

Vous avez un projet ? Nous avons la solution.



amaris
libérez vos idées

Leader des solutions de gestions et sites Internet dédiées aux comités d'entreprises, **Amaris** propose toute une gamme d'outils et de services qui s'adaptent à vos besoins spécifiques.

Parce que chaque CE est unique.

Pour plus de renseignements, rendez-vous sur notre site Internet **www.amaris.fr** ou contactez nous au **04 76 63 31 60**.

ÉDITO

ÉLECTION PRÉSIDENTIELLE



Dans quelques semaines, nous serons appelés à nous rendre dans les bureaux de vote pour élire le Président de la République. Chacun fera son choix, compte tenu de ses convictions. Pour les militants des partis politiques, leur bulletin de vote portera tout naturellement le nom de leur candidat. Quant aux autres, la grande majorité d'entre nous, c'est la confiance que nous accorderons à l'un ou l'autre des candidats, compte tenu de son programme qui déterminera notre choix. Depuis des mois, la presse écrite présente et analyse leurs dires et déclarations. Il ne se passe pas un jour sans que les journaux ne consacrent une large place à «la campagne présidentielle. » La télévision et la radio ne sont pas non plus muettes sur le sujet. Commentaires, reportages et émissions spéciales fleurissent chaque semaine sur les ondes de nos postes de radio ou sur les écrans de nos téléviseurs.

Comme ses confrères, Média CE a aussi voulu porter sa contribution à ce débat, en interrogeant les candidats sur leur programme. Non pas sur des sujets de société ou d'éducation – même si ces derniers sont fondamentaux – mais sur le social et, tout particulièrement, sur les relations entre salariés et employeurs, à travers le rôle dévolu aux représentants du personnel.

La rédaction a ainsi élaboré six questions portant sur les salaires et le pouvoir d'achat, le dialogue social et la représentativité syndicale et, enfin, sur les moyens du comité d'entreprise que sont les budgets de fonctionnement et des activités sociales et culturelles.

Les propositions des présidentiables sont intéressantes à plus d'un titre. Premier constat : tous ou presque tous, à quelques nuances près, sont d'accord pour considérer que la question des salaires et du pouvoir d'achat se pose en France. La solution : ils proposent au lendemain de l'élection présidentielle, un grand rendez-vous social avec les partenaires sociaux pour traiter de cette question.

Deuxième constat : si tous les candidats préconisent une réforme des critères actuels qui fondent la représentativité syndicale, les premières divergences entre candidats apparaissent.

Enfin, troisième constat et sans doute le plus instructif : les divergences se creusent lorsqu'on leur demande leur point de vue sur les budgets de fonctionnement et des activités sociales et culturelles. Ici, les clivages entre la gauche et la droite sont nets. À gauche, il n'est pas question de permettre au budget de fonctionnement de financer des activités sociales et culturelles. La vocation première de ce budget doit rester de donner les moyens financiers au comité d'entreprise pour exercer ses prérogatives de consultation. À droite, les activités sociales et culturelles pourraient être financées par le budget de fonctionnement, les propositions allant du transfert du budget non utilisé jusqu'à la fusion pure et simple des deux dotations...

Jacques Guez



Sommaire...

Consommation

• La Billetterie 18

Les comités d'entreprise favorisent de plus en plus l'accès des salariés à la culture. Cet accès à la culture signifie, entre autre, donner la possibilité aux salariés de voir un pièce de théâtre, un film ou un concert.

• Les Chèques Cadeaux 62

Nombreux sont les CE qui, dans le cadre de leurs activités sociales et culturelles, décident de faire appel aux chèques cadeaux. Certains CE préfèrent opter pour les chèques culture. Alors cette année, sera chèques-cadeaux ou chèques culture ?

Gestion et fonctionnement

• Visite du CE 14

Comment faire plus d'activités avec le même budget ? Le CE Ascometal a mis au point une méthodologie efficace pour toucher le maximum de salariés. Le CE Ascometal est le comité d'établissement du siège d'Ascometal, un producteur d'aciers longs spéciaux qui a quatre usines en France et compte environ 3 000 salariés.

Actualités

• Le programme présidentiel 06

• Marc Delomez, « Ça C'est Paris » L'interview « Cabaret » 16

• Le cahier expert 45

• Forum des experts 46

• Avancées 48

• Questions pratiques 50

• Point de vue de l'expert-comptable 53

• Bon à savoir 56

Rôle économique et social

• Le budget des activités sociales et culturelles 58

Le budget des activités sociales et culturelles obéit à des règles bien précises qui en définissent son montant et les modalités de sa gestion. Qu'elles soient d'origine légale ou jurisprudentielle, ces règles ne sont pas toujours connues.

Loisirs

• Sortie d'une journée 24

Les balades culturelles d'une journée organisées par les CE se transforment souvent en casse-tête pour la commission loisirs-culture qui s'en décharge parfois sur de la simple billetterie.

• Les parcs d'attractions 28

De plus en plus de CE transforment la sortie au parc d'attractions en court séjour de 2 ou 3 jours. Pourquoi ne pas en profiter pour visiter les environs, découvrir un musée insolite ou une ville d'Art et d'Histoire ?

• Hôtellerie de plein air 38

Les salariés sont de plus en plus intéressés par un retour à la nature. Le grand air, les arbres et tout ce qui pourra faire oublier la ville et ces inconvénients.

• Destination Thaïlande 74

Pattaya, Koh Samui, Phuket, Chiang Mai... Celui qui n'a jamais mis les pieds en Thaïlande a entendu, au moins une fois dans sa vie, l'un de ces noms.

Ce numéro est accompagné d'un encart broché et d'un courrier d'abonnement.



Les salarié(e)s s'offrent une étoile, la deuxième, c'est pour le CE.

Comment le comité d'entreprise* peut-il permettre à ses salarié(e)s de s'offrir une deuxième étoile ? Grâce au Chèque-Vacances. Le Chèque-Vacances, c'est le moyen idéal pour le comité d'entreprise d'aider les salarié(e)s à préparer en douceur leur budget vacances. Le salarié épargne toute l'année et le comité d'entreprise complète cette épargne. Le comité d'entreprise dispose ainsi d'un outil innovant, plébiscité par les salarié(e)s, exonéré de charges sociales et s'adaptant à ses contraintes budgétaires. Pour en savoir plus : www.ancv.com ou ☎ N° magique Indigo 32 60 01 40 00 11 00 Chèque-Vacances



HOTEL ★★



Le Chèque-Vacances, c'est des vacances et tellement plus.

Exclusif



Ot Paris - Claire Pigeon

Election présidentielle : *le programme social des* *candidats*

Par Yves-François Talmont

C'est un test comparatif d'un genre bien particulier que nous vous présentons aujourd'hui, puisque, actualité politique oblige, Média CE a décidé de tester... les candidats à la présidence de la République ! Objet du test : leur programme social. Oui, mais quels candidats ? Au moment où nous avons commencé notre enquête, ils étaient pléthore, plus d'une trentaine de candidats auto-proclamés, même s'il était évident que certains ne représentaient qu'eux-mêmes et éventuellement leur voisin de palier. Inversement, nous avons refusé de nous limiter au seul duo Royal-Sarkozy. En France, l'élection pré-

sidentielle est à deux tours - ce que la télévision, entre autres, a longtemps semblé oublier. L'offre politique ne se limite pas à l'UMP et au Parti socialiste, et les Français sont assez grands pour faire leur choix tout seuls. Nous avons donc décidé d'interroger les candidats les plus représentatifs. Ont été d'emblée sélectionnés les candidats soutenus par un parti politique représenté à l'Assemblée nationale, au Sénat ou au Parlement européen. Ce qui qualifiait (par ordre alphabétique) François Bayrou, Marie-George Buffet, Philippe de Villiers, Jean-Marie Le Pen, Ségolène Royal, Nicolas Sarkozy et

Salaires, conditions de travail, pouvoir d'achat, représentativité syndicale, dialogue social : quelles sont les propositions des différents candidats ? Nous les avons interrogés, et en avons profité pour leur demander ce qu'ils pensaient des comités d'entreprise. Instructif...

Dominique Voynet. Nous avons aussi choisi de retenir cinq candidats notoirement installés dans le paysage politique français, à savoir (toujours par ordre alphabétique) Olivier Besancenot, José Bové, Nicolas Dupont-Aignan, Arlette Laguiller et Corinne Lepage. En concertation avec l'ensemble de la rédaction, nous avons concocté six questions portant principalement sur les salaires, le pouvoir d'achat, le dialogue social, la représentativité syndicale et (bien sûr...) les comités d'entreprise. Nous avons, en par-

ticulier, levé le lièvre de la fusion - réclamée par certains - des budgets de fonctionnement et des activités sociales et culturelles. Restait à obtenir les réponses. Le moins que l'on puisse dire, c'est que nos contacts avec les états-majors politiques et avec l'entourage des candidats n'ont pas été une mince affaire. Non pas que nous ayons été mal reçus, loin de là. La plupart des attachés de presse se sont même montrés charmants, bien que débordés par les demandes en tout genre.

L'hypothèse Bayrou

Les observateurs politiques ont suivi avec attention la spectaculaire montée en puissance de François Bayrou dans les sondages.



Parti de 6 ou 7 % d'intentions de vote, le candidat centriste a plus que triplé son score, puisque, le 11 mars dernier, un sondage IFOP- « Le Journal du Dimanche » le donnait à 23 % d'intentions de vote, ex-aequo avec Ségolène Royal. Depuis, il a reculé de quelques points, tandis que la candidate socialiste regagnait du terrain.

Tout peut encore changer dans la dernière ligne droite. Le jeu reste très ouvert, d'autant qu'une partie de l'électorat de gauche pourrait être tentée par un « vote stratégique utile » : s'il est au deuxième tour, François Bayrou a, toujours selon les sondages, de bonnes chances de battre Nicolas Sarkozy.

De toute façon, quel que soit le scénario, il sera intéressant de savoir comment le Béarnais se positionnera politiquement entre les deux tours - et aussi au lendemain de l'élection présidentielle. On examinera donc à la loupe ses réponses à nos questions.

Nous avons noté quelques dysfonctionnements dans les deux grandes formations que sont le Parti socialiste et l'UMP, pour lesquelles la cohabitation entre le parti et l'équipe de campagne a tardé à se mettre en place. Paradoxalement, nous avons eu nos réponses bien plus rapidement avec des structures plus modestes, comme le Parti communiste, la Ligue communiste révolutionnaire ou le Front national. Côté improvisation sympathique, les Verts ne nous ont pas déçus, fidèles à leur conception très particulière de l'organisation : il nous a suffi de dix-sept coups de téléphone et trois mails de relance pour obtenir les réponses de Dominique Voynet...

Sur les douze candidats contactés, nous n'avons connu que deux défections, dans des genres bien différents.

L'attachée de presse de José Bové nous a rappelé pour nous dire qu'à son grand regret, le candidat altermondialiste, sur le point de partir plusieurs jours en Afrique, ne pourrait matériellement pas

répondre à nos questions dans les délais. Dont acte. Autre style d'accueil - courtois, mais froid - chez Philippe de Villiers, dont l'attachée de presse, Mme Isabelle Muller, « ne prend pas les journalistes au téléphone », nous a-t-on assez curieusement expliqué. Il fallait écrire, ce que nous avons fait. Trois semaines et six appels infructueux plus tard, nous avons reçu un mail d'une ligne et demie nous signifiant que le candidat ne donnait pas suite. Sans la moindre explication. Fichtre donc ! Serait-ce que le vicomte Le Jolis de Villiers de Saintignon ne daigne point frayer avec les comités d'entreprise ?

La plupart des candidats s'étant montrés très prolixes dans leurs réponses (en fait, bien peu ont tenu compte de la longueur maximale de texte que nous leur avions fixée, nous avons dû couper un peu et surtout synthétiser. Le lecteur trouvera en pages suivantes les réponses des uns et des autres. En libre citoyen, il en tirera les conclusions qu'il voudra.

Pour notre part, nous avons, tout d'abord, constaté qu'à la question « Si vous êtes élu(e), seriez-vous disposé(e) à organiser un grand rendez-vous social, type accords de Grenelle ? », la plupart des candidats s'y déclarent favorables : non seulement les trois candidates de la gauche de gouvernement (Ségolène Royal, Marie-George Buffet et Dominique Voynet), mais aussi Nicolas Sarkozy, François Bayrou, Corinne Lepage et Nicolas Dupont-Aignan. On remarquera même, à ce sujet, comme une convergence d'idées entre Ségolène Royal et François Bayrou, la candidate socialiste annonçant que la « conférence nationale » qu'elle propose deviendra ensuite annuelle et le leader centriste affirmant qu'au-delà de ce premier rendez-vous, le dialogue social devait devenir « permanent ».

