'échangeant contre des biens culturels (livres, supports musicaux, CD multimédia ou DVD) ou des prestations culturelles (cinéma, théâtre, musée, concerts, expositions, monuments...) participent effectivement à l'accès à la culture.

Il ne fait aucun doute que favoriser la distribution de chèques-disques ou chèques-culture entre exactement dans les attributions du comité d'entreprise prévues à l'article R. 432.2 du code du travail.

Dès lors, dans un souci de cohérence, il convient d'appliquer les mêmes règles à l'ensemble des chèques-cadeaux favorisant l'accès à la culture sous toutes ses formes.

En conséquence, les chèques-disques ou chèques-culture attribués par le comité d'entreprise ne s'analysent plus comme des bons d'achat mais comme une modalité financière particulière de prise en charge par le CE d'une activité culturelle par essence conformément aux termes de l'instruction ministérielle du 17/04/1985.

Ainsi, il n'est plus nécessaire de lier l'attribution des chèques-disques ou chèques-culture à l'un des événements visés par la lettre circulaire ACOSS de 1996 ni même de respecter le seuil de 5 % du plafond de la Sécurité sociale.

Pour des raisons d'équité, les principes énoncés dans cette circulaire sont également applicables aux chèques-disques ou chèques-culture attribués par l'employeur en l'absence de comité d'entreprise.

Les redressements en cours et les actes de procédure contentieuse sur le régime social des chèques-disques ou chèques-culture n'ayant pas donné lieu à décision définitive de justice peuvent être totalement abandonnés.

Bon d'achat

Le Bon d'achat qui offre plus de cadeaux à vos salariés.

★ BETC EURO RSCG CARREFOUR HYPERMARCHÉS SAS locataire gérant au capital de 37 000 Euros - RCS Evry 451 321 335 - APE 521 F.

Vous recherchez l'idée pour faire plaisir à tous vos collaborateurs et en toutes occasions ?

Pour les Fêtes de Fin d'Année, la Fête des Mères et des Pères, la Rentrée des Classes, et bien d'autres évènements, pensez aux Bons d'achat Carrefour et aux Bons d'achat Culture*. Faites-les profiter de la qualité, du choix et des prix Carrefour dans les 218 magasins en France métropolitaine, hors carburant, ainsi que chez Spectacles et Voyages Carrefour. Personnalisez gratuitement vos Bons d'achat en choisissant leur montant**, leur domaine d'utilisation en magasin, ainsi que leur date de fin de validité***.

Vous pouvez également bénéficier d'une remise dès 750 € de commande.

* Exonération de charges sociales. ** Minimum 8 euros. *** De 1 mois à 1 an.

Pour plus de renseignements,

rendez-vous sur notre site :

@ www.carrefour.fr

ou contactez-nous au :

32 35 dites "bons d'achat"

0,15€ TTC/mn depuis un poste fixe

Carrefour

LIMITE DU MONTANT DES BONS D'ACHAT

Lettre circulaire ACOSS N° 2006-026

PARIS, le 01/02/2006
DIRECTION DE LA REGLEMENTATION DU RECOUVREMENT ET DU SERVICE DIRRES

LETTRE CIRCULAIRE N° 2006-026

Incidence de la valeur du plafond sur la présomption de non-assujettissement des bons d'achat et des cadeaux servis par les comités d'entreprise ou les entreprises en l'absence de CE.

En application de l'arrêté du 2 décembre 2005 fixant la valeur du plafond mensuel de Sécurité sociale pour 2006 à 2.589 euros et, conformément à la lettre circulaire ACOSS n°96-94 du 3 décembre 1996, la présomption de non-assujettissement des bons d'achat et des cadeaux en nature servis par les comités d'entreprise (C.E.) ou les entreprises en l'absence de C.E, à l'occasion d'événements visés par la tolérance ministérielle du 17 avril 1985 est fixée comme suit.

I. En application de l'instruction ministérielle du 17 avril 1985, les cadeaux et/ou bons d'achat attribués à un salarié au cours d'une année peuvent être exclus de l'assiette des cotisations sécurité sociale lorsqu'ils sont attribués en relation avec un événement, leur utilisation est déterminée et leur montant conforme aux usages. A cet égard, la lettre ministérielle du 12 décembre 1988 a posé une présomption de non-assujettissement de l'ensemble des bons d'achat ou cadeaux attribués à un salarié, par année civile, lorsque le montant global de ces derniers n'excède pas le seuil de 5% du plafond mensuel de Sécurité sociale, soit :
2.589 x 5 % = 129 euros.
Lorsque ce seuil n'est pas dépassé, les bons d'achat et/ou les cadeaux attribués à chaque salarié, par année civile, sont présumés être utilisés conformément à leur objet et donc exonérés de cotisations et contributions sociales.

II. Lorsque le montant global des bons d'achat (et/ou cadeaux) attribués, sur une année, à un salarié excède cette limite, il convient d'examiner pour chaque bon d'achat ou cadeau attribué que les conditions générales prévues par l'instruction ministérielle du 17 avril 1985 sont remplies, c'est-à-dire :1

- leur attribution doit être en relation avec un évènement visé par la lettre circulaire ACOSS du 3 décembre 1996 de façon exhaustive (mariage, naissance, Noël des salariés et des enfants, départ à la retraite, rentrée scolaire, fête des mères/des pères, Ste Catherine/St Nicolas),
- leur utilisation doit être déterminée : l'objet du bon d'achat doit être en relation avec l'évènement. Les bons d'achat pour les rayons alimentaires sont exclus.
- et leur montant doit être conforme aux usages : un seuil commun équivalent à 5% du plafond mensuel (soit 129 euros) est appliqué par évènement et par année civile.

Ces trois conditions doivent être réunies simultanément pour pouvoir ouvrir droit à l'exonération des cotisations de Sécurité sociale, de la CSG et de la CRDS.

Les bons d'achat (et/ou cadeaux) sont donc cumulables, par évènement, s'ils respectent le seuil de 5 % du plafond mensuel.

• Deux évènements concernant plus particulièrement la situation familiale ont nécessité des adaptations du seuil de 5 % :

- rentrée scolaire : le seuil est de 5 % par enfant,
- Noël : le seuil est de 5 % par enfant et 5 % par salarié.

• Dans le cas particulier où deux conjoints travaillent dans la même entreprise, le seuil s'apprécie pour chacun d'eux.

• Dans l'hypothèse d'un salarié percevant, pour le même évènement, un bon d'achat et un cadeau en nature, leurs montants doivent être cumulés afin d'apprécier le seuil de la valeur conforme aux usages.

BUTTERFLY

Bienvenue dans un monde de réductions

Les cartes Privilèges & Réductions

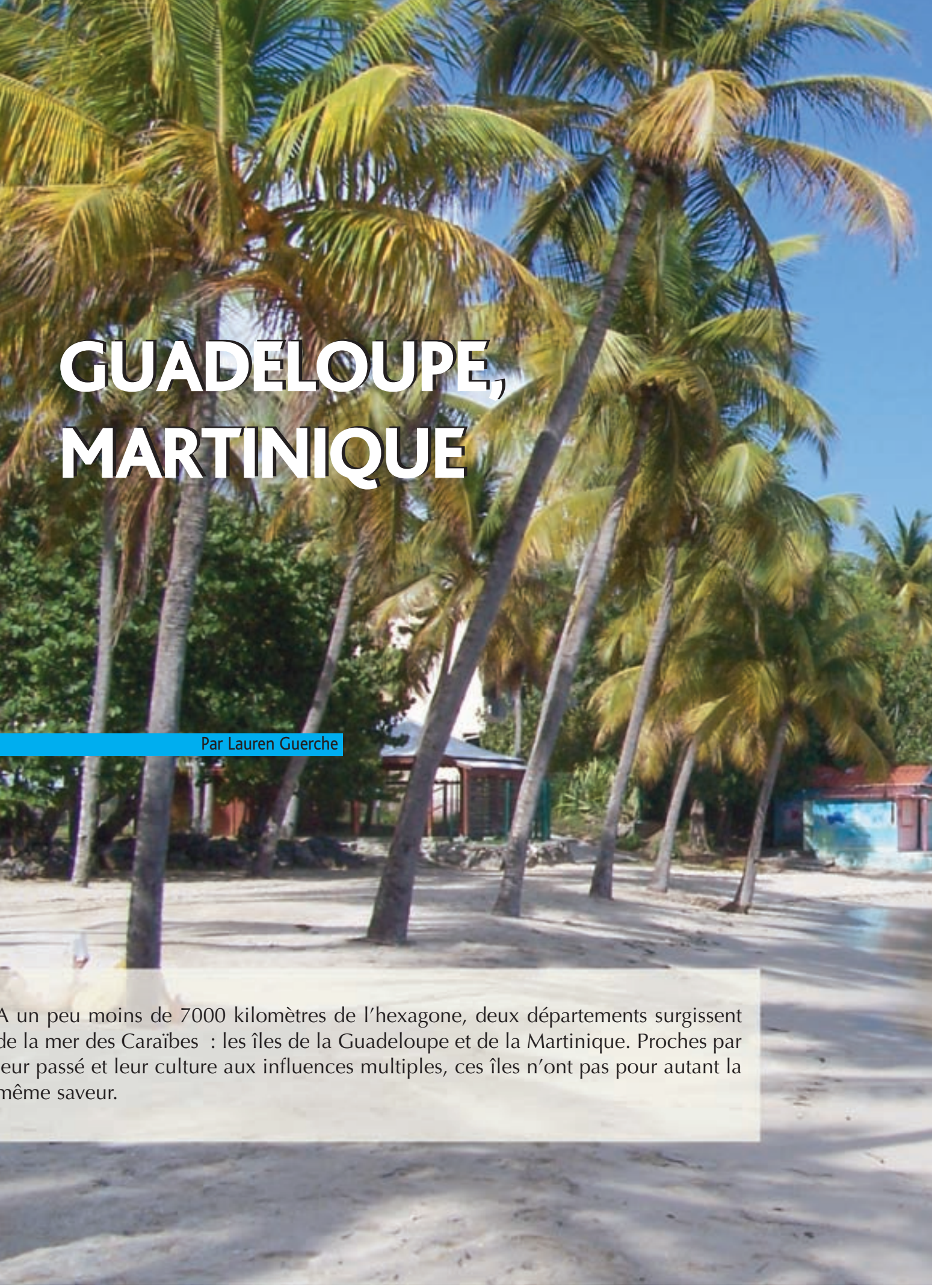
-5 à -50%* tous les jours,

partout en France & dans le monde

Document non-contractuel, *offres modifiables sans préavis, hors soldes, promotions / voir conditions générales du guide Butterfly

Tarif Spécial Comité d'Entreprise

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



GUADELOUPE, MARTINIQUE

Par Lauren Guerche

A un peu moins de 7000 kilomètres de l'hexagone, deux départements surgissent de la mer des Caraïbes : les îles de la Guadeloupe et de la Martinique. Proches par leur passé et leur culture aux influences multiples, ces îles n'ont pas pour autant la même saveur.

A un peu moins de 7000 kilomètres de la métropole, huit îles surgissent de la mer des Caraïbes, les Antilles françaises. Départements d'outre-mer, ces îles sont au carrefour d'une multitude d'influences culturelles : caraïbes, africaines, françaises, anglaises, irlandaises, hollandaises, espagnoles, indiennes, chinoises, syriennes… Toutes ces cultures y ont déposé leurs semences qui ont fondé l'identité des Antilles. Dans ces départements français, il est quasiment impossible pour un insulaire de trouver ses ancêtres en remontant son arbre généalogique. Le métissage a, sans cesse, brouillé à jamais les origines de la plupart des Antillais.

De ce mélange est née une des cultures des plus originales de toutes les Antilles. En témoignent une langue, le créole, et une cuisine qui mélange subtilement les saveurs du monde.

Les Antilles sont certes cette richesse qu'il faut savoir saisir au coin des rues, mais sont aussi, pour le métropolitain, un lieu où l'exotisme d'une France d'ailleurs se mêle à la recherche des plaisirs qu'offrent ses plages et ses nombreuses balades à l'intérieur de ses terres.

GUADELOUPE

La Guadeloupe - qui est en réalité composée de sept îles – se présente sous la forme d'un papillon dont une aile est constituée par Basse-Terre et l'autre par Grande-Terre où est implantée sa capitale administrative, Point-à-Pitre. Battue par l'océan Atlantique sur ses côtes nord et bercée par la mer des Caraïbes au sud, l'île de la Guadeloupe, elle-même, est la plus grande des Antilles françaises. D'une superficie de 1438 km^2, l'île de la Guadeloupe ou, comme on la nomme en créole, Karukéra est celle qui présente le plus de contrastes : plages de sable blanc de Sainte-Anne, de sable noir de Trois-Rivières, petites plages bordées de mangroves ou de cocotiers, ballades à travers les forêts tropicales ou encore randonnées dans la région de la Soufrière.

Au-delà de la Guadeloupe elle-même, les six autres îles qui lui sont attachées valent également que l'on s'y rende : l'archipel des Saintes pour son port et village aux maisons blanches avec ses toits rouges, la Désirade qui est restée loin du développement touristique, Marie-Galante pour son rhum mais aussi pour ses fonds marins, Saint-Martin où la France et les Pays-Bas y cohabitent depuis 1648 et Saint-Barthélemy et ses vingt-deux plages, plus belles les unes que les autres.

LA GRANDE-TERRE

POINTE-À-PITRE

Avec ses communes limitrophes des Abymes et de Gosier, Pointe-à-Pitre est une agglomération qui compte environ 100 000 habitants. Embouteillage interminable aux heures de pointe et succession de banlieues bétonnées sans charme sont les premières impressions que tout voyageur ressent lorsque l'on atteint Pointe-à-Pitre par la route de l'aéroport.

Il faut rejoindre le centre ville et, tout particulièrement, la place de la Victoire et le quartier autour du marché Saint-Antoine pour y voir de belles demeures de style colonial, de vieux bâtiments créoles dans lesquels s'intercalent des cases en bois. Dans cette architecture hétéroclite, on aperçoit également des bâtiments administratifs signés par Ali Tur. Le tout est assez séduisant, ce qui a valu à Pointe-à-Pitre de recevoir le label de « ville d'art et d'histoire » par le ministère de la culture en 2000.

Mais, à Pointe-à-Pitre, on n'y loge que rarement. On y vient par curiosité, pour y prendre les bateaux navettes à la gare maritime de Bergevin et se rendre dans les îles voisines, ou encore pour aller à Bas-du-Fort, à mi-chemin de Gosier, où se trouve la marina. Ce lieu est à la mode avec ses restaurants chics, ses snacks, pizzerias et autres crêperies. La marina est le seul endroit animé le soir et en haute saison, ce lieu est essentiellement fréquenté par les métropolitains.

LE GOSIER, SAINTE - ANNE ET SAINT-FRANÇOIS

A sept kilomètres de Pointe-à-Pitre, le Gosier est l'un des trois

grands centres balnéaires de la Guadeloupe avec Saint-François et Sainte-Anne. La plupart des hôtels-clubs et des boîtes de nuit se concentrent ici. Le bourg s'est étendu le long de la route au-dessus de la mer au fur et à mesure du développement touristique. C'est pourquoi peu d'hôtels bénéficient d'un accès direct à la plage et ce, d'autant plus que les plages sont rares. Et lorsqu'elles existent, elles sont généralement petites et étroites. C'est à l'est, en direction de Sainte-Anne, que l'on trouve les plus belles plages comme celles de Saint-Félix, des Salines et de Petit-Havre.