Au chapitre des promesses sociales, Olivier Besancenot bat tout le monde (y compris Arlette Laguiller, d'une courte tête). Son projet ? « Porter immédiatement le SMIC à 1 500 euros nets, augmenter de 300 euros nets tous les salaires, les pensions de retraite et les minima sociaux, interdire les licenciements et réduire le temps de travail (32 heures hebdomadaires tout de suite, 30 heures très rapidement, sans perte de salaire et avec les embauches correspondantes). » Il est vrai qu'il n'aura peut-être pas à mettre en œuvre ce programme ambitieux...

À la même question (sur les mesures sociales qu'il envisagerait de prendre s'il était élu), Jean-Marie Le Pen a eu cette réponse

étonnante : « (...) Augmentation de 35 % des charges salariales et patronales pour les étrangers, suppression des allocations familiales pour les étrangers. » Vous avez dit social ?

Le salarié qui effectue de nombreuses heures supplémentaires se réjouira d'apprendre que Nicolas Sarkozy propose qu'elles soient rémunérées 25 % de plus que les heures normales (François Bayrou va plus loin : il propose 35 %). Mais s'il est militant syndical, notre salarié s'inquiétera peut-être de cette autre déclaration du candidat UMP : « Je poserai clairement la question de la liberté de présentation aux élections professionnelles, d'un service minimum garanti et du vote à bulletins secrets au bout de huit jours de grève. »

Enfin, s'agissant des comités d'entreprise, Nicolas Sarkozy affirme : « Je veux qu'il devienne possible de consacrer la partie non consommée des dépenses de fonctionnement à l'ouverture de crèches d'entreprise, et que les partenaires sociaux puissent décider la fusion du budget de fonctionnement avec le budget des activités sociales et culturelles. »

De quoi relancer le débat...

**Royal, Bayrou
et Sarkozy
d'accord
pour un grand
rendez-vous
social**

DERNIERE HEURE

Juste avant le bouclage de ce numéro, nous avons appris que Corinne Lepage (écologiste) se retirait de la course à l'Élysée et apportait son soutien à François Bayrou. Puis, peu après, que Nicolas Dupont-Aignan (gaulliste républicain) ne pourrait pas être officiellement candidat, n'ayant pas tout à fait réuni le nombre de parrainages requis.

Les candidats répondent au

Candidats

François BAYROU



Olivier BESANCENOT



Si vous êtes élu(e), seriez-vous disposé(e) à organiser un grand rendez-vous social, type « accords de Grenelle » ?

J'y suis évidemment disposé. Mais je ne crois pas que le dialogue social puisse se résumer à un seul rendez-vous. Rappelons-nous les accords de Grenelle : ils arrivent en pleine crise de Mai-68, ils sont là pour éteindre l'incendie. Dans mon esprit, le dialogue social doit devenir permanent.

Les grandes conquêtes sociales – comme celles des accords de Grenelle en 1968 ou les accords Matignon en 1936 – sont d'abord le résultat de la mobilisation des salariés : grève générale, occupations des entreprises, manifestations...

Quelles sont vos propositions en matière de revalorisation du pouvoir d'achat ?

Je propose de rémunérer l'heure supplémentaire 35 % de plus que l'heure normale. Ce surplus viendra en diminution des charges sociales, afin de ne pas pénaliser l'entreprise. Pour les chômeurs et pour les bénéficiaires de minima sociaux, je propose de créer une « activité universelle rémunérée » (activité exercée au profit de la collectivité et rémunérée en complément de leur allocation).

Porter immédiatement le SMIC à 1 500 € nets. Augmenter de 300 € nets tous les salaires, les pensions de retraites et les minima sociaux. Réévaluer les carrières et les salaires des femmes salariées.

Quelles mesures sociales envisageriez-vous de prendre au lendemain de votre élection ?

Je lancerai un grand plan de lutte contre l'exclusion, qui comprendra des mesures en faveur du logement, du retour vers l'emploi, de la maîtrise de la lecture et de l'écriture... Pour moi, la valeur d'une société se mesure à la place qu'elle fait aux plus faibles et aux plus démunis des siens. On n'a pas le droit de laisser des millions de personnes au bord de la route.

Interdiction des licenciements. Création d'un fonds de sécurité sociale professionnelle, financé par des cotisations patronales. Le CDI stable et à temps plein devient la forme unique du contrat de travail. Réduction du temps de travail (32 heures hebdomadaires tout de suite, 30 heures très rapidement), sans perte de salaire ni flexibilité, avec les embauches correspondantes.

Comment donner un nouveau souffle au dialogue social dans ce pays ?

L'Etat ne peut plus tout faire tout seul. Il a besoin d'avoir des partenaires forts à côté de lui. Privilégier le conflit sur le débat, c'est absurde ! Je ferai par exemple inscrire dans la Constitution l'obligation de saisir les partenaires sociaux avant toute modification importante du code du travail.

Arrêt des licenciements des délégués et des syndicalistes. Mobilisation des salariés, renforcement et rénovation du mouvement syndical, principe des accords majoritaires, consultation des salariés.

La représentativité syndicale doit-elle être fondée sur des critères différents de ceux qui existent aujourd'hui ? Et si oui, lesquels ?

Je saisisrai les partenaires sociaux de ce sujet, en leur laissant le temps nécessaire pour élaborer de nouvelles règles de représentativité. S'ils ne peuvent se mettre d'accord, le législateur devra prendre ses responsabilités et élaborer lui-même ces nouvelles règles (élection par exemple).

Elle doit être fondée sur la représentativité que leur accordent les salariés en votant pour eux (liberté de présentation des listes syndicales dès le premier tour pour les IRP).

Avez-vous des propositions en matière de comité d'entreprise, notamment en ce qui concerne son champ d'intervention ? Êtes-vous favorable à la fusion des deux budgets du comité d'entreprise (budget de fonctionnement et budget des activités sociales et culturelles) ?

La qualité et la densité du dialogue social au sein de l'entreprise sont des éléments indispensables à sa bonne marche et au bien-être des salariés. Par sa double mission de consultation sur les décisions économiques et sociales et de gestion des activités sociales et culturelles de l'entreprise, le CE est un instrument extrêmement précieux de la démocratie sociale et du droit du travail.

Les comités d'entreprise doivent pouvoir disposer en temps réel de l'ensemble des données économiques et sociales sur la marche de l'entreprise ou du groupe : ouverture des livres de compte, levée du secret bancaire et commercial. Pas de fusion des deux budgets des CE. Le budget dévolu au fonctionnement doit être préservé de toute tentation consumériste, voire clientéliste.

nt aux questions de MEDIA CE

Marie - Georges BUFFET



Oui. Je demanderai au gouvernement de convoquer en juillet une conférence nationale sur les salaires, l'emploi, la qualification et la formation, avec pour objectif une réévaluation de tous les salaires, à partir de la hausse des minima hiérarchiques.

Arlette LAGUILLER



Certainement pas ! Si, en 1968, les plus bas salaires ont pu être augmentés, ce n'a pas été grâce au « rendez-vous social », mais grâce à la grève générale. Mais quand ce n'est pas à chaud, ce type de négociation est la confrontation du pot de fer et le pot de terre, car c'est le patronat qui a seul le pouvoir de décision.

Jean-Marie LE PEN



Le « grand rendez-vous social » ne peut se réaliser qu'à deux conditions préalables : une réforme de la représentativité syndicale et professionnelle ; et la volonté et la possibilité de négocier par branches (modification de la loi Auroux de 1982), au-delà de grands axes de réflexion définis par l'Etat.

Je propose que, dès le 1^{er} juin, le gouvernement porte le SMIC à 1 500 € bruts, qu'il augmente les minima sociaux de 300 € en les indexant sur le SMIC et qu'il décide le doublement des « bons vacances » de la CAF. Je propose aussi une réforme, à la rentrée, du financement de la protection sociale, permettant de ne laisser aucune retraite en dessous du niveau du SMIC.

Tout d'abord, porter immédiatement le SMIC à 1 500 € par mois. Ensuite, augmenter tous les salaires, uniformément, c'est-à-dire non hiérarchisés, de 300 € par mois. C'est le minimum pour rattraper, tant bien que mal, la perte de pouvoir d'achat, surtout des plus bas salaires.

Nous considérons qu'au moins 8 millions de salariés ont un pouvoir d'achat insuffisant, compte tenu du coût de la vie. C'est pourquoi j'ai décidé d'exonérer, à hauteur de 200 €, les charges sociales salariales pour les salaires inférieurs ou égaux à 1,4 fois le SMIC. C'est une mesure sociale extrêmement forte.

Outre les mesures que je viens d'énumérer, je demanderai l'élaboration d'un projet de loi de sécurisation de l'emploi et de la formation, en réponse à l'attente de tous ces salariés qui veulent vivre en sécurité et non dans l'angoisse du lendemain.

Sanctionner lourdement, et sans qu'il soit besoin d'aller en justice, la non-application de la règle « à travail égal, salaire égal » pour les femmes, comme aussi tout retard de l'évolution des salaires des militants syndicalistes. Par ailleurs, supprimer le préavis de grève, et réserver aux seuls grévistes le droit de voter sur la reprise du travail.

Instauration du salaire parental (perception du SMIC pendant 3 ans pour tout parent décidant d'élever son enfant). Application du principe de la préférence nationale aux prestations sociales, de façon à privilégier les citoyens français (augmentation de 35 % des charges salariales et patronales pour les étrangers). Suppression des allocations familiales pour les étrangers.

Donner un nouveau souffle au dialogue social passe par la reconnaissance du monde du travail et par le rôle des syndicats. De nouveaux droits et pouvoirs des salariés doivent être étendus à toutes les décisions essentielles, par exemple concernant la gestion, le niveau et la qualité de l'emploi, les choix industriels et d'investissements...

Remplacer la négociation patronat-syndicats - où le patronat arrive les mains vides et ne connaît que le mot « non » - par des référendums organisés auprès de l'ensemble des salariés concernés par chaque mesure. Supprimer les contrats type CNE ou contrats d'interim, supprimer le recours à des sous-traitants en matière d'emploi. Remplacer les CDD par des contrats normaux en CDI.

Pour être correctement représenté, le monde du travail a besoin de syndicats qui représentent plus que 7 ou 8 % des salariés. D'autre part, de véritables organisations professionnelles par branches (avec salariés, cadres et patrons présents au sein de leur direction exécutive) doivent réapparaître, de façon à défendre réellement les métiers ou les professions.

La démocratie sociale est un élément essentiel de la cohésion nationale. On ne peut pas imposer des accords défavorables aux salariés, signés par des syndicats minoritaires. La représentativité syndicale doit reposer sur les organisations représentant la majorité des salariés.

Le monopole de la représentativité syndicale sous sa forme actuelle est périmé. Aujourd'hui, il donne une plus-value à des syndicats qui ne représentent plus la même chose. Bien sûr, il faut bloquer toute tentative patronale de créer des « syndicats maison ».

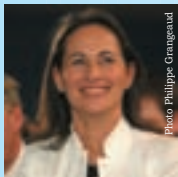
Le monopole du 1^{er} tour doit être supprimé. Cela permettra l'émergence de nouveaux syndicats et relancera l'intérêt des salariés, cadres et dirigeants pour le syndicalisme. Par ailleurs, tous les syndicats doivent être libres et égaux devant la loi et les subventions !

Concernant le champ d'intervention des comités d'entreprise, ils pourront imposer des moratoires suspendant les décisions controversées, afin de faire des propositions alternatives. Je ne suis pas favorable à la fusion des deux budgets des CE, qui sont deux choses différentes. Mais je suis pour la réévaluation du budget des activités sociales et culturelles.

Je pense qu'il faudrait donner un véritable droit de regard des CE sur la comptabilité de l'entreprise, regard au moins mensuel et portant sur l'ensemble de la comptabilité détaillée. Il faudrait par ailleurs ramener le mandat des délégués au CE à un an, de même que celui des délégués du personnel et des délégués au CHSCT. Ainsi, le contrôle des mandants serait plus grand.

Non seulement les budgets doivent être fusionnés, mais les comptes correspondant doivent être consolidés et publiés. La comptabilité des syndicats doit par ailleurs être contrôlable, comme pour toute association ou entreprise.