Reste pour les amateurs d'eaux turquoises et de belles plages de sable à s'embarquer pour l'îlet du Gosier que l'on rejoint sur des barques de pêcheurs du petit embarcadère du Gosier pour quelques euros.

Comme le Gosier, les communes de Sainte-Anne et de Saint-François sont tournées pour l'essentiel vers le tourisme. Le Club Med - dont les bâtiments sont actuellement en rénovation – et Pierre & Vacances se sont installés à Sainte-Anne. Il faut dire que ses plages, sans doute les plus belles de la Guadeloupe, y sont pour beaucoup : lagon turquoise fermé par une barrière de corail, sable clair et cocotiers.

Le bourg de Sainte-Anne manque totalement de charme, le cyclone Hugo l'ayant ravagé en 1989.

Quant à la commune de Saint-François, épargnée par le cyclone Hugo, elle a conservé son vieux village de pêcheurs : maisons basses, cases en bois et en tôle, mairie, place centrale où domine sa vieille église. Mais au-delà de ses nombreux commerces, de son casino, de son golf et de sa très belle plage « les Raisins-clairs », Saint-François vaut surtout la peine qu'on s'y arrête pour son étonnant cimetière hindou. En effet, c'est dans cette commune que vit la plus grande communauté indienne de Guadeloupe et dont l'installation remonte au lendemain de l'abolition de l'esclavage en 1848 pour remplacer la main-d'œuvre africaine dans les plantations de canne à sucre.

BASSE-TERRE

Basse-Terre renferme sans aucun doute les plus belles richesses naturelles de la Guadeloupe. Préservée du tourisme de masse et peu fréquentée, cette région ne peut que séduire le voyageur en recherche d'authenticité. La nature y est encore intacte et la population particulièrement accueillante.

Basse-Terre n'est pas une région plate. Tout au contraire, elle est une région montagneuse coupée seulement par la route de la Traversée. Plus arrosée que Haute-Terre, du moins dans

sa partie centrale en raison de la présence du volcan de la Soufrière qui retient les nuages, Basse-Terre est recouverte de forêts à la végétation luxuriante. Des versants, de nombreuses sources jaillissent favorisant une flore exubérante.

LA ROUTE DE LA TRAVERSÉE

Pour visiter cette région, le meilleur moyen est d'emprunter la route de la Traversée. Débutant à Mahaut sur la côte ouest, cette route grimpe jusqu'au col des Mamelles à 615 mètres, puis redescend vers la côte est. Sur tout le long de son parcours, cette route se fraye un chemin au milieu d'une forêt tropicale humide et d'une forte densité. Très bien préservée –une grande partie est classée parc national de la Guadeloupe -, cette forêt est aujourd'hui très proche de celle que les premiers européens purent voir lorsqu'ils débarquèrent sur l'île au XVIIe siècle.

Pénétrer à l'intérieur est relativement facile. Le parc national de la Guadeloupe a aménagé (et recommande) des accès permettant de faire des ballades ou des randonnées à travers la forêt et qui conduisent très souvent aux nombreuses cascades qui jaillissent de cette épaisse végétation. Aux pieds de ces cascades, des piscines naturelles attendent le marcheur pour une baignade rafraîchissante. A signaler, la cascade aux écrevisses dont l'accès est particulièrement aisé : une dizaine de minutes de marche à travers un chemin ne pré-

sentant guère de difficulté et assurant un plaisir intense à l'arrivée.
Quant aux trois chutes du Carbet, elles ne sont pas accessibles à tous les promeneurs.
Si la première des trois chutes du Carbet d'une hauteur de plus de 125 mètres ne peut être réservée qu'aux seuls sportifs – 4 heures de marche aller et retour sur un chemin instable aux dangers sérieux en raison des crues brutales en temps de pluie -, les deux autres sont, à des degrés divers, plus accessibles : entre vingt minutes et une heure de marche sur des chemins balisés. La deuxième chute (110 mètres de haut) a l'avantage de permettre de contempler une flore particulièrement intéressante : châtaigniers grandes feuilles dont certains atteignent 40 mètres de haut, gommiers blancs, choux-palmistes et philodendrons à feuilles géantes. La troisième chute (20 mètres de haut) possède, elle, un beau bassin pour la baignade.
Pour les courageux et, surtout, pour les initiés, il serait dommage de quitter l'intérieur de cette région sans tenter une randonnée vers la Soufrière que l'on rejoint aux Bains Jaunes. Renseignez-vous avant de partir, car il arrive fréquemment que l'accès à la Soufrière en randonnée ne soit pas autorisé.
Poursuivons notre route pour atteindre la côte à Deshaies, charmant village de pêcheurs aux nombreuses maisons en bois de style caraïbe. A deux kilomètres de là, une halte s'impose sur la plage de Grande-Anse. En y allant, on s'arrêtera à Sofaïa pour sa vue panoramique sur la baie.
Grande-Anse est l'une des plus belles plages de la Basse-Terre. Aux pieds des collines recouvertes par la forêt tropicale, cette plage s'étire sur plusieurs centaines de mètres. Plantée de cocotiers, elle a gardé son naturel : pas de béton mais quelques restaurants qui servent une cuisine créole en bordure de plage.

MARTINIQUE

A 120 kilomètres de la Guadeloupe, la Martinique est pour beaucoup de voyageurs une île de plus dont le degré de ressemblance avec sa sœur est très fort. Si effectivement, on trouve des plages, on mange de la cuisine créole et on boit du rhum comme en Guadeloupe, la Martinique, à y regarder de plus près, a son propre charme qui tient autant à sa très grande variété de paysages qu'à son riche patrimoine historique, ou encore aux nombreux lieux à visiter et, même, à sa cuisine créole aux saveurs particulières.

FORT-DE-FRANCE

Comme sa voisine guadeloupéenne, Fort-de-France souffre des mêmes maux : chapelets de HLM à sa périphérie, embouteillages gigantesques aux heures de pointe. A Fort-de-France, le voyageur ne vient que pour faire des courses dans les nombreux commerces et les marchés du centre ville. Profitez-en toutefois pour visiter les quelques monuments et églises qui méritent qu'on s'y attarde : la bibliothèque Schoelcher (édifice à structure métallique monté à l'origine dans le jardin des Tuileries en 1887), la cathédrale Saint-Louis (édifiée en 1671 puis, après plusieurs séismes et incendies, totalement reconstruite en 1890), le musée départemental d'archéologie et de la préhistoire (un excellent aperçu de l'histoire des peuples amérindiens)…
Faites également un petit tour au Grand marché. Ici, les marchandes en costume

local vous proposeront les produits de l'île : les épices bien-sûr, comme la muscade, la cannelle, le gingembre ou le cacao, mais aussi les fruits (christophine, fruit à pain, tamarin…) ou encore des boissons à base de rhum (punch coco, rhum de Noël, rhum avec fruits). La bouteille est certes quelconque mais le « liquide » est de très bonne qualité.

A l'heure du déjeuner, n'hésitez pas à vous installer sur l'une des tables des petits restaurants qui se trouvent à la sortie du marché. Les menus à base de plats créoles sont d'un excellent rapport qualité/prix.

LES PLAGES

La Martinique ne manque pas de plages ni de lieux pour la plongée sous-marine. A l'extrémité sud de l'île, on trouve de très belles plages : les Salines à proximité de Sainte-Anne qui accueille, à elle seule, un million de visiteurs par an, ce qui la place parmi les premiers sites naturels visités de la Martinique, mais aussi de France. Pour ceux qui cherchent plus de

tranquillité, on signalera sur cette côte Anse Trabaud ou Anse Michel.
Sur la côte est, les plages sont plus sauvages et très peu fréquentées. Il faut dire que cette côte est baignée par l'Atlantique dont la forte houle et les vents parfois violents ne sont pas propices aux bains de mer. Rares exceptions, les plages Le François et Le Robert qui, grâce à leur barrière de corail, sont protégées. Leurs fonds sablonneux font d'ailleurs de ces plages l'un de leur principal attrait.
Mais au-delà de ses plages, la Martinique possède de nombreuses richesses intérieures. La route de la Trace qui part de Fort-de-France pour rejoindre Saint-Pierre, en est un exemple marquant.

LA ROUTE DE LA TRACE

LE JARDIN DE BALATA

A l'époque où la route côtière n'existait pas, la route de la Trace était la seule voie de communication entre Fort-de-France et Saint-Pierre. Ouverte au début du XVIIIe siècle par les jésuites, la route de la Trace conserve tout le long de son tracé de très beaux paysages.
En quittant Fort-de-France à quelques dix kilomètres, on s'arrêtera pour visiter le magnifique jardin de Balata.
Ouvert au public depuis avril 1986, ce jardin est l'œuvre de Jean-Philippe Thoze, horticulteur-paysagiste qui a rapporté des plantes du monde entier et les a plantées dans ce jardin. Ce sont plus de deux cents espèces de plantes et de fleurs qui poussent dans ce jardin. Un sentier vous emmène à travers ce dédale de formes, d'odeurs et de couleurs. On remarquera dès le début de la visite, la collection de broméliacées qui offrent des fleurs pouvant atteindre 5 à 6 mètres de haut aux tons de rose, de vert et de bleu. Quel que soit l'endroit où vous vous trouvez, des senteurs émanent, surtout si la pluie est tombée, des roses de porcelaine, anthuriums, bégonias, balisiers, hibiscus, héliconias ou orchidées.
Quittons le jardin de Balata et continuons notre route vers Saint-Pierre.

SAINT-PIERRE

Etape incontournable pour tout voyageur qui visite la Martinique, Saint-Pierre fut au XIXe siècle la capitale économique et culturelle de l'île. Le « Petit Paris des Antilles», comme on la nommait autrefois, fut détruit par l'éruption de la montagne Pelée en 1902. En quelques secondes, la ville fut dévastée et plus de 28 000 habitants périrent. La légende ne retient qu'un seul survivant (Cyparis) qui avait été jeté en prison pour s'être battu en état d'ébriété. Aujourd'hui, la petite ville s'est reconstruite autour des ruines : l'escalier, le dallage et quelques pans de mur du théâtre, le cachot de Cyparis et l'église du Fort sont les vestiges de cette époque.
D'autres lieux ou sites valent que l'on y consacre un peu de temps : le centre de découverte des sciences de la terre et la distillerie Depraz, l'une des plus anciennes de la Martinique valent le détour.

DE BELLES DEMEURES

En revenant ou en allant à Saint-Pierre, on ne manquera pas de visiter l'une des belles propriétés qui longent la route. C'est le cas des plantations de canne à sucre, dont certaines ont une distillerie ouverte au public. Dans des bâtiments de style colonial, on vous proposera de goûter à une dizaine de boissons à base de rhum (punchs) ou encore d'apprécier le rhum selon son âge.
Et si vous souhaitez déjeuner, faites un stop à la plantation Leyritz. C'est un ancien domaine dont les bâtiments, en grande partie rénovés, datent du début de la colonisation française.
Au milieu d'un cadre champêtre, la plantation Leyritz offre à la fois une bonne table et des chambres confortables aménagées dans les anciennes cases des esclaves.

L'ACTIVITÉ TOURISTIQUE

Depuis les années quatre-vingt-dix, les Antilles françaises connaissent une baisse de la fréquentation touristique de ses îles, en raison notamment de la concurrence accrue d'autres destinations des Caraïbes et d'une dégradation de son parc hôtelier dont la rénovation a été entreprise depuis (le Club Med est un exemple de l'effort de rénovation qui est réalisé actuellement).

Malgré ce ralentissement de l'activité touristique, les îles de la Guadeloupe ont accueilli près de 600 000 touristes en 2004 (un peu plus de 500 000 pour la Martinique). Ces résultats classent les Antilles françaises au premier rang des destinations touristiques parmi les départements et territoires d'outre-mer.

La clientèle française constitue à elle seule 85 % des visiteurs, bien loin des autres Européens (9 % dont 2,7 % d'Italiens), des Canadiens (2,1%), des Caribéens (2 %) et des Américains (1,9 %).

La durée moyenne de séjour est de 14,4 jours (11,5 jours en haute saison et 17,8 jours en basse saison). Ils séjournent en grande majorité dans les hôtels (40,5%). Quant aux autres, ils optent pour la location d'appartements ou villas (26,9%) ou logent chez des amis ou parents (26,2%).

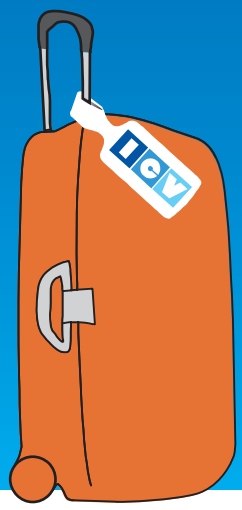
Les données complètes sont disponibles sur :
www.lesilesdelaguadeloupe.com
www.martinique.com

ICV Voyages

Au service des CE depuis 15 ans.

Le spécialiste de vos **Week-Ends**
Au départ de toute la France.

Où l'emmenez-vous ce week end ?



AMSTERDAM
ATHENES
BARCELONE
BRUGES
BRUXELLES
BUDAPEST
DUBLIN
FLORENCE
LISBONNE
LONDRES
MADRID
NEW-YORK
PALERME
ROME
VIENNE
VENISE

www.icv-voyages.fr
7, rue Malassis - 75015 PARIS
Tél : 01 42 50 79 71
Fax : 01 42 50 79 65
LICENSE LI 075980003
IATA
APS