Les candidats répondent aux questions de MEDIA CE

Candidats	Ségolène ROYAL	Nicolas SARKOZY	Dominique VOYNET
			
Si vous êtes élu(e), seriez-vous disposé(e) à organiser un grand rendez-vous social, type « accords de Grenelle » ?	Je tiendrai dès juin 2007 une conférence nationale sur les salaires, les revenus et la croissance, réunissant l'ensemble des partenaires sociaux. Cette conférence, qui sera ensuite annuelle, examinera en particulier les modalités de la hausse des salaires, en vue notamment d'arriver en cinq ans au SMIC brut à 1 500 €.	Je l'ai prévu, sur au moins trois sujets : l'égalité des rémunérations entre les hommes et les femmes ; l'augmentation des salaires et l'attribution des allègements de charges aux seules branches qui actualisent régulièrement les grilles de rémunération ; la mise en place d'une fiscalité écologique.	Oui, à condition d'une préparation concertée avec les partenaires sociaux qui fixe les enjeux centrés sur les urgences sociales : chômage et précarité, amélioration des conditions de travail, de la santé au travail, revalorisation des salaires, sécurisation des parcours professionnels, formation professionnelle...
Quelles sont vos propositions en matière de revalorisation du pouvoir d'achat ?	Indépendamment des résultats de la conférence sur les salaires, je revaloriserai tout de suite de 5 % les petites retraites et les allocations aux personnes handicapées. Pour les revalorisations ultérieures, nous mettrons en place des indices des prix reflétant plus fidèlement l'évolution des dépenses des ménages.	Je propose de rémunérer toutes les heures supplémentaires 25 % de plus que les heures normales et de les exonérer de toute charge sociale et fiscale. Je veux aussi investir massivement dans l'enseignement supérieur, l'innovation et la formation professionnelle, pour une économie qui monte en gamme et des salariés mieux payés.	Porter le SMIC à 1 500 € nets, mais dans le même temps plafonner le niveau des loyers. Gagner du pouvoir d'achat, c'est aussi dépenser moins en réduisant, par exemple, la facture énergétique des ménages avec le programme d'isolation des logements, à la fois écologique et économique, que je mettrai en œuvre.
Quelles mesures sociales envisageriez-vous de prendre au lendemain de votre élection ?	Je doublerai l'allocation de rentrée scolaire, qui sera versée en deux fois. J'augmenterai les allocations logement de façon à limiter à 25 % de leurs revenus la part des dépenses de logement des familles modestes. Et nous mettrons en place un encadrement des frais bancaires, qui sont aujourd'hui excessifs.	En priorité, permettre à chaque famille d'être propriétaire de son logement par la généralisation du crédit hypothécaire et la création d'un crédit d'impôt sur les intérêts des emprunts immobiliers.	D'abord, revaloriser les minima sociaux de 50 % sur 5 ans. Ensuite, face à la précarité, conditionner les aides publiques à l'emploi stable et proposer une rémunération minimale égale à 66 % du SMIC pour un temps partiel à mi-temps. Enfin, créer les conditions d'une réelle protection des salariés en renforçant les moyens de l'Inspection du travail (doublement du nombre de ses sections).
Comment donner un nouveau souffle au dialogue social dans ce pays ?	Par l'organisation systématique de la concertation avant toute réforme sociale et par la promotion d'un syndicalisme de masse, grâce à un financement public transparent et à une information systématique des salariés sur le droit syndical et les possibilités d'adhésion lors de la signature du contrat de travail.	Le dialogue social marche mal en France parce qu'il est conflictuel, parce que les syndicats ne sont pas suffisamment représentatifs et parce que la loi prend trop de place par rapport à la négociation sociale. Je poserai clairement la question de la liberté de présentation aux élections professionnelles, d'un service minimum garanti et du vote à bulletins secrets au bout de huit jours de grève.	La démocratie ne doit pas s'arrêter aux portes de l'entreprise. Il faut donner plus de pouvoir aux salariés, leur permettre d'être élus aux conseils d'administration des entreprises, écouter leurs propositions en matière de conditions de travail, de processus de management, de finalités et de modalités de la production.
La représentativité syndicale doit-elle être fondée sur des critères différents de ceux qui existent aujourd'hui ? Et si oui, lesquels ?	La représentativité des organisations syndicales devra être fondée sur l'élection. Le principe de l'accord majoritaire devra être généralisé pour la validation des accords collectifs.	Bien sûr. On ne peut pas continuer à avoir des critères de représentativité qui datent de la Seconde guerre mondiale ! J'engagerai une négociation avec les syndicats sur ce point.	Oui. Il faut tenir compte des évolutions et renforcer la légitimité des syndicats en basant leur représentativité sur la tenue d'élections qui concernent l'ensemble des salariés, y compris ceux qui sont momentanément privés d'emploi, c'est-à-dire les chômeurs.
Avez-vous des propositions en matière de comité d'entreprise, notamment en ce qui concerne son champ d'intervention ? Êtes-vous favorable à la fusion des deux budgets du comité d'entreprise (budget de fonctionnement et budget des activités sociales et culturelles) ?	Je proposerai de réinstaurer la présence des représentants du personnel dans les conseils d'administration. Pour des raisons de clarté et de transparence, je ne suis pas favorable à la fusion des deux budgets des comités d'entreprise.	Les budgets des comités d'entreprise sont trop rigides aujourd'hui. Je veux qu'il devienne possible de consacrer la partie non consommée des dépenses de fonctionnement à l'ouverture de crèches d'entreprise, et que les partenaires sociaux puissent décider la fusion du budget de fonctionnement avec le budget des activités sociales et culturelles.	Le rôle économique du CE doit être élargi. Il doit avoir accès aux comptes prévisionnels de l'entreprise, ainsi qu'à son bilan social et environnemental, dans des délais lui permettant de réagir et d'organiser démocratiquement l'expertise salariale. Si la fusion des deux budgets du CE lui offre une plus grande latitude et le rend plus efficace, j'y suis favorable.

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

0810 863 342

**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.



Votre destination 2007

Communiqué

Ils ont été 200 000 visiteurs à déambuler dans les rues de la vieille ville du Mans, les années passées, pour découvrir la Nuit des Chimères. Anges musiciens, grylles et autres protagonistes inédits sont à nouveau sur les planches, cet été.

Venez découvrir Le Mans par une Nuit des Chimères



Le soir, la Cité Plantagenêt entre en scène

Créations sonores, créations visuelles et théâtre d'images... chaque soir de l'été, dans la Cité Plantagenêt, la vieille ville du Mans, les promeneurs se prennent à rêver debout. Conçue comme un circuit emprunté librement, la Nuit des Chimères permet de redécouvrir, le soir venu, les joyaux patrimoniaux, témoins de plusieurs siècles d'une riche histoire : l'enceinte romaine, construite vers 280 et la mieux conservée de tout l'empire romain, avec celles de Rome et Istanbul ; la cathédrale Saint-Julien, l'une des plus vastes de France et à laquelle cinq siècles de construction confèrent une diversité de style ; les ruelles pavées d'une cité, jadis terre des Plantagenêt.

Ah ! si les murs pouvaient parler

Pour insuffler une vie nocturne fantasmagorique à ces monuments, Skertzo, à qui l'on doit déjà la restitution des polychromies des portails de la cathédrale d'Amiens ou le spectacle "Rouen, la cathédrale de Monet aux pixels", anime les pierres avec les personnages les plus improbables : les Anges musiciens, rares représentations des instruments de musique du XIV^e peintes sur la voûte de la cathédrale du Mans, semblent s'en échapper pour vous offrir leur concert céleste. Plus loin, dans la plus médiévale des rues mancelles, la reine Bérengère, épouse délaissée de Richard Cœur de Lion qui vécut en ces lieux, apparaît telle la dame blanche dans un mirage. Pendant ce temps, enceinte et tours se transforment en un vaste écran aux mille décors imaginaires : bestiaire ou théâtre romain, monstres médiévaux et figures mythologiques. Et pour déambuler d'un site à l'autre, suivez simplement le fil lumineux ponctué d'étranges grylles, gargouilles et lanternes magiques.



Une machine à remonter le temps

Laissez-vous transporter au XV^e siècle. De nuit comme de jour, la Cité Plantagenêt constitue un fascinant décor à explorer. Vous avez d'ailleurs sûrement déjà vu ses maisons à pans de bois au cinéma. Ici, pas de carton-pâte, l'endroit est si préservé qu'il constitue un lieu de tournage privilégié. Tenez, "Cyrano de Bergerac" de Jean-Paul Rappeneau avec Gérard Depardieu, "Le Bossu" de Philippe de Broca avec Daniel Auteuil et Fabrice Luchini, "Les Blessures Assassines" de Jean-Pierre Denis, "Molière" de Laurent Tirard... c'était ici.

Nous vous attendons

"La Nuit des Chimères" est un spectacle gratuit, donné chaque soir du 3 juillet au 1^{er} septembre 2007, dès la tombée de la nuit (durée 2 h). En attendant le début, découvrez trois pièces de théâtre : "Les Chimériques", "la Nuit des Gargouilles" dans les jardins ou la cathédrale Saint-Julien et "L'amitié tragique de Thomas Becket et d'Henry II Plantagenêt" à la collégiale Saint-Pierre-la-Cour.

Pour plus d'informations, un hôtel ou encore d'autres idées de visite, contactez notre office de tourisme, rue de l'Étoile 72000 Le Mans, tourisme@ville-lemans.fr, 02 43 28 17 22.

www.lemanstourisme.com



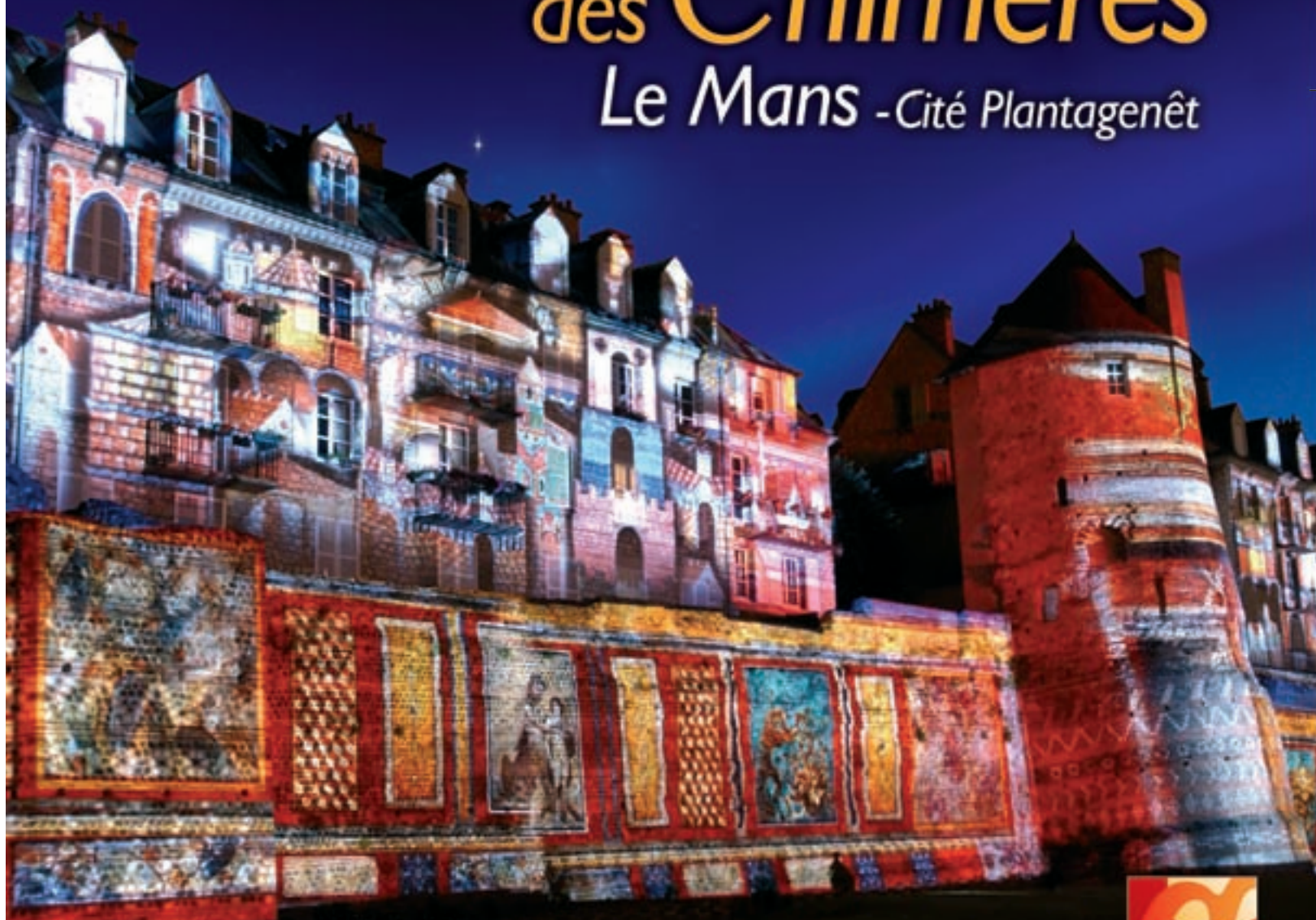


juillet-août
2007
du mardi au samedi
parcours nocturne gratuit



La Nuit des *Chimères*

Le Mans - Cité Plantagenêt



Une Création Skertzo pour la Ville du Mans
www.lemanstourisme.fr



Visite CE



Comment faire plus d'activités avec le même budget ?

Le CE Ascometal a mis au point une méthodologie efficace pour toucher le maximum de salariés.