LES HOTELS

VILLE	GUADELOUPE	GUADELOUPE	GUADELOUPE	MARTINIQUE
HOTEL	ANCHORAGE	CREOLE BEACH	MERIDIEN LA COCOTERAIE	CALYPSO
Catégorie	★★★	★★★★	★★★★ luxe	★★★
SITUATION	Sur Grande Terre, à 3 km du village de Saint-François et de ses multiples activités touristiques.	A Gosier, au coeur d'un jardin tropical, à deux pas de Pointe-À-Pitre.	A Saint François, en bordure d'un lagon et d'une plage privée.	Au sud de la Martinique, face au célèbre Rocher du Diamant, à 500 mètres de la plage.
CHAMBRES	356 chambres dont 32 villas de 4 chambres. Accès direct à une plage privée. Climatisation, téléphone, loggia ou terrasse, kitchenette, ménage tous les jours, linge fourni. En supplément : TV et coffre-fort.	218 chambres réparties dans un jardin tropical en bord de mer, équipées de la climatisation individuelle, d'une télévision satellite, d'un mini bar, de la WIFI (sur certaines chambres), d'un téléphone, d'un coffre (dans certaines chambres).	52 suites réparties dans des villas créoles à un étage. Elles disposent de la climatisation, la télévision, le téléphone, coffre fort, minibar, terrasse orientée vers la plage, la piscine, les jardins ou la Marina.	60 appartements de style créole de 25 m² à 58 m². Téléphone, Télévision, kitchenette aménagée et équipée, loggia meublée d'une table et de chaises de jardin.
RESTAURANTS	«La villa créole», restaurant du midi. «Le blanc mangé», le restaurant buffet. «Le sucrier», restaurant gastronommique avec spécialités locales. «Le blue lagoon», bar au bord de la piscine. «Le colibri», bar ouvert toute la journée.	2 restaurants : «La Route des Epices», 4 cuisines du monde : italienne, chinoise, grill rôtisserie, créole. «Le Zawag», plats créoles. 1 Bar «La Rhumerie» dégustations des accras maison et autres coktails.	Cuisine internationale et locale dans un cadre tropical. Un bar situé au bord de la piscine proposant des coktails tropicaux.	2 restaurants et un bar au bord de la piscine : petit déjeuner buffet, restauration rapide ou gastronomique.
Equipements et Services	Piscine, animations, boutiques, salon de coiffure, club pour les enfants (6-12 ans). Diverses excursions au départ de l'hôtel.	Piscine d'eau douce, 1 bassin pour enfants, transats et parasols. Service Baby-sitting, mini club 4-12 ans.	Piscine, plage privative, service de chambre, service blanchisserie, service baby-sitting...	Baby-sitter, location de voitures, organisation d'activités et d'excursions...
Activités	Aquagym, waterpolo, billard, ping-pong. Avec participation : beach volley, plongée, ping-pong, tennis,basket, pétanque. Activités nautiques, plongée, pêche au gros, golf 18 trous, excursions multiples à proximité. Animations nocturnes.	Beach Volley, musculation, pétanque, ping-pong, aquagym. Activités payantes : Ski nautique, canoë, Wake board, Hobie cat 16 et 21, snorkling.	2 courts de tennis, musculation. Avec participation salon de massage, golf 18 trous.	Animations au bord de la grande piscine, court de tennis, terrain de pétanque, volley-ball, ping-pong, tir à l'arc, aquagym, billard, location de VTT. A proximité : sortie en mer près du Rocher, promenade en bateau à fond en verre, scooter de mer, ski nautique, golf 18 trous (Trois-Ilets).

AUX ANTILLES

MARTINIQUE	MARTINIQUE
KALENDA MERIDIEN ★★★	DIAMANT BEACH ★★★
Sur la commune de Trois Ilets, à 25 km de Fort-de-France, entouré d'un jardin tropical.	Dans la baie du Diamant, à 300m du centre du Diamant (centre commercial, banque, marché ...).
295 chambres réparties sur 5 étages équipées de la climatisation individuelle, d'un téléphone, d'une télévision et d'un balcon. En supplément : coffre fort.	49 appartements pour 2, 4 ou 6 personnes au milieu d'un jardin planté de cocotiers, tous équipés d'une terrasse, d'une kitchenette, de la climatisation, d'une télévision et d'un téléphone.
«La Capitane» : cuisine créole et internationale sous forme de buffet. «La Cocoteraie» en bord de mer : sélection culinaire internationale. Bars : La Lélé, La Cocoteraie et bar du casino.	Avec vue sur la piscine et la mer, «La Créole» : plats traditionnels et spécialités internationales, et «Le Ti Punch» : cocktails des îles.
Piscine, boutiques, centre «Autrement» avec bain à remous et osthéopathie, mini-club pour les enfants de 6 à 12 ans.	Piscine d'eau douce, kit bébé disponible sur demande, location de coffre, planche et fer à repasser, machine à laver...
Bateaux à pédales, kayaks, palmes masques et tubas, planches à voile, kayak, Hobby cat 15, tir à la carabine et à l'arc, volley-ball, pétanque, ping-pong, aquagym, 2 courts de tennis éclairés, fléchettes.	Canoës, planches de bodysurf, windsurf, initiation à la plongée, aquagym, cours d'abdos fessiers... Soirées à thèmes.

LES VOYAGISTES AU BANC D'ESSAI

Moins de 900 €

Adora Voyages

Latitudes Extrêmes

Terres & Rivages

Look voyages

Nouvelles Antilles

Cyber Pro Voyages

Entre 900 et 1200 €

Echos du Monde

Pleine Evasion

Différences

Partir

Quartiers du Monde

Plus de 1200 €

Générale Touristique

LES ANTILLES ET LES VOYAGISTES

Paramètres du voyage : Suite à notre demande de cotations sur un circuit aux Antilles, certains voyagistes ont répondu de manière conforme à ce circuit type. D'autres ont modifié certaines composantes du circuit.

Durée : 9 jours/7 nuits Paris/Paris

Au programme : Martinique- Guadeloupe

Circuit en hôtel : 1ère catégorie

Chambres : double

Date : octobre 2007 (hors vacances scolaires)

Transport aérien : vol régulier

Transferts intérieurs : transfert aéroport/hôtel/aéroport + 1 vol intérieur (Martinique-Guadeloupe)

Pension : demi-pension

Assurances : assistance, rapatriement, bagages et annulation comprises.

Taille du groupe : 40 pax

Taxes d'aéroport incluses

Voici les paramètres qui entraînent une modification de la cotation :
- Lorsque le voyagiste n'inclut pas d'assurances
- Lorsque le voyagiste n'inclut pas les taxes d'aéroport

Moins de 900 € :

Adora Voyages :
Prix TO : 605 €
Vols : Air France/Air Caraïbes
Hôtels : 3 étoiles
Prix MEDIA CE : 605 €

Latitudes Extrêmes :
Prix TO : 870 €
Vols : Air France
Hôtels : 1ère catégorie
Prix MEDIA CE : 870 €

Terres & Rivages :
Prix TO : 895 €
Vols : Air Caraïbes
Hôtels : 3 étoiles
Prix MEDIA CE : 895 €

Look voyages :
Prix TO : 895 €
Vols : Air France/Air Caraïbes
Hôtels : 3 étoiles
Prix MEDIA CE : 895 €

Nouvelles Antilles :
Prix TO : 895 €
Vols : Air Caraïbes ou Corsair
Hôtels : 3 étoiles
Prix MEDIA CE : 895 €

Cyber Pro Voyages :
Prix TO : 875 €
Vols : Air France ou Air Caraïbes
Hôtelses
N'inclut pas les assurances (bagages, annulation)
Prix MEDIA CE : 896 €

Entre 900 et 1 200 € :

Echos du Monde :
Prix TO : 939 €
Vols : Air France, Air Caraïbes ou Corsair
Hôtels : 3 étoiles
Prix MEDIA CE : 939 €

Pleine Evasion :
Prix TO : 960 €
Vols : Air Caraïbes
Hôtels : 3 étoiles
Prix MEDIA CE : 960 €

Différences :
Prix TO : 970 €
Vols : Air France
Hôtels : 3 étoiles
Prix Média CE : 970 €

Partir :
Prix TO : 975 €
Vols : Air Caraïbes
Hôtels : 3 étoiles
Prix MEDIA CE : 975 €

Quartiers du Monde :
Prix TO : 1 090 €
Vols : Air France
Hôtels : 3 étoiles
N'inclut pas les assurances.
Prix MEDIA CE : 1 090 €

Plus de 1 200 € :

Générale Touristique :
Prix TO : 1 007 €
Vols : Air France, Air Caraïbes ou Corsair (selon disponibilité)
Hôtels : 3 étoiles
N'inclut pas les taxes d'aéroport ni les assurances
Prix MEDIA CE : 1 206 €

Désormais vous pouvez également effectuer un transfert Martinique-Guadeloupe en bateau, ce qui est plus économique, plus agréable et pas plus long. Certains TO proposent ce genre de transfert, renseignez-vous lors de votre réservation.