Par Dominique Franceschi

Le CE Ascometal est le comité d'établissement du siège d'Ascometal, un producteur d'aciers longs spéciaux qui a quatre usines en France et compte environ 3 000 salariés. Filiale d'Usinor pendant des années, l'entreprise a été vendue au groupe italien Lucchini en 1999, avant de changer une nouvelle fois de mains en 2005 pour appartenir au groupe russe Severstal. Ces rachats successifs n'ont pas touché à la structure du siège qui, depuis au moins quinze

ans, compte une centaine de salariés. Parmi eux, deux tiers de cadres et un tiers d'Etam, avec une moyenne d'âge de 45 ans et dans une quasi-parité hommes/femmes. Jean Cichostepski, entré dans la société en 1990 comme responsable informatique, est depuis 1992 élu de ce petit CE qui, avec une dotation pour les activités spéciales et culturelles équivalente à 0,8 % de la masse salariale, reçoit 40 000 € par an. Après quelques années en tant que trésorier, il constate qu'il y a de gran-

des disparités entre les salariés au regard des activités proposées par le CE. Aussi, sous son impulsion, toute l'équipe du CE s'attelle à diversifier les activités du CE pour que le plus grand nombre puisse en bénéficier et ce, avec le même budget. En effet en 1992, l'essentiel du budget du CE était consacré à quelques activités culturelles et sociales : fête des mères, rentrée scolaire, Noël enfants, mariage et naissances, (toutes sous forme de bons d'achats), colonies de vacances, un voyage

collectif annuel, gymnase club et cinéma. « Il y avait deux dominantes : l'une pour les enfants et le voyage annuel » se souvient Jean Cichostepski.

Jusqu'à deux smic par an !

En 1992/93, une certaine demande se fait jour pour les séjours linguistiques pour enfants. Elle est satisfaite. Mais l'acuité du regard du nouveau trésorier et sa méthode pour aborder les comptes menèrent vite les élus

Visite CE

à un constat. Certains salariés profitaient à fond des activités du CE et très nombreux étaient ceux qui n'en bénéficiaient pas du tout : les célibataires, les familles sans enfant et de nombreux cadres supérieurs. Par ailleurs, l'absence de plafond financier dans la pratique des ASC amenait parfois à des abus : une poignée de salariés allait même jusqu'à recevoir deux fois le Smic par an, voire plus (16 000 F). Ce constat imparable, appuyé sur les chiffres, amena le nouveau CE à mettre sur pied une politique complètement différente. « L'objectif était de toucher le plus grand nombre de salariés et d'instaurer des quotas pour rétablir plus d'équité entre tout le monde » explique Jean Cichostepski. Sachant « qu'on ne revient pas sur des acquis », les élus ont lié l'extension de nouvelles ASC à l'instauration de quotas, c'est-à-dire d'un plafond de participation du CE par activité et par salarié. Comment faire passer ce changement d'habitudes radical ? « On a expliqué aux salariés qu'avec le même budget, on proposait d'autres activités, ce qui nous obligeait à limiter la participation du CE sur les activités existantes. Bien évidemment, ceux qui profitaient à fond du CE ne se sont pas manifestés. En revanche, les personnes qui n'avaient rien jusqu'à là étaient ravies. Tout s'est passé en douceur. » En 14 ans, de 1992 à 2006, l'éventail des ASC du CE Ascométal s'est donc considérablement élargi, chaque année quasiment apportant une nouveauté. Et toutes les activités sont soumi-

ses à un plafond de participation du CE. C'est ainsi que les bons d'achats ont été limités : 70 € pour la fête des mères, 50 € ou 100 € pour la rentrée scolaire, selon l'âge de l'enfant, 50 € à 70 € pour le Noël enfants, selon l'âge et jusqu'à 14 ans inclus, 110 € pour les mariages ou naissances.

Une stricte politique de quotas

Côté enfants, des frais de garde ont été pris en charge en 1999, dans la limite de 300 € par famille et par an. « Attention aux contrôles de l'Urssaf, très vigilante sur ce point » prévient Jean Cichostepski. Les colonies sont aidées à concurrence du quotient familial et dans la limite de 200 € par famille. Idem pour les séjours linguistiques qui ont été introduits en 1994, tout comme les stages de langue en France (à Royan, notamment). Les centres aérés, apparus en 1998, sont limités à 5 € par jour sur un maximum de 20 jours par an. Les activités sportives et culturelles pour enfants sont prises en charge par le CE dans la limite de 80 % de la facture (appartenance à un club obligatoire), sans dépasser 120 € par an. « Pour les enfants, comme pour les adultes, nous avons mis l'accent sur le sport et la culture. Car l'Urssaf est très large sur ces deux domaines et l'on est certain de n'avoir aucune difficulté avec elle » insiste Jean Cichostepski.

Elargissement de la politique culturelle

C'est ainsi que, très vite, le CE a offert la possibilité de pratiquer un sport individuel (remboursé d'abord à 30 %, puis à 50 % et aujourd'hui à 70 % de la facture) à ceux qui ne pouvaient profiter d'un abonnement du type Gymnase Club. Ce dernier, devenu depuis Club Med Gym, coûte très cher (sur une cotisation annuelle de 600 €, le CE prend en charge 310 € pour un Etam et 265 € pour un cadre). Côté voyage, le CE continue d'en organiser un par an, même si c'est difficile de constituer un groupe de 12 personnes minimum. Mais pour préserver « le lien collectif », le quota de chaque

salarié ne prend en compte que 50% de la participation réelle du CE. En 1998, a été mis sur pied le week-end annuel de ski (avec un quota de 250 € par famille et par an) qui remporte un grand succès. Mais le CE se garde bien de rembourser la restauration, tout comme dans les parcs d'attraction. « Ce n'est pas le rôle d'un CE et cela n'a rien à voir avec le loisir ou la culture. » Toujours pour toucher le maximum de salariés, le CE a enrichi son offre de séjours individuels pour adultes auprès d'organismes sélectionnés (participation limitée à 50 % des frais dans la limite de 250 €). Au total, sur les séjours individuels, les salariés peuvent cumuler une participation du CE de 400 €.

ACL Informatique

présente



Assistan-CE®

22 ans d'expérience

en logiciels de gestion de C.E.*

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

ACL Informatique

1752 R.N. 7 - 86270 VILLENEUVE-LOUSET
 Tél. : 04 93 73 64 64 Fax : 04 93 73 69 66
 Tél. ACL Paris : 01 40 91 93 26
 E-mail : aclce@wanadoo.fr Web : www.aclce.net
*soumise aux obligations de l'art. R 422-14 du Code de Travail

CE : _____ Effectif : _____

Adresse : _____

Code Postal + Ville : _____

Responsable : _____ Tel : _____

À l'affiche

« Cabaret »



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

Joué à guichets fermés pendant six ans à Broadway, la célèbre comédie musicale « Cabaret » (inspirée du roman de Christopher Isherwood, « Adieu à Berlin » et mise en scène par Sam Mendes) est aujourd'hui donnée sur la scène, métamorphosée, des Folies Bergère. Pour la première fois, cette évocation provocante du Berlin des années 30 est adaptée en français et interprétée par des artistes français. Avec la complicité de Marc Delomez, créateur de « Ca, c'est Paris » et organisateur de soirées parisiennes clé en main pour les collectivités, Média CE a rencontré deux éléments forts de la distribution, Catherine Arditi et Fabian Richard : elle s'essaie au chant pour la première fois, il revisite le personnage emblématique du Maître de Cérémonie. Confidences dans les loges.

Propos recueillis par Anna Seurin Photo : Claude Katz

Catherine Arditi, c'est plutôt inhabituel de vous voir dans un rôle chanté...

Catherine Arditi : Pour moi, je vous le dis tout de suite, c'est la plus belle aventure de ma vie, parce qu'à mon âge je découvre le chant. En plus, l'équipe est fabuleuse, j'aime tout le monde, c'est un conte de fée.

Comment êtes-vous arrivée dans l'aventure de « Cabaret » ? On est venu vous chercher ?

C. A. : L'équipe de production de *Cabaret* m'avait vue dans *Le Bourgeois gentilhomme* que je jouais, l'année dernière, avec Jean-Marie Bigard. Ils tenaient absolument à me faire passer une audition ; j'ai refusé, je ne voulais pas me couvrir de ridicule devant des Américains qui sont les rois de la comédie musicale. Mais ils ont insisté et m'ont proposé de

travailler pendant un mois avec le directeur musical pour que je puisse me présenter à l'audition et montrer où j'en étais. C'est quand même exceptionnel ! Franchement, avec des Français, ce ne serait jamais arrivé ; on aurait dit : « Arditi, c'est une actrice, pas une chanteuse. »

Le pari vous semblait risqué ?

C. A. : Forcément, c'est casse-gueule. Parce que les chansons que j'interprète sont très techniques. Mais mon fils qui est musicien m'a encouragée : « Fonce, c'est une opportunité fantastique ».

Fabian Richard, vous êtes en quelque sorte l'homme de la dernière chance...

Fabian Richard : Cela faisait déjà six mois que les auditions avaient commencé et je suis arrivé tout à fait à la fin. Je rentrais d'une tournée en Corée, avec *Les Dix Commandements*. J'ai vu sur Internet une annonce spécifiant que Sam Mendes cherchait toujours son Maître de Cérémonie. Et j'ai postulé vaille que vaille...

Est-ce que votre formation théâtrale, à l'un comme à l'autre, vous préparait à ce type d'exercice ?

C. A. : Pour moi, pas du tout. À mon époque, ça n'existait pas. On était acteur, chanteur ou danseur, mais pas les trois. Alors que les nouvelles générations, dont celle de Fabian, nourries à la Star Ac', ont envie de ça : jouer la comédie, chanter et danser.

F. R. : J'ai commencé le théâtre au Havre, à l'Ecole des Bains-Douches et j'ai joué Anouilh, Giraudoux, Strindberg... En arrivant à Paris, j'avais envie de faire de la comédie musicale, mais ce genre de spectacles qui faisait alors un carton à Broadway et à Londres n'existait pas en France. On en était tout juste à l'écriture de *Notre-Dame de Paris*. J'ai suivi les cours de Guy Bontempelli qui m'a formé pendant trois ans au chant, à la comédie et à l'expression corporelle. C'était il y a douze ou treize ans ; on ne comptait pas encore d'école pointue de comédie musicale. Depuis, tout a évolué, avec des spectacles comme *Les dix Commandements*, *Roméo et Juliette*, *Notre-Dame de Paris*, *Belles, belles, belles...* qui sont sans doute plus proches de la variété que ne l'est *Cabaret* mais qui restent des spectacles musicaux et qui ont très bien mar-



aux Folies Bergère avec Catherine Arditi et Fabian Richard

ché. Maintenant, il y a un véritable engouement et les écoles sont en plein boum. Cela dit, pour moi, jouer la comédie en parlant ou en chantant, ça reste le même métier.

Vous connaissez sans doute tous les deux le film Cabaret de Bob Fosse, avec Liza Minnelli. Est-ce qu'il était important pour vous de vous en démarquer ?

C. A. : Je l'ai vu quand il est sorti dans les années 70 et j'ai forcément un souvenir formidable de Liza Minnelli, notamment, de Joel Grey, de Michael York... Mais je n'avais pas du tout envie de le revoir. Au début, des spectateurs nous disaient que le spectacle que nous jouions ne ressemblait pas au film. Forcément, le film était une adaptation de la comédie musicale qui se jouait à Broadway et c'est cette comédie musicale que nous jouons. Par exemple, mon personnage de logeuse, Fraulein Schneider, n'existe pas dans le film, pas plus que Schultz, mon partenaire.

Dans le film, le personnage du Maître de Cérémonie est très marqué, presque graphique, inoubliable. Il est sans doute difficile d'en composer un autre ?

F. R. : Ici, il est traité de manière tellement différente ! Et je ne suis pas Joel Grey, il n'est pas question de faire de l'imitation. Mais moi non plus, je n'ai pas voulu revoir le film : regarder le travail proposé par quelqu'un d'autre, même si volontairement on veut s'en démarquer, inspire, d'une manière ou d'une autre.

Contrairement à la version scénique proposée par Jérôme Savary, il y a une quinzaine d'années, avec Ute Lemper, les chansons de ce Cabaret sont non pas en anglais mais en français...

C. A. : L'adaptation qu'en propose Eric Teraud est admirable. Tout le monde nous dit que ces chansons donnent l'impression d'avoir été écrites directement en français et non pas traduites. Et comprendre le texte donne quand même au public une émotion beaucoup plus intense.

Petite révolution aussi dans le théâtre des Folies Bergère : la structure de la salle a été complètement modifiée. Pourquoi ?

C. A. : C'est une idée de Sam Mendes. Toute la partie orchestre a été transformée en cabaret avec des tables et des petites lampes, où les spectateurs peuvent consommer des bricoles ou boire du champagne. Quand les scènes sont supposées se passer dans le Kit Kat Klub, toutes les petites lampes s'allument ; quand elles se passent chez Fraulein Schneider (ce sont alors des scènes de comédie), les lampes s'éteignent.

F. R. : Ce qui est inhabituel aussi pour le public c'est d'avoir éventuellement à prendre part au spectacle. Je comprends que ce soit déstabilisant. Ne dévoilons pas tout, mais à un moment donné j'invite certains spectateurs à danser sur scène. Heureusement cela se produit à un moment où le spectacle est bien installé, depuis une heure et demie, et le public a largement eu le temps d'entrer dans l'histoire et les personnages et de me connaître.