ANTILLES, MODE D'EMPLOI

ADRESSES UTILES :

- Guadeloupe :
Se renseigner sur le www.lesilesdeguadeloupe.com ou sur www.guadeloupe-fr.com
- Office du tourisme de Martinique : 2, rue des Moulins, 75001 Paris. Tél. : 01 44 77 86 00
www.touristmartinique.com

MODE D'EMPLOI :

- Langues : Français et Créole
- Formalités de départ : Une carte d'identité suffit.
- Compagnies aériennes : Air France, Air Caraïbes et Corsair en vol direct.
- Temps de trajet : Entre 8h et 8h 30 de vol.
-Décalage horaire : 5h en hiver et 6h en été c'est-à-dire quand il est 12h à Paris il est 7h en hiver et 6h en été aux Antilles.
- Monnaie : Euro
- Argent : Les chèques émis par une banque de la métropole sont presque systématiquement refusés, il est préférable d'avoir du liquide.
- Banques : Ouvertes de 8 h à 12 h et de 14 h à 16 h, sauf les samedi et dimanche et parfois le mercredi après-midi en Guadeloupe.
- Shopping : La plupart des articles de souvenirs issus de l'artisanat local sont des vêtements en madras, serviettes de bains imprimées, tee-shirts, sets de table, bijoux en coquillages, et les fameux chapeaux " bakoua ".
Vous trouverez aussi des plats en bambou, des sacs calebasse et des poupées de collection vêtues de feuilles de banane. Vous pourrez enfin vous laissez tenter par quelques friandises comme des fruits confits.
- Téléphone : Comme en métropole, avec le préfixe 05
- Cuisine : Les produits locaux sont le poisson, la langouste, et l'ouassou (grosse crevette d'eau douce). Vous dégusterez du thazar (qui ressemble à du thon), du marlin, du requin ou des palourdes. Les acras (beignets de morue aux fines herbes ou beignets de légumes) vous seront très souvent proposés ainsi que des crabes farcis accompagnés d'un verre rhum.
- Santé : Les maladies autrefois redoutées ont aujourd'hui disparu comme le paludisme, le pian, la filariose lymphatique, la bilharziose intestinale.

GUADELOUPE :

- Chef lieu : Basse-Terre
- Climat : Basse-Terre est une île résolument volcanique avec beaucoup de soleil, de la pluie et du vent. De décembre à avril c'est la saison sèche, appelée le « carême », qui est la plus agréable, c'est la haute saison. De juillet à octobre, en revanche, c'est la saison humide : l'« hivernage ». L'air est lourd, voire étouffant.

MARTINIQUE :

- Préfecture : Fort-De-France
- Climat : De fin décembre à mai c'est la saison sèche. Beau fixe malgré la saison humide : « l'hivernage » court de la mi-juin à novembre. De fin août à octobre, les cyclones sont fréquents.

QUELQUES PROVERBES CRÉOLES :

- Avant ou marié cé ché doudou, après maié cé si moin té savé : Avant de te marier c'est chérie, après c'est si j'avais su.
- Ravète pas janmé ni raison douvant poule : Le cafard n'a jamais raison de la poule.
- Bannan jon pas ka vini vêt : Banane jaune ne devient pas verte (comprendre par là que l'on ne peut pas être et avoir été).
- Fô pa ou filé kouto anan ou kyenbé kabrit: Il ne faut pas vendre la peau de l'ours avant de l'avoir tué.
- Kekett' pas ka palé, boudin bava : Le vagin est muet, le ventre est bavard (comprendre les actes cachés ont des conséquences visibles).
- Iche tig' paka fèt' san zong': Les enfants des tigres ne naissent pas sans ongles (comprendre tel père, tel fils).

Nous avons effectué ce reportage dans le cadre d'un voyage organisé par Terres & Rivages. Nous remercions ce tour opérateur pour toute l'aide qu'il nous a apporté.

adora VOYAGES

Les Antilles authentiques

Leader des voyagistes groupes sur les Antilles françaises

14 rue de Tolbiac - 75013 Paris
Tél. 01 53 60 40 50 - Fax 01 53 60 40 69
www.adora.fr - info@adora.fr

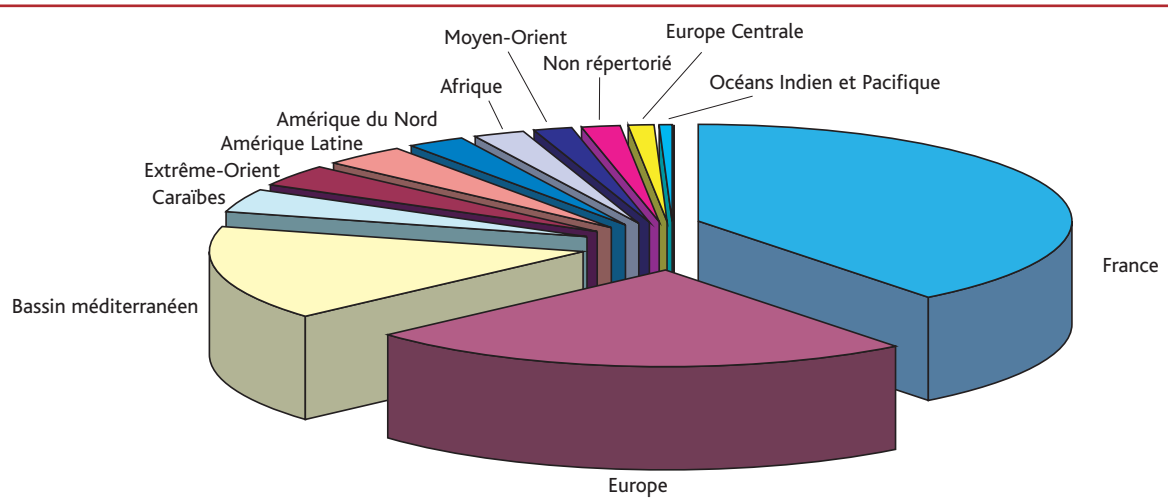
APS

Voyages : les principales destinations

Régulièrement, Aime Conseil nous communique des statistiques sur les demandes des comités d'entreprise en matière de voyage. Du 1er janvier au 13 octobre 2006, ce sont 4159 demandes de comités d'entreprise qui ont été comptabilisées et ce, quelles soient la destination et la durée du séjour. Ces demandes concernaient 171 848 personnes (salariés, anciens salariés et conjoints).

Répartition des demandes par destination

Sortie Journée	21 312
Week-end France	14 218
Week-end Parc	12 340
Sortie parc	7 715
Maroc	5 780
Week-end Ski	5 523
Week-end Europe	5 505
Bassin Méditerranéen	4 781
Croatie	3 854
Crête	3 785
Grèce	3 079
Mexique	2 926
Tunisie	2 819
Week-end Londres	2 795
Canada	2 454
Egypte	2 445
République Dominicaine	2 187
Antilles Françaises	2 105
Cuba	2 065
Sicile	1 935
Turquie	1 924
Espagne	1 830
Week-end Espagne	1 825
Week-end Barcelone	1 815
Sortie étranger	1 703
Baléares	1 690
Vietnam	1 660
Irlande	1 585
Bulgarie	1 538
Etats-Unis d'Amérique	1 455
Week-end Prague	1 455
Bresil	1 422
Week-end Venise	1 405
Thaïlande	1 355
Corse	1 325
Semaine Ski	1 300
Week-end Maroc	1 281
Sénégal	1 185
Chine	1 138
Appel d'offres Long Courrier	1130
Kenya	1 077
Afrique du Sud	1 070
Thalasso	990
Canaries	980
Croisière Méditerranée	910
Portugal	880
Week-end Rome	818
Malte	775
Italie	762
Week-End Italie	755
Week-End Irlande	685
Inde	679
Norvège	645
Chypre	640
Week-end Allemagne	620
Sortie sportive	595
Week-End Sportif	565
Madère	535
Week-end bassin med	515
Sardaigne	515
Pérou	490
Autriche	490
Russie	485
France	481
Allemagne	480
Week-end USA	460
Week-end Amsterdam	460
Week-end Lisbonne	457
Jersey	445
Week-end Tunisie	430
Marchés de Noël France	420
Equateur	405
Sri Lanka	401
Week-end Séville	390
Cap Vert	380
Week-end Bruges	380
Week-end Saint Petersbourg	380
Japon	360
Jordanie	345
Laponie	335
Week-end Pays Bas	330
Guatemala	315
Week-end Vienne	300
Birmanie	290
Indonesie	290
Maurice	290
Semaine Europe Culturelle	285
Week-end Belgique	280
Réunion	280
Week-end Croatie	270
Marchés de Noël	270
Divers Bassin med	268
République Tchèque	245
Week-end Grèce	240
Ecosse	230
Week-end Florence	230
Cambodge	220
Madagascar	216
Costa Rica	210
Sortie ski	195
Argentine	185
Week-end Budapest	185
Week-end Bruxelles	180
Week-end Portugal	180
Week-end Istanbul	175
Hongrie	170
Pologne	170
Week-end Corse	170
Pays Baltes	160
Week-end Madrid	155
Islande	150
Maldives	150
Croisière Caraïbes	145
Pays-Bas	145
Tanzanie	140
Danemark	140
Croisière Fluviale	140
Location d'appartements	130
Guernesey	125
Divers Europe Centrale	125
Belgique	120
Divers océan Indien	35
Divers Asie	30
Divers Moyen-Orient	45
Seychelles	30
Liban	25
Finlande	20
Marchés de Noël Belgique	20
Divers Océanie Pacifique	20



L'actualité des prestataires

Qu'est ce que le Dock du rire ?

Christian Gabriel, ventriloque habitué des émissions comme « La classe » ou « Le plus grand cabaret du monde », réalise son rêve : créer un lieu magique, convivial où chansonniers, chanteurs et prestidigitateurs animent vos événements (mariages, anniversaires, journées à thèmes, arbres de Noël...). Poussez le rêve à son paroxysme, et prenez un apéritif à bord d'une limousine Lincoln, 9 places.
Le Dock du rire a des montagnes d'idées pour vous aider à réaliser votre événement. Enfin une autre façon de s'occuper de vous !
Pas remboursé par la sécu, dommage !
Renseignez-vous sur www.dockdurire.com

Féerie Tzigane : le chemin infini d'une tradition bohème

Spectacle total réunissant une vingtaine d'artistes, vous serez émerveillés par les nuances exceptionnelles de la voix de Youri Azios Manoff et les ballets Margot Magin. Envoûtants et endiablés, émouvants et drôles, partagez des moments uniques et laissez libre cours à vos émotions.

CASINO DE PARIS du 25 au 28 janvier 2007
Réservations : 01 53 02 02 90

Omega Cours, le soutien scolaire

Omega Cours, organisme agréé par l'Etat (n° 1/ILE/1162), spécialisé dans les cours particuliers à domicile du primaire au supérieur dans toutes les matières, propose des tarifs préférentiels pour les comités d'entreprise. Omega Cours s'engage auprès des parents sur :
une réponse adaptée aux demandes, c'est à dire trouver la solution de cours particulier la plus adaptée à l'enfant ainsi que l'enseignant qui lui permettra de progresser. Une sélection rigoureuse des enseignants, un suivi régulier des élèves grâce à des fiches de bilan et de suivi renseignées par les enseignants et un rapport trimestriel écrit et transmis aux parents.
Au titre de l'emploi à domicile, Omega Cours, qui accepte le Chèque Emploi Service Universel, vous permet de bénéficier d'une réduction d'impôt de 50 % des montants engagés (Article 199 sexdecies du CGI sous réserve de modification de la législation).
Renseignez vous par téléphone au 01 40 71 07 68
ou par mail à ifo@omegacours.com

CHSCT : FORMEZ-VOUS !

3 jours dans les entreprises de moins de 300 salariés ; 5 jours dans les autres. Tous les 4 ans, les membres du CHSCT ont droit à un congé spécifique pour suivre une formation spécifique. Le salaire est maintenu, le choix de l'organisme est à la liberté des membres et c'est l'entreprise qui supporte le coût du stage !
LA CLE, centre agréé de formation des membres des CHSCT, organise des stages à Lyon, Nantes, Paris, Strasbourg et Toulouse (les frais de déplacement et d'hébergement sont aussi à la charge de l'employeur !).
Pour de plus amples informations :
Service Formation de LA CLE - Tel : 01 56 71 22 00
E-mail : formation@la-cle.fr - Fax : 01 43 39 51 73

SALONCE PARIS : UN TROPHÉE, DES CADHOC !

A l'occasion du Trophée des CE , Le Chèque CADHOC, le chèque cadeaux multienseigne préféré des CE, a remis le prix de l'Aide Individuelle au salarié et à sa famille. Sponsor de l'événement depuis sa création (soit 2ème édition en 2006), Le Chèque CADHOC renforce son engagement en offrant une dotation de 800 € au Comité d'Entreprise SADE, récompensant son initiative dans le domaine de l'aide au salarié.

L'actualité des prestataires

Le Mali, une nouvelle destination

Cette terre de vieilles civilisations, située entre l'Algérie et la Côte d'ivoire, offre à ces touristes, de plus en plus nombreux, de

multiples paysages hors du commun et propre à l'ouest africain. C'est grâce à un accueil chaleureux et à des moyens développés par le gouvernement que le Mali s'impose comme une destination à découvrir.

C'est dans le cadre d'une politique de développement durable et dans une volonté de préserver les sites sauvages du pays que le Mali se tourne vers le tourisme en donnant la possibilité aux

étrangers de découvrir un peuple, une civilisation et un paysage différents des autres circuits proposés habituellement. Ce programme de tourisme durable a entraîné la création de plus de 1 500 emplois dans le domaine du tourisme et, a permis la construction d'hôtels plus aptes à accueillir des touristes. Mais il a également favorisé l'ouverture de plusieurs agences de voyages et à redonner une vie un peu plus confortable aux maliens.

Dans cet esprit Terres & Rivages, tour opérateur français, a crée une association, « Entre Aide & Voyages », qui se charge de projets humanitaires dans différents pays. Après le Niger et Madagascar c'est le Mali qui a, cette année, retenu l'attention de Terres & Rivages. Le fonc-

tionnement est simple : 3 € sont reversés à l'association pour chaque voyage au Mali acheté auprès du voyagiste. Grâce à cet argent l'association a pu réaliser des projets comme la création de banques céréalières, de puits, la scolarisation de 700 maliens...

Mais cela a permis aussi aux femmes de bénéficier du matériel nécessaire pour participer à différentes activités comme la teinture ou la création de petits commerces. Chaque CE peut donc s'engager auprès de l'association « Entre Aide & Voyages » dans la réalisation d'une mission comme celles citées plus haut.

Les dispositifs d'épargne salariale

Malgré les avantages sociaux et fiscaux attachés aux dispositifs d'épargne salariale, ils sont peu répandus dans les PME de moins de 300 salariés. Une récente étude montrait que cela était surtout lié à une méconnaissance des dirigeants en la matière. Une nouvelle mission pour les élus de CE : s'emparer du sujet et éduquer leurs directions ?

Voir aussi le « Point de vue de l'expert » page 42.