Est-ce que cette aventure vous ouvrira des perspectives ?

F. R. : Franchement, et je pense que c'est le cas de tout le monde, on savoure juste le moment...

C. A. : C'est un tel bonheur de se retrouver tous les soirs ! Quand une équipe est soudée comme nous le sommes sur ce spectacle, le public le ressent. C'est la première fois que je

suis confrontée à la musique et c'est fantastiquement exaltant. Si le spectacle marche, c'est parce qu'il peut à la fois être très gai, très enlevé, et véhiculer beaucoup d'émotion.

C'est surtout une comédie musicale qui a du « fond »...

C. A. Enormément. Sam Mendes insiste d'ailleurs beaucoup sur le fait que c'est avant tout du théâtre avec de la musique et que les chansons sont là pour faire avancer l'action...

F. R. ... Et ce qui l'a poussé à monter cette histoire, lui qui n'est pas spécialement fan de comédies musicales, c'est son thème dramatique. Voilà pourquoi il lui fallait des acteurs et non pas des chanteurs qui jouent un peu.



Un certain public trouve le spectacle provocant. Est-ce que cela vous dérange ?

F. R. Pour nous, maintenant, ce qui se passe au Kit Kat Klub apparaît comme de la provocation, mais c'est juste très réaliste. À l'époque, dans les années 30, il n'était pas question de provoquer mais, comme le dit le Maître de Cérémonie, de faire oublier au peuple de Berlin qu'il traversait des années noires.

C. A. Le contexte économique était absolument effroyable (il fallait une brouette de marks pour acheter une miche de pain) et c'est comme ça que les nazis sont arrivés au pouvoir. Ce n'est pas n'importe quelle comédie musicale ; ce n'est pas *Hello Dolly* ou *My fair Lady*. Il est question d'une époque pas rose du tout et son impact est encore puissant. Ça reste très actuel : « *Le ventre est encore fécond d'où a surgi la bête immonde* ». Méfiance ! Ce n'est pas moi qui le dit, c'est Brecht !

Consommation



Photo Mk 2 Vision

La Billetterie envahit les CE

Par Barbara Rémy

Les comités d'entreprise favorisent de plus en plus l'accès des salariés à la culture. Il est vrai que c'est là l'une de leurs missions principales. Cet accès à la culture signifie, entre autres, donner la possibilité aux salariés de voir une pièce de théâtre, un film ou un concert. Il est donc plus pratique de proposer aux salariés de la billetterie. Reste aux CE le choix entre la billetterie cinéma, la billetterie spectacle ou de loisirs.

La billetterie est l'un des moyens le plus apprécié tant par les salariés que par les comités d'entreprise. En effet, d'un côté le salarié bénéficie de tarifs réduits très attractifs et de l'autre le CE remplit l'une de ses missions les plus importantes : favoriser l'accès des salariés à la culture. Les salariés sont de plus en plus demandeurs de billetterie. Pourquoi ? Tout simplement parce que cela leur permet de découvrir un spectacle ou d'aller voir un film entre amis ou en famille. À l'heure où l'individualisme grimpe, il est très apprécié de laisser la liberté aux salariés de choisir le type de spectacle qu'ils veu-

lent voir, le jour de la représentation, l'heure...

Les CE ont donc trouvé le bon moyen de faire plaisir aux salariés. Le choix est parfois difficile. Doit-on proposer de la billetterie spectacle, cinéma, ou de loisirs (parcs d'attractions, musées, événements sportifs...) ? C'est au CE de choisir après consultation des salariés bien entendu !

La billetterie cinéma

Le cinéma est l'un des loisirs préférés des Français. En témoignent les chiffres : 188 millions d'entrées cinéma en France pour l'année 2006,

soit une augmentation de 7,5 % par rapport à 2005. Une fréquentation en constante augmentation que ressentent aussi les comités d'entreprise qui sont très souvent sollicités par les salariés. Qui refuserait des billets cinéma à tarif réduit ? Il faut dire aussi que les remises sont alléchantes : jusqu'à 40 % de réduction par rapport au prix public proposé. À cela s'ajoute la contribution du CE qui participe à hauteur de 20 % environ (la participation varie en fonction du budget du CE).

Pour proposer de la billetterie cinéma, il faut tout d'abord interroger les salariés sur leurs habitudes de

fréquentation des salles obscures. Puis consulter les prestataires en veillant bien à ce qu'il y ait un cinéma dans la ville où le CE se trouve. Pas toujours évident pour les provinciaux de se rendre dans les grandes villes voisines pour aller au cinéma. Les habitudes ne sont pas les mêmes pour les habitants de la région parisienne qui rejoignent volontiers la capitale pour « se faire une toile ». Question gestion, les CE peuvent être rassurés : rien de très savant n'est nécessaire. La commande se fait très simplement soit par téléphone pour certains prestataires, soit par courrier ou par mail, pour d'autres. Le règlement se fait

en fonction de la politique du prestataire. Certains préfèrent recevoir le règlement avant la livraison des billets, d'autres ne voient pas d'inconvénient à ce que le règlement soit émis à réception des billets commandés. En principe il faut environ 48 h pour les recevoir. Certains prestataires peuvent exiger un minimum de commande pour pouvoir accorder la remise CE. Plus la commande est importante plus la remise l'est aussi (chez certains prestataires). Le CE, s'il négocie bien, peut aussi bénéficier de certains avantages supplémentaires comme des places gratuites, des remises plus importantes ou des invitations à des premières.

Autre point très important auquel il faut veiller, la validité des billets. Elle varie entre 6 et

12 mois selon les distributeurs. Le CE doit surveiller régulièrement son stock pour prendre soin de ne pas conserver des billets dont la validité est dépassée. Chose très importante car si vous dépassez la validité les billets seront perdus et aucun prestataire n'acceptera de proroger leur validité. Les billets ne sont plus acceptés dans les salles de cinéma et ne seront ni repris, ni remboursés, ni échangés.

Certains distributeurs appliquent des conditions d'utilisation particulières. Les jours et les horaires pendant lesquels le bénéficiaire pourra utiliser son billet sont parfois « prédéfinis » par le distributeur. Pour certains CE mieux vaut des billets sans aucune



Photo M&2 Vision

Le spécialiste des sorties parisiennes

AGENCE TABLES DE FRANCE

C'EST PARIS!

Chaque sortie =

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

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

RENSEIGNEZ-VOUS
01 42 93 55 55
www.tdf-paris.com
info@tdf-paris.com

LE SPECIALISTE DES SORTIES PARISIENNES

Consommation



contrainte relative aux horaires ou aux jours d'utilisation pour laisser encore plus de liberté aux bénéficiaires.

Enfin, certains CE informent régulièrement les salariés des films événements à ne pas manquer.

La billetterie spectacle

Forcé de constater que la billetterie cinéma fait un succès auprès des salariés, le comité d'entreprise peut décider de se lancer dans la billetterie

spectacle. Certains spectacles sont parfois assez chers et les salariés ne sont pas contre une petite remise. Le CE peut ainsi diversifier l'offre en billetterie en proposant des tarifs attractifs pour des pièces de théâtre, des concerts, des comédies musicales (très en vogue depuis quelques années) ou même pour des cabarets comme le Lido, le Moulin Rouge... C'est un service qui permet de satisfaire tout le monde et qui est à la portée de n'importe quel comité d'entreprise à gros ou petit budget. Il est assez simple, en effet, de bénéficier de tarifs groupe lors de l'achat des billets. Le CE a le choix entre contacter les organisateurs de spectacles ou faire appel à un intermédiaire. Le premier choix permet au CE de diversifier son offre. Une grande salle parisienne peut par exemple avoir dans sa programmation une comédie musicale, un concert et un spectacle humoristique. Un cabaret peut proposer une offre spectacle uniquement ou

des forfaits avec dîner ou cocktail. L'autre choix consiste à faire appel à un intermédiaire qui va regrouper plusieurs demandes pour négocier les tarifs auprès des salles de spectacle. L'avantage est que le CE n'a qu'un seul interlocuteur.

Quoiqu'il en soit le CE se doit de se tenir au courant des programmes culturels des salles de spectacles de sa ville ou de sa région et de vérifier la qualité des spectacles avant de les proposer aux salariés. Pour les comités d'entreprise qui tenteraient pour la première fois la billetterie spectacle, il est important de ne pas commander trop de billets car ils ne sont, la plupart du temps, ni repris ni échangés, ni remboursés. Il faut prendre en compte les programmes des salles choisies. Même si les tarifs sont intéressants les spectacles proposés ne peuvent pas forcément plaire à tous.

Billetterie spectacle ou billetterie cinéma, le choix reste entre les mains des salariés.



Offre réservée
aux comités
d'entreprise

Avec
Les cinémas
Gaumont & PATHÉ!

et le **CinéAccès**

**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.

Les Prestataires

Prestataires	Avantages Multiples	Butterfly Club	MK2 Vision	Nouvelle Lune	Spectateurs Service
					
Spécialisations	Le spécialiste de la billetterie cinéma.	Le spécialiste des réductions « sorties ».	Des films étrangers diffusés en version originale sous-titrée.	Toutes les solutions billetterie cinéma.	Billetterie de spectacles et de loisirs.
Régions proposées	Toute la France.	Toute la France et les Dom-Tom.	/	Tout la France.	Région parisienne et la province ponctuellement.
Possibilité de choix des places, horaires, jours...	Les billets sont valables 7j/7 pour toutes les séances, tous les films sans aucun supplément.	Le comité d'entreprise peut choisir les horaires et les jours qu'il lui conviennent.	Les Chèquesciné sont utilisables à toutes les séances, pour tous les films quel que soit le jour de la semaine.	Les cartes et chèques cinéma sont valables 7j/7 (même les week-end et jours fériés), pour tous les films et à toutes les séances.	Il est proposé un large éventail des représentations. Les catégories commercialisées sont les plus confortables possibles.
Remise CE	De 20 à 40 % sur le prix des billets de cinéma.	Tarifs spécial CE ou remise allant jusqu'à 50 %	Plus de 30 % de réduction sur les pleins tarifs.	Jusqu'à 42 %	Les remises sont variables.
Commandes	Par fax ou par courrier.	Par Internet ou par téléphone.	Par internet, fax ou par téléphone.	Par courrier, par fax ou par Internet.	Par courriel, par fax, par courrier ou par téléphone.
Règlement	À la commande par chèque ou par virement.	Par chèque, par carte bleue ou paiement en ligne.	Par chèque.	Par chèque ou par virement bancaire.	Par chèque, par carte bleue...
Délais de livraison	Dès réception du règlement.	De 48h à trois jours.	48 h à réception de la commande.	Les commandes sont expédiées dès réception.	15 jours à 3 semaines avant la date des spectacles.
Frais de livraison	Offert pour la 1 ^{ère} commande. 9 € pour les recommandés et 30 € pour les chronopost.	Selon la commande : gratuit ou frais de recommandé.	6 € pour un envoi par coursier ou en recommandé. Pas de frais pour les retrait au siège.	À partir de 7,95 €.	Inclus dans le prix des billets sauf pour les envois en recommandé.
Frais de gestion	Aucun	Aucun	Aucun	Inclus dans le prix du billet.	Aucun
En cas de billets non utilisés...	Échangé sous 7 jours après livraison. Au delà les billets sont ni repris ni échangés.	Le remboursement peut être fait (selon les producteurs).	Au delà des 9 mois de la validité des billets Chèquesciné sont ni repris, ni remboursés.	Dans certaines conditions un certain nombre de billets peuvent être remboursés.	Aucun remboursement sera fait après la manifestation sauf en cas d'annulation de la production.

en Billetterie

Top Ticket Line	Théâtre Online
	
Service de billetterie de haute qualité via un site Internet et un centre d'appels.	Conseil et représentation à distances de spectacles (théâtres, danse, cirque, opéra...).
France entière, spécialisation Ile-de-France	Île-de-France, Rhône-Alpes, Nord-Pas-de-Calais, Lorraine, PACA...
Le CE dispose d'un large choix de places, de jours et d'horaires, parmi lesquels il peut faire sa propre sélection.	Le CE a le choix de la catégorie, des horaires et des jours.
Elles sont variables et peuvent aller de 10 à 20 %	30 % de réduction en moyenne
Téléphone, fax	Par mail ou par téléphone.
Chèque, virement bancaire, CB	Par chèque ou carte bleue.
Dès réception du règlement	Billets à retirer au théâtre. Possibilité d'envoi des billets.
Variables selon le nombre de billets.	Aucun
Aucun	Aucun
Les billets ne sont ni repris ni échangés	Les billets de spectacle ne sont ni repris, ni échangés, ni revendus. Report de date si les billets ne sont pas édités.

nouvelle lune

TOUS les chèques
cinéma sur **1 seul bon**
de commande !

Vos commandes sont traitées
des réception et **expédiées**
le jour même !

Jusqu'à **42 %**
d'économie
sur le prix public !

Déjà plus de
1 million
de billets vendus !

N°Azur 0 810 899 800

PRIX APPEL LOCAL

*Sans
interruption
à l'heure
du déjeuner !*

nouvelle lune

La billetterie
spécialisée
cinéma
N°1 en France

www.nouvellelune.fr



Or Paris - David Lefrance

Culture d'un jour

Par Christophe Courau

Les balades culturelles d'une journée organisées par les CE se transforment souvent en casse-tête pour la commission loisirs-culture qui s'en décharge parfois sur de la simple billetterie. Pourtant une sortie culturelle ludique et familiale peut être un vrai succès. Petite visite guidée des idées qui marchent.

Salle des pendus, lampisterie... En 1 h 30, la visite guidée du Centre historique minier de Lewarde, installé sur l'ancienne fosse Delloye, fait découvrir la vie des « gueules noires » les milliers de mineurs du nord de la France. Or l'extraction minière a aujourd'hui disparu en France. Difficile donc de comprendre *Germinal* de Zola si l'on a aucune idée de ce qu'est la réalité du travail des mineurs. En l'absence de musée, l'histoire risque de se confiner à une légende plus ou moins réaliste. Ils sont donc 150 000 visiteurs

par an à pousser la porte du plus grand musée français de la mine, avides de voir, de comprendre, d'apprendre... L'année dernière 4 000 des 32 000 billets groupes de Lewarde avaient été achetés directement par des CE. La plupart du temps, les salariés viennent individuellement, en famille, même si quelques groupes CE constitués font la visite et déjeunent sur place. « Nous prospectons les CE dans les régions proches : Picardie, Champagne-Ardenne, Haute-Normandie et aussi un peu l'Ile-de-France » explique

Stéphanie Bianchi, attachée commerciale du musée. Ainsi en 2005, le CE de Roquette SA (2 800 salariés - Pas-de-Calais) avait organisé ce type de visites au Centre historique minier. « Nous avons eu du monde : 3 cars » se souvient satisfait un élu du CE qui poursuit : « L'année dernière 50 personnes ont participé à une visite de la piscine-musée art déco de Roubaix. » Cette année, une journée parisienne est programmée : découverte du nouveau musée des arts premiers couplé à une visite du centre Georges Pompidou. « On

atteint les 200 personnes par an pour les classiques sorties à Paris avec visite de la tour Eiffel et bateau-mouche. Mais on a quand même eu 150 personnes pour une visite Paris- musée d'Histoire naturelle » poursuit l'élue. Même chose à Chartres où le CE du Groupe Azur (1 500 personnes) organise au moins une fois par an une sortie culturelle. « Pour les sorties à Paris avec le musée Grévin, la tour Eiffel et un bateau-mouche nous avons eu 900 personnes la première année » se souvient Evelyne Damas la secrétaire du CE. Les

sorties plus axées sur la culture attirent là aussi un peu moins de monde : « Pour la visite du Louvre nous avons fait deux bus. » Alors pour séduire les salariés (et leurs enfants) le CE du groupe Azur propose des week-ends alliant culture et loisirs. « Cette année nous proposons une journée avec le musée de l'Air au Bourget le premier jour et le Parc Astérix le lendemain. Nous avons aussi organisé une sortie de deux jours à Cherbourg avec visite de la cité de la mer suivie d'une promenade en bateau. Les enfants ont adoré la visite du sous-marin » explique Evelynne Damas.

La culture fait-elle peur ?

Comme si les mots loisir et instruire étaient deux termes incompatibles, la culture fait un peu peur... « Pour la culture ce qui marche vraiment pour les CE, c'est Versailles, le jardin de Marie-Antoinette. Le reste vivote » regrette-t-on chez certains prestataires qui tentent de proposer des idées originales. Ce que confirme Anne Cornet, responsable commerciale de Musée & Compagnie (voir encadré) qui a vendu la bagatelle de 1 656 000 billets en 2006. « Les CE sont friands du Louvre, d'Orsay, et de Versailles ; ils se contentent trop souvent des valeurs sûres à réputation internationale. Il est vrai que nous ne faisons pas de dépôt-vente, donc certains d'entre eux sont un peu frieux quand il s'agit d'acheter des billets qui ne seront pas repris. » Parmi les plus gros clients de la billetterie des Musées nationaux on

note sans surprise la présence du CGOS de la ville de Paris, du CE d'Air France ou de la Fondation Lépine qui gère les œuvres sociales de la Police nationale. « Nous avons pourtant des lieux particulièrement adaptés aux enfants » clame Anne Cornet « comme le musée du Moyen-Âge de Cluny, ou l'aquarium de la porte Dorée où nous avons récemment organisé une exposition consacrée aux crocodiles. »

Pour ceux qui hésitent à pousser la porte d'un musée, il est possible de réconcilier le ludique et l'intelligence. Quelques sociétés se sont lancées sur le créneau des promenades parisiennes à thèmes. Une manière de découvrir la capitale de façon ludique, qui n'empêche pas de se cultiver. Ainsi « Ça C'est Paris » propose près d'une trentaine de balades découvertes allant de la classique visite de la tour Eiffel, à la plus curieuse visite des catacombes et des égouts sans oublier un original « Paris à vélo » ! Et pour ceux que pédaler rebute « Ça C'est Paris » propose par exemple, une visite de Montmartre en petit train. De même ParisGo décline Paris à travers un dizaine de thèmes originaux : Mystère des Templiers, Paris égyptomaniaque, Henri IV et le pont Neuf, Architecture et Pouvoir et la nouveauté 2007, Montmartre : Fripon & Jupons... La visite guidée, carnet de voyage à la main, se prolonge le plus souvent dans un café pour échanger ses impressions. De même l'association « Ça se visite » créée par d'anciens salariés de Belleville Insolite propose des promenades



XTREM AVENTURES
Fournisseur de Bonheur
Créateur de Sensations

ACCROBRANCHE
RAFTING
SPIDER MAN GEANT
BENJI EJECTION
RANDO QUAD/BUGGY
KARTING
PAINTBALL
SKI NAUTIQUE
JET SKI

DECouvrez L'AVenture
à 20mn de PARIS sur 250ha
de LAC et FORÊT

XTREM AVENTURES
BASE DE LOISIRS DE CERGY PONTOISE
Tél : 0875 649 735 - Fax : 03 44 08 45 07
Mobile : 06 13 49 93 87
WWW.XTREMAVENTURES.FR
RESERVATION@XTREMAVENTURES.FR

SPYDER MAN GEANT
1000m² de FILET à 10m de HAUT

BENJI EJECTION
une SENSATION UNIQUE
d'APESANTEUR à PLUS
de 20m de HAUT

Loisirs



de deux heures à deux heures trente, dans l'Est parisien. En route pour découvrir Belleville ou Ménilmontant, par petits groupes de 15 personnes maximum. Des balades

toujours agrémentées d'une rencontre avec un habitant (artisan, commerçant...) qui reçoit les participants pendant une vingtaine de minutes. « Nous, c'est la petite his-

toire » explique l'une des animatrices, « des anecdotes dans les cours d'immeubles, le tout accompagné par des conférenciers que nous baptisons les révélateurs de quartier. » Si les membres du CE réservent leur place individuellement, ils doivent alors se conformer aux heures de visite prévues. En revanche quatre CE dont celui de Vivendi ont déjà organisé leurs propres balades urbaines qui coûtent 10 euros par personne.

Les promenades historiques

Un guide conteur pour les enfants qui commence ses visites des coulisses de Paris par « Il était une fois... » C'est l'une des propositions de Purplebeam dont la moitié de l'activité est réalisée grâce aux CE. Si la plupart d'entre eux sont

issus d'Ile-de-France comme la RATP ou le Technocentre de Renault, d'autres viennent de province et le prestataire fournit alors une journée clef en main avec, par exemple, une visite des coulisses de la tour Eiffel ou d'un théâtre à moins que vous n'ayez choisi une découverte des passages parisiens suivie d'une mini-croisière sur la Seine et d'un spectacle avant de reprendre le car dans la soirée. Pour le premier semestre 2007, le CE de la CPAM Paris (4 800 personnes) propose ainsi plusieurs de ces promenades parisiennes : Paris au fil de l'eau, les passages, les coulisses du théâtre de l'Athénée, ou une originale histoire de la gastronomie accompagnée, cela va sans dire, par un repas. En moyenne une vingtaine de personnes répond présent. Les autres sorties culturelles

Moins d'un Français sur deux au musée !

Sorties culturelles selon la situation familiale au cours des douze derniers mois

2005, en %	Sortie au cinéma		Sortie au théâtre ou café - théâtre		Sortie au concert ou spectacle musical		Sortie au musée ou visite d'une exposition	
Situation familiale	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Personnes seule	40	43	19	15	28	32	38	35
Famille monoparentale	52	64	12	9	32	34	29	32
Couple sans enfant	36	33	18	15	31	26	42	39
Couple avec au moins un enfant	59	55	18	13	31	33	43	41
Autre type de ménage	52	35	25	6	35	20	42	21
Ensemble	48	46	18	14	31	30	41	38

Champ : France métropolitaine, individus âgés de 15 ans ou plus.

Lecture : au cours des douze derniers mois, 48 % des femmes sont sorties au cinéma ; 40 % parmi celles vivant seules et 59 % parmi celles vivant en couple avec enfant(s).

Source : Insee, enquête permanente sur les conditions de vie 2005.

ayant le vent en poupe concernant les expositions temporaires très médiatisées. Ainsi le CE de la CPAM organise-t-il une sortie au musée Guimet pour découvrir l'exposition « Les Trésors retrouvés d'Afghanistan » ou une visite commentée du Louvre. Le CE a même dû, en raison du succès, prévoir une deuxième date pour les « Trésors engloutis d'Égypte » au Grand Palais. Autre succès, plutôt familial celui-là, une sortie en autocar en Bourgogne autour d'une visite du site de Guédelon (près de 250 000 visiteurs par an) où depuis 10 ans un château médiéval est en construction. Une manière ludique et accessible de découvrir le Moyen-Âge. À Amboise, c'est l'univers de la Renaissance et l'art de Léonard de Vinci qui

sont à l'honneur. Le château du Clos-Lucé est en effet la dernière demeure du célèbre peintre et inventeur. Il y vécut et y travailla les trois dernières années de sa vie. On visite le château et les 40 fabuleuses machines du prolifique Léonard, on se promène dans le parc avec huit poses sonores sans oublier un spectacle d'images sur grand écran. Là aussi, petits et grands peuvent découvrir en s'amusant. Même principe encore au cœur de Paris, où la Cité des sciences propose des expositions permanentes sur l'Univers, la vie ou encore la communication, sans oublier des expositions temporaires sur des sujets très variés en lien avec les sciences et les techniques. Bienvenue au 21^e siècle où la culture devient ludique !

Musée et Compagnie : Une source culturelle

Musée & Compagnie, l'agence billetterie de RMN (Réunion des Musées Nationaux) propose une vaste gamme de billets coupe-file à tarifs préférentiels (20 billets minimum non remboursables). Ils donnent accès aux musées nationaux et il y en a pour tous les goûts : Versailles, le Louvre, Orsay, Guimet, Rodin, l'Orangerie, Cluny ou Picasso à Paris, mais aussi Fontainebleau, Compiègne, Malmaison à Rueil, Fernand Léger à Biot, Marc Chagall à Nice, Préhistoire aux Eyzies ou à Saint Germain-en-Laye, Porcelaine à Limoges, Céramique à Sèvres, musée Magnin à Dijon, ou la maison de Bonaparte à Ajaccio. Musée & Compagnie propose aussi des billets pour d'autres musées qui ne dépendent pas directement de la RMN comme le musée de l'air et de l'espace du Bourget, le musée d'art et d'histoire du Judaïsme, le musée de la Marine, de la Musique, de l'Armée-Tombeau de Napoléon, la cinémathèque française, le musée Maillol, le musée d'art américain de Giverny ou le musée du vin. Musée & Compagnie diffuse cette année encore le « Paris Museum Pass » qui donne accès à 60 musées d'Ile-de-France pendant 2, 4 ou 6 jours consécutifs (10 pass minimum). Enfin l'agence groupe de la RMN, propose aussi des billets coupe file valables tous les jours sans créneau horaires, pour les principales expositions temporaires.

**Le spécialiste
des sorties
parisiennes**

AGENCE TABLES DE FRANCE
C'EST PARIS!

Chaque sortie
=
**1 spectacle
+ 1 dîner tout compris
+ 1 activité parisienne**

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

RENSEIGNEZ-VOUS
01 42 93 55 55
www.tdf-paris.com
info@tdf-paris.com

LE SPECIALISTE DES SORTIES PARISIENNES



Photo Disneyland resort Paris

Grand huit et arrière-pays

Par Anna Seurin

De plus en plus de CE transforment la sortie au parc d'attractions en court séjour de 2 ou 3 jours. Pourquoi ne pas en profiter pour visiter les environs, découvrir un musée insolite ou une ville d'art et d'histoire ? L'offre existe, à consommer telle quelle ou bien à l'adapter aux envies du groupe. À titre d'exemple, quelques promenades passionnantes autour du Futuroscope, du Puy-du-Fou, de Vulcania et de la Mer de Sable.