Anne-Joëlle MOREAU
LEGRAND FIDUCIAIRE – Aulnay-sous-Bois

D.V.D. : soldes d'hiver de SASKIA

La Société SASKIA MANAGEMENT spécialisée dans la vente et la location de D.V.D. pour les C.E. vous propose :

OPERATION DE DESTOKAGE

1 DVD = 18 € HT • 5 DVD = 85 € HT • 10 DVD = 160 € HT
A partir de 30 DVD = 465 € HT
et en cadeau de fidélité un lecteur de DVD (droits locatifs inclus)
N'hésitez pas à les contacter au 01.60.61.10.89
Fax 01.60.61.76.90 - c.saskia_management@tiscali.fr

nouvelle lune

Nouvelle Lune réunit sur un seul bon de commande près de 5 000 salles de cinéma dans 100 % des départements français. Aucun abonnement, aucun contrat. Demandez votre bon de commande à Nouvelle Lune par téléphone au **0 810 899 800** ou sur **www.nouvellelune.fr**, retournez-le complété et accompagné de votre règlement. Dès réception, votre commande est traitée et expédiée le jour même !

LE BOUQUET ILLICADO S'AGRANDIT !

Les chèques cadeaux, c'est du passé ! Avec la carte Illicado, faites-vous plaisir au gré de vos envies, et dépensez au centime près.

Le bouquet d'enseignes continue de s'agrandir et comptera près d'une trentaine de partenaires d'ici la fin de l'année, parmi lesquels : Décathlon, La Grande Récré, Marc Orian, Nocibé, Pic Wic, Toys'R'Us, Yves Rocher…

Renseignements au 0 825 86 85 84
ou sur www.illicado.com

YANIR, LE MAGICIEN DE VOS ÉVÉNEMENTS

Vous recherchez une animation ou un spectacle, Yanir le magicien vous propose, à l'occasion des fêtes de Noël, des spectacles élaborés pour les enfants. Vous organisez un séminaire ou un événement entre adultes, Yanir, adepte de la technique du « close up » (magie élaborée près des invités), saura vous surprendre grâce à des numéros pleins de surprises mêlant apparitions, disparitions et mentalisme. *Contactez Yanir, le magicien par mail : yanirmagic@hotmail.fr ou au 06.03.10.07.08*

Les invités de Ça C'est Paris au Salon CE

C'est lors du salon des CE, qui a eu lieu en septembre dernier au CNIT La Défense à Paris, que les élus de comités d'entreprise présents ont, peut être, eu la chance de rencontrer Marthe Mercadier, actuellement à l'affiche de la célèbre pièce de théâtre Clémentine, et, Franck Alamo, à l'affiche également de la tournée des idoles des années 60, « Age tendre et têtes de bois », en visite sur le stand de Ça c'est Paris. Ils ont pu, tous les deux, rencontrer les élus de comités d'entreprise, échanger quelques mots et leur faire partager un moment privilégié plein d'anecdotes sur leur carrière. Les comités d'entreprise, ravis de cette rencontre si chaleureuse, sont repartis avec le sourire aux lèvres et des autographes en poche.

Actions&Loisirs : une société d'organisation de loisirs culturel à votre service depuis 10 ans

Fort de notre expérience, nous vous proposons plus de 115 idées de sorties en déjeuners ou en dîners dont une quinzaine de nouveautés chaque année, « testées » en amont par nos soins.

Nous mettons à votre disposition, un système de renseignements et de réservations simple et fiable avec la possibilité de modifier le nombre de vos participants jusqu'à la veille 12h. Nous sommes toujours présents sur place pour vous accueillir.

En 2005 plus de 60 000 personnes nous ont fait confiance pour organiser leurs loisirs en groupe ou en individuel, en semaine ou le week-end. Les plus grands lieux touristiques parisiens nous confient, bien sûr, le soin de vous accueillir chez eux : Le Crazy Horse, Le Moulin Rouge, La Tour Eiffel, Le Lido, le Fouquet's, La Tour d'Argent…

Mais à côté de ces valeurs sûres, nous souhaitons vous faire (re)découvrir d'autres aspects de la culture parisienne avec des événements insolites : escapade gourmande dans le Chinatown parisien, l'art du transformiste avec le cabaret l'Artishow, cabaret gourmand et intimiste « Chez Raymonde », déjeuner conférence aux puces de Saint-Ouen ou à l'Hôtel Drouot, différentes croisières à thème (chansons ou Opéra) sur la Seine et ses canaux…

Depuis 2 ans, nous vous proposons aussi de grands spectacles, tels que la Féerie Tahitienne ou la Féerie Tzigane, ainsi que le groupe Alte Voce (polyphonies corses).Vous souhaitez en savoir plus ou recevoir notre brochure : contactez-nous dès maintenant au 01 53 02 02 90 !

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

MCE21

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.

* Prix d'un appel local

Les rendez-vous des CE en 2007

LOISIRS CE :
Paris : le 23 janvier

SALONS CE :
Lyon : le 07 et le 08 février
Strasbourg : le 15 et le 16 février
Clermont Ferrand : le 06 mars
Caen : le 06 et le 07 mars
Metz : le 08 et le 09 mars
Toulouse : le 08 et le 09 mars
Rouen : le 13 et le 14 mars
Bordeaux : le 15 et le 16 mars
Rennes : le 15 et le 16 mars
Salons CE Paris : du 20 au 22 mars
Nantes : le 27 et le 28 mars
Lille : le 29 et le 30 mars
Dijon : le 29 mars
Tours : le 03 et le 04 avril
Marseille : le 03 et le 04 avril
Reims : le 05 et le 06 avril
Strasbourg : le 06 et le 07 septembre
Amiens : le 11 septembre
Nantes : le 11 et le 12 septembre
Lyon : le13 et le 14 septembre
Orléans : le 18 et le 19 septembre
Bordeaux : le 18 et le 19 septembre
Nancy : le 20 et le 21 septembre
Montpellier : le 20 et le 21 septembre
Rouen : le 25 et le 26 septembre
Lille : le 27 et le 28 septembre
Grenoble : le 27 septembre
Loisir expo à Paris : du 02 au 04 octobre
Salons CE à Paris : du 02 au 04 octobre
Toulouse : le 09 et le 10 octobre
Rennes : le 11 et le 12 octobre
Marseille : le 11 et le 12 octobre

PEFORMANCE CE :
Dijon : du 26 au 28 janvier
LOISIROSCOPE
Besançon : le 10 avril
Rencontres CE

CGT :
Paris : les 13, 14 et 15 mars 3ème salon national des Ce et CHSCT

FRANCE CE :
Saint-Brieuc : le 1er février
Avignon : le 22 février
Brest : le 1er mars
Angers : le 6 mars
Antibes : le 13 mars
Niort : le 20 mars
Saint Etienne : le 27 mars
Colmar : le 12 avril
Valence : le 17 avril
Le Havre : le 6 septembre
Lorient : le 18 septembre
Le Mans : le 27 septembre
Pau : le 2 octobre
Antibes : le 4 octobre
Annecy : le 9 octobre
Montbéliard : le 16 octobre

Média CE

www.mediace.fr *vous conseille* dans les domaines suivants :

Rôle économique et social

01 Conseils aux élus, assistance
02 Assistance juridique
03 Formation des membres du CE
04 Expertise comptable
05 Epargne salariale
06 Mutuelle
07 Prévoyance, retraite

Fonctionnement du CE

08 Informatique
09 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 Vidéothèque
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 réservé à nos abonnés

A faxer au 01 55 26 87 69

Nous désirons des informations dans les domaines suivants (5 domaines maximum) :

01	02	03	04	05	06	07	08	09	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 _____

A retourner à Média CE - 249, rue de Crimée - 75019 Paris - Tél. 01 55 26 81 00 - Fax 01 55 26 87 69 - E-mail : conseil@mediace.fr

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 !*

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.