C'est tellement dommage, quand on habite Paris, de visiter le Futuroscope sans prendre le temps de faire un tour par les châteaux de la Loire », regrette Philippe Gaillard de chez Koklico Travel, qui vend des produits « parcs d'attractions » aux autocaristes et aux services groupes

des agences de voyages. D'autant plus que les CE qui se lancent dans l'exploration d'un parc à plus de 200 ou 300 km de chez eux (soit trois heures minimum de transport) n'ont plus le choix : ils convertissent désormais leur journée d'excursion en mini-séjour ou en gros week-end ; et, si le parc n'a pas la dimen-

sion pharaonique d'un Disneyland Paris ou si les salariés, d'une année sur l'autre, ont l'impression d'en avoir fait le tour, il faut bien trouver des activités annexes pour occuper son petit monde. Alors, les châteaux de la Loire, pourquoi pas ? Il devient judicieux pour le CE d'inclure la journée au parc dans un

séjour à dimension touristique ou culturelle, comprenant la visite de la ville d'implantation et de ses plus beaux musées, la découverte de sites insolites à proximité, voire un circuit gourmand ou historique dans la proche région. Pourquoi, par exemple, ne pas prolonger la thématique du parc

Loisirs

visité ? Et se rendre au pic du Midi à la sortie de la Cité de l'Espace, à Toulouse ? Ou approcher les volcans d'une façon théorique à Vulcania, avant de les survoler en « hélico » ?

Une sortie au parc c'est originale

Pour organiser un tel séjour sans multiplier les interlocuteurs, il vous suffit de vous adresser à votre autocariste habituel (à condition qu'il dispose de l'agrément nécessaire pour organiser des circuits), à un réceptif local ou bien à une agence de voyages spécialisée dans les circuits groupes, comme Grouptour



Découvrez la Venise verte

Inutile de prendre un avion pour rejoindre l'Adriatique. Cette Venise-là se situe au nord-est de la Vendée, au cœur du Marais poitevin dont elle est la zone « mouillée », sillonnée de conches, de rigoles et de chemins d'eau ; on y circule à bord d'une « plate », la barque locale traditionnelle. La Venise verte est l'extension-valeur sûre fréquemment proposée pour compléter une journée passée sur le grand parc du Puy-du-Fou. Vendée Résa, émanation du CDT Vendée, la combine, dans son forfait « Puy-du-Fou/Venise Verte » avec la visite de l'abbaye Saint-Pierre, une architecture unique en Poitou-Saintonge, et la découverte d'un château et de son vignoble (2j/1n, 160 € par personne, en hôtel **). À moins que les salariés ne préfèrent s'échapper, après avoir goûté aux sensations du parc, vers l'estuaire de la Loire (visite de Nantes et déjeuner à Saint-Nazaire, 2j/1n, 185 €), ou vers l'île de Noirmoutier dont ils visiteront le vieux port, la plage des Dames et la route des Eoliennes (2j/1n, à partir de 155 €). Autre partenaire du Puy-du-Fou dans l'organisation d'un séjour combiné : l'office de Tourisme du Choletais qui redirige les visiteurs du parc vers la très inattendue ville de Cholet, fief de l'industrie textile (et du fameux petit mouchoir), dont on découvre avec plaisir le musée d'Art et d'Histoire : il comprend une galerie entièrement dédiée aux événements insurrectionnels en Vendée. « Rappelons aux CE qu'ajouter des visites a une incidence sur le séjour mais pas vraiment sur le budget, conclut David Gatteau, responsable commercial chez Vendée Résa. Une visite le matin + un déjeuner + une visite l'après-midi reviennent à 36 € par personne. Ce n'est pas excessif compte tenu que le CE a déjà payé le transport, l'hébergement et l'entrée au parc. »

Vendée Résa. Tél. 02 51 62 65 27.

OT du Choletais. Tél. 02 41 49 80 05.

Autres propositions chez Tourisme Océan. Tél. 02 51 47 54 45.



Photo Parc Asterix

Grimpez au-dessus du volcan

Ce qu'il y a de bien avec Vulcania, c'est qu'une fois sorti du parc à thème, l'expérience au milieu des volcans continue : en moins agitée, certes, mais en plus authentique. Vulcania, parc européen du vulcanisme (dont les trois nouvelles attractions promettent le grand frisson), est situé à quelques kilomètres de Clermont-Ferrand, dans la chaîne des Puys, constituée de 80 volcans de forme arrondie. C'est cette cohérence thématique que Puy-de-Dôme Tourisme, un réceptif local destiné à devenir régional sous le nom d'Auvergne Tourisme, s'est ingénié à développer dans son produit pour groupes « Mystères des volcans » (3 jours/2 nuits, 211 € par personne, sur la base de 40 personnes). Avec, en point d'orgue, une journée à Vulcania combinée avec la visite du très réel volcan de Lemptégry, à Saint-Ours-les-Roches ; on en visite l'intérieur et l'entrée des cheminées, à bord d'un petit train qui gagne ensuite vaillamment la cime du cratère : panorama exceptionnel sur les 11 volcans environnants. Les plus téméraires des salariés se risqueront dans la « mine explosive », une animation trépidante créée en 2006 par le site de Lemptégry. Et parce que les paysages volcaniques de l'Auvergne ne peuvent être admirés que du ciel, quoi de mieux qu'un survol en hélicoptère ? (15 minutes, par rotation de 5 personnes. Séjour combiné « Volcans et Vulcania », 3j/2n, 309 € par personne) « Mais la visite de Vulcania s'accommode aussi très bien d'une découverte de la nature », rappelle François Heid, directeur commercial du parc à thème ; avec « Bien-être au pays des volcans » (3j, 2n, 248 €), Puy-de-Dôme Tourisme promène les visiteurs sur les hauteurs du massif du Sancy (une randonnée d'une journée), avant de les plonger dans l'enfer rougeoyant de Vulcania.

Puy-de-Dôme Tourisme. Tél. 04 73 92 83 92.

par exemple qui saura combiner une journée classique à Disneyland avec une approche très design de la capitale. Basée à Thionville, l'agence Sélectours Gyga propose régulièrement aux CE de l'Est de découvrir, après les mâchicoulis en carton-pâte de Disneyland, les lambris plus authentiques du château de Versailles ; le must de l'agence : avoir monté il y a quelques années, pour un CE exigeant, un week-end en Belgique avec arrivée sur Bruges le vendredi soir, visite de la ville et de ses canaux le samedi et journée du dimanche sur le parc Walibi. Des grossistes comme Koklico Travel ou bien Nouvelles Destinations (capable de produire des séjours à l'étranger autour de parcs de loisirs espagnols ou italiens) revendent aux agences de

Autres pistes

Koklico Travel : Parc Marinaland, carnaval de Nice ou fête des Citrons de Menton (selon saison), visite des parfumeurs de Grasse. 3j/2n, à partir de 210 €/pers.

Grouptour : « Paris sportif + Disneyland » (visite de Roland Garros et du Stade de France), 3j/2n, 190 € par personne.

Grouptour : « Paris Mode + Disneyland ». Visite du Forum des Halles, puis des lieux design de Paris, show-rooms, boutiques de déco, galeries d'objets, rencontres avec des créateurs. 3j/2n, 209 € /pers.

Nouvelles Destinations : « PortAventura », parc d'attractions près de Barcelone, en Espagne (4j/3n). Extensions possibles : journée en jeep safari dans les rios asséchés, ou journée à Barcelone ou demi-journée à Tarragone.

Fram : « Cité de l'Espace/Toulouse aéronautique et spatial », visite de la chaîne d'assemblage de l'Airbus A340 et de Concorde, balade dans le centre culturel de Toulouse. Ou bien « Cité de l'Espace » + visite de la cité médiévale de Carcassonne et d'Albi, ville d'art et d'histoire.

Office de tourisme Pays Bourbon (Moulins) : PAL, parc d'attractions et animalier + visite du Centre national du Costume de Scène (toute nouvelle institution qui abrite 8500 costumes et des toiles de décors peints), visite de l'Espace Nature du Val d'Allier. 2j/1n, 115 €/pers.

(Les prix comprennent en général l'entrée au parc, les visites, l'hébergement en chambre double, mais pas le transport).





Photo Disneyland resort Paris

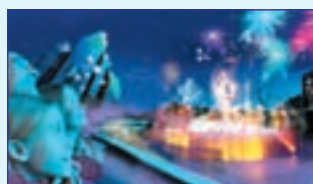
N'oubliez pas Poitiers

Il a vingt ans tout rond et un taux de renouvellement dans ses attractions impressionnant. Deuxième parc de loisirs en France, le Futuroscope attire, par la caution des sciences et des techniques, un public bien trop prompt à quitter le département, une fois testés les nacelles mobiles et les écrans géants. « Dans un département comme la Vienne, pas forcément attractif d'un point de vue touristique, malgré un gros patrimoine d'églises romanes, le Futuroscope a changé la donne, rappelle David Prioton, directeur adjoint de Vienne Loisirs au CDT. Nous développons désormais autour de lui une offre originale, basée sur des sites créés en quelques années, comme la Vallée des Singes, la Cité de l'Écrit, l'Île aux Serpents... » Des « projets structurants » qui ont donc permis à Vienne Loisirs de lancer un produit groupe « parc du Futuroscope et parcs animaliers » à partir de 216 € par personne (3jours/2nuits). On peut aussi se laisser séduire par le circuit « Du classique à l'insolite » qui conduira les salariés au cœur de la cité médiévale de Chauvigny (elle concentre les vestiges de plusieurs châteaux forts) avant de les inviter dans l'atelier d'un souffleur de verre (2j/1n, à partir de 125 € par personne). « Mais comment quitter le Futuroscope sans visiter Poitiers ?! », s'insurge-t-on à juste titre du côté de l'ancienne capitale du Poitou, tant la ville, à 9 km à peine du parc, est riche d'attraits méconnus : un quartier ancien, des maisons à pans de bois, l'église Notre-Dame-La-Grande récemment restaurée, et l'incontournable palais des Comtes du Poitou et des Ducs d'Aquitaine, où s'est tenu le procès de Jeanne d'Arc et où Luc Besson a tourné quelques scènes de son film sur la Pucelle (« Futuroscope + découverte du quartier historique de Poitiers », 2j/1n, à partir de 121,50 € par personne).

Vienne Loisirs. Tél. 05 49 37 48 58.



2007 : cap sur les 20 ans



En 20 ans, le Futuroscope a accueilli plus de 32 millions de visiteurs, ce qui en fait le 2^{ème} parc de loisirs en France. Le Futuroscope doit son succès en grande

partie à un positionnement unique sur le marché des loisirs , répondant à une double vocation ludique et pédagogique. Le renouvellement permanent de son offre en matière d'attractions et sa stratégie de création audacieuse portée par de grandes signatures artistiques (Jacques Perrin, Kamel Ouali,...) témoignent de l'ambition du Parc du Futuroscope d'offrir à son public « un plaisir qui fait grandir ». Des expériences inédites pour des émotions grandeur nature !

Des nouveautés à vivre en famille

Depuis 2005, le Futuroscope a renouvelé plus de 50% de ses attractions. En 2007, pour ses 20 ans, le Futuroscope enrichit son offre en sensations fortes et autres explorations inédites :

« **La Vienne Dynamique** » l'une des attractions les plus appréciées des visiteurs, doté de nouveaux effets (vent, pluie, odeurs, vibrations,...).

« **Sous les Mers du Monde** », voyage en Imax 3D à la rencontre des créatures les plus exotiques de la planète;

« L'Expédition Nil Bleu », descente inédite et périlleuse du fleuve, proposé sur le plus grand écran d'Europe ;

Un concentré des plus grands succès du cinéma dynamique



« **Mission : Eclabousse !** », la nouvelle attraction aquatique pour toute la famille : à bords de vaisseau équipé de canons à eau, les visiteurs vont naviguer entre geysers et jeux d'eau dynamiques.

Ouvert jusqu'au 6 janvier 2008, le Parc du Futuroscope est le seul Parc de loisirs à proposer un tarif jeunes jusqu'à 16 ans. Et pour fêter notre 20^e anniversaire, l'entrée est gratuite pour tous les jeunes nés en 1987 !

Tél : 05 49 49 30 10

www.ce.futuroscope.com

futuroscope
20ans

expérience n°23
Se laisser conter une histoire à la nuit tombée pour faire de beaux rêves
➔ **La forêt des rêves**
Des tourbillons de lumières, de musiques et de feux pour en prendre plein les yeux.
Spectacle Nocturne inclus dans le prix du billet.

expérience n°2
➔ **cyberworld**
Ouvrir les portes de l'imaginaire pour rêver un autre monde.

expérience n°7
➔ **sous les mers du monde**
Plonger dans les eaux profondes pour approcher d'étranges créatures.

INFORMATIONS / RÉSERVATIONS : 05 49 49 30 10 ce • futuroscope • com

SEUL Nouveaux du Parc de Futuroscope, inscrit au Registre des Parcs de France (N° 1001) - 1001 avenue de la République - 86100 Poitiers - France
Site Internet : www.futuroscope.com - Téléphone : 05 49 49 30 10 - Fax : 05 49 49 30 11
© 2005 Futuroscope - Tous droits réservés. Toute réimpression ou utilisation non autorisée sans la permission écrite de la SEUL est formellement interdite.

Découvrez le monde équestre à Chantilly

D'une taille plus modeste que certains de ses confrères, la fameuse « Mer de Sable » d'Ermenonville au sud de l'Oise (et à 45 km de Paris) est le type même de parc qui s'accommode très bien d'une extension dans les environs. « Seulement voilà, reconnaît Christian Segala, du service Loisirs Accueil Oise, les visiteurs qui viennent de Paris ou de Lille en moins de deux heures de car, consomment le parc sans savoir que la région recèle des trésors. » Et quels trésors ! L'abbaye de Chaalis et son musée, juste en face du parc lui-même, Ermenonville et son parc Jean-Jacques Rousseau, Senlis et ses rues pavées, et bien sûr le château de Chantilly. « Nous n'avons pas d'offre globale toute faite parc + visite de la région, poursuit Christian Ségala, mais nous pouvons très bien concevoir ce type de produit à la demande d'autocaristes, pour une population plus lointaine, venant de Bordeaux, de Marseille, de la Bourgogne ou de la vallée de la Loire. » Alors, pourquoi ne pas coupler une journée sur ce parc à dominante équestre et vocation western avec une journée à Chantilly, livrée clé en main par le CDT de l'Oise (45 € /pers., sur la base de 20 participants) ? Visite du château de Chantilly et de ses grandes écuries, devenu aujourd'hui Musée vivant du cheval avec son atelier de forge et son manège découvert. Dans le parc du château, un bateau hydrophile conduit en silence les visiteurs le long des douves et du grand canal. Déjeuner à la Capitainerie, la fameuse cuisine du grand Vatel (il inventa la crème Chantilly), ou au Goupillon, bistrot à l'ancienne fréquenté par des jockeys, des cavaliers et des joueurs de polo. Idéal pour rester dans la tonalité équestre du séjour.

Service Loisirs Accueils du CDT Oise. Tél. 03 44 06 25 81.



Loisirs



Photo Vulcania



voyage des packages combinant le ludique, le touristique et le culturel à des prix très raisonnables. Tournez-vous aussi vers les opérateurs institutionnels (offices de tourisme, comités départementaux ou régionaux du tourisme, services Loisirs Accueil...). Depuis le succès du grand parc du Puy-du-Fou, ils ont bien compris que les parcs représentaient un formidable levier de développement économique pour la région. Ils rivalisent donc d'idées pour récupérer les visiteurs de parcs et leur faire découvrir leur pré carré. S'ils n'inscrivent pas toujours dans leur brochure groupes des forfaits « parc + découverte de la région », ils sont susceptibles de les finaliser à la demande, en les adaptant, au cas par cas, à

votre budget et à vos attentes. Ils prendront en compte votre itinéraire et vous proposeront de belles étapes à l'aller comme au retour. Un exemple : si le Bioscope, parc sur la santé, la vie et l'environnement ouvert en 2006 à Ungersheim, vous tente, le service Loisirs Accueil du Haut-Rhin n'hésitera pas à produire sur mesure un forfait comprenant la journée au parc et une visite du passionnant Ecomusée d'Alsace. N'oubliez pas par ailleurs que les parcs d'attractions développent avec un succès croissant la billetterie individuelle, réduisant le CE au rôle de simple intermédiaire. En reprenant à son compte l'organisation d'un séjour plus complexe, le CE offre au salarié un véritable produit à valeur ajoutée. Une façon de renouer enfin avec sa mission.



Les Parcs

NOM DU PARC	AQUARIUM DU GRAND LYON	DISNEYLAND RESORT PARIS	EUROPA PARK	FAMI PARC
				
Date de création	2002	1992	1975	1998
Thème du parc	Aquarium : découverte du monde aquatique.	L'univers des dessins animés de Disney.	Un parc structuré en 12 quartiers européens.	Un parc 100 % famille
Situation / Accessibilité	Autoroute A 7 sortie « La Mulatière ».	À Marne-la-Vallée. Accessible par l'autoroute A4, le RER ou le train.	À Rusten (Allemagne) à 50 km de Strasbourg.	À 20 km de Fontainebleau Norville D 403.
Date d'ouverture 2007	Ouvert toute l'année.	Ouvert toute l'année.	Du 31/03/07 au 04/11/07. Du 19/12/07 au 06/01/08.	Du 07/04/07 au 07/11/07.
Horaires d'ouverture	De 11 h à 19 h.	Les horaires varient selon les vacances et les week-ends.	De 9 h à 18 h horaires prolongés en juillet et août.	De 10 h 30 à 18 h 30.
Nouveautés 2007	Arrivage régulier de poissons.	En avril une nouvelle parade et en juin 2 nouvelles attractions à Walt Disney Studio.	Attraction sur le thème de l'Atlantide.	En création « Practice de Golf ».
Tarifs individuels	Adultes : 12 €. Enfants : 8 €.	Pour un parc 44 € par adulte et 36 € par enfant. Pour 2 parcs 54 € par adulte et 46 € par enfant.	Adultes : 30 € Enfants : 26,50 € (de 4 à 11 ans).	De 13 à 15 €. 9 € pour les Seniors. En avril, octobre et novembre tarif unique de 10 €€
Tarifs groupes	Adultes : 9,5 €. Enfants : 5,5 €.	Pour un parc 40 € par adulte et 32 € par enfant. Pour 2 parcs de 50 € à 42 €.	À partir de 20 personnes : 25,50 €.	Pour un minimum de 20 personnes 10,50 €€
Gratuité	Pour les enfants de moins d'un mètre.	NC	Pour le chauffeur du bus et pour l'organisateur (une par bus).	Pour les moins de 3 ans ou pour les accompagnateurs de groupe d'enfants.
Restaurants	Un snack.	Plusieurs restaurants et snack.	Restaurants et snacks nombreux sur tous le parc.	Restaurant de plein air, vente à emporter.
Aires de piques-niques	Aucune.	Oui à l'entrée du parc.	Aucune.	Une aire de pique nique avec tables et bancs.
Hôtels	Aucun.	7 hôtels Disney à thèmes.	3 hôtels 4 étoiles. « Le monastère portugais » à partir de juillet.	Aucun.
Services	NC.	NC.	NC.	Service pour handicapés.
Validité des billets	1 an.	Billets datés à la date indiquée. Billets non datés pendant un an.	Toute la saison.	2 saisons.
Délai de réservation	Aucun.	NC.	3 à 5 jours avant la visite.	3 à 5 jours avant la visite.
Entrées payantes réalisées en 2006	130 000.	12,8 millions.	Plus de 4 millions.	120 000.

d'attractions

FUTUROSCOPE	LA CITÉ DE LA MER	NAUSICAA Centre National de la Mer	PARC ASTÉRIX	PUY DU FOU
				
1987	2002	1991	1989	1978
Univers de l'image sous toutes ses formes (virtuelles, 3D...). Plus de 30 expériences sensorielles.	Un vaste complexe scientifique, ludique et culturel à la découverte des fonds sous-marins.	Aquarium public.	Un mélange de 31 attractions et de spectacles vivants mis en scène dans des décors truffés d'humour gaulois.	Un voyage dans le temps.
À 330 km de Paris, à Poitiers.	À Cherbourg.	À 250 km de Paris.	À 30 km au nord de Paris.	En Vendée sur la A 87 sortir n°28.
Du 10/02/07 au 06/01/08.	Du 03/02/07 au 07/01/08.	Ouvert toute l'année sauf le 25/12 et le 01/01 et 3 semaines en janvier.	Du 05/04/07 au 07/11/07.	À partir du 18 avril 2007
De 10 h à la tombée de la nuit après un spectacle nocturne.	De 9 h 30 à 19 h du 01/07/07 au 31/08/07.	De 9 h 30 à 18 h 30 et 19 h 30 en juillet et août.	Selon les jours de 9 h 30 ou 10 h à 18 h ou 19 h.	De 10 h à 19 h.
« La Vienne dynamique », « Expédition Nil bleu », « Mission : éclabousse ! »...	Un pôle sous-marin intitulé : « Les sous-marins comme vous ne les avez jamais vu »	NC.	Une navette Paris/Parc Astérix au départ du Louvre.	La Villa Gallo-Romaine : 1er hôtel du Puy du Fou.
Adultes : de 33 € à 63 € (pour 2 jours). Enfants (- de 16 ans) : de 24 € à 44 € (pour 2 jours).	Adultes : de 12,5 € à 14,50 € Enfants (- de 18 ans) : de 9 € à 10,50 €	Adultes : de 14,5 € à 16,5 € Enfants (de 3 à 12 ans) : de 9,8 € à 10,8 €	Adultes : 35 € Enfants (de 3 à 11 ans) : 25 €	Pour les adultes de 23 à 25 € selon le parc. Pour les enfants : 15 €
Adultes : 75 € pour 2 jours et 1 nuit.	Adultes avec 20 personnes minimum : 10,5 € Enfant de 4 à 7,5 €	NC.	À partir de 20 payants : 29,5 € par adulte et 21,5 € par enfant.	Pour les adultes de 21,85 à 23,75 € selon le parc. Pour les enfants : 14,25 €
Gratuité pour les enfants de moins de 5 ans et pour les jeunes nés en 1987.	Pour le chauffeur et une gratuité pour 20 adultes payants.	Pour les enfants de moins de 3 ans et pour le chauffeur. Une gratuité pour 20 payants.	Une gratuité pour 20 personnes payantes.	Une gratuité pour 20 personnes.
5 restaurants dans un spécial cuisine moléculaire. 1 fast-food et 1 cafétéria.	Un restaurant dans la Grande Halle de la Cité de la Mer.	Un restaurant, un bar et un bistrot.	De la restauration rapide à la restauration à table.	3 avec spectacles, 3 classiques et 10 points de restauration rapide.
Oui en espace couvert.	Oui.	Possibilité de louer une salle de pique nique.	Oui.	Oui.
11 hôtels de 1 à 4 étoiles.	Aucun.	NC.	L'hôtel des Trois Hiboux, 3 étoiles.	La Villa Gallo Romaine.
Plan, visité guidée et trajecteurs, label handicap...	Parking, poste, boutiques, accès handicapés...	Des boutiques, des librairies et une médiathèque.	Relais bébés, prêt de fauteuils roulants, chenil...	Tv écran plat, climatisation, lit pour bébé.
En fonction des options choisies : 1 jour, 2 jours...	Toute la journée.	NC.	Durant la saison 2007 et 2008.	Toute la saison pour le Grand Parc.
Immédiat.	NC.	NC.	3 semaine avant la visite.	Le plus tôt possible.
1 410 000.	205 000.	NC.	NC.	1,2 millions.



Photo Camping Peyroche

Hôtellerie de plein air un vrai choix de vacances

Par Sheirlen Sebbag

Dans nos précédentes parutions nous avons souvent vanté les mérites de l'hôtellerie de plein air : les grands espaces, l'air pur, la modernité des installations du 21^{ème} siècle sans oublier le prix assez intéressant pour bon nombre de familles françaises et de plus en plus d'étrangers. Il est vrai que le camping n'a plus la même allure qu'il y a 10 ans. Des piscines, des centres de remise en forme et des services d'animations se sont immiscés depuis. Véritables clubs de vacances, les terrains voient également apparaître de nou-

veaux équipements, plus confortables, estiment certains, comme des chalets équipés de cuisine et de salle d'eau. Le camping prend donc une forme plus moderne et plus accessible pour tous ceux qui n'ont jamais eu l'âme d'un campeur. Certains comités d'entreprise comme le CE BTP n'enregistrent pas de demande particulièrement importante pour se lancer dans l'hôtellerie de plein air. « Nous sommes un petit CE et la population salariale qui part en camping est très minime. La demande n'est pas au rendez-vous, nous explique

Chaque année le CE doit trouver une idée de voyage : séjours balnéaires ou circuits organisés ? Mais voilà les salariés sont de plus en plus intéressés par un retour à la nature. Le grand air, les arbres et tout ce qui pourra leur fait oublier la ville et ces inconvénients. Idéal pour tous ceux qui veulent changer d'air, l'hôtellerie de plein air est la solution vacances pour toute la famille.

Mme Robert du CE BTP ». Serait-il encore compliqué de persuader les salariés d'adopter ce type de vacances ? Mme Robert précise tout de même : « dès que nous recevons des offres intéressantes avec des prix attractifs pour les salariés nous leur transmettons. Comme ça ils sont plus libres. »

Le Camping en France

Nous sommes le premier pays européen du camping ! Pas étonnant puisque

la France recense 942 260 emplacements pour 11 000 terrains. On peut dire que l'on a l'embaras du choix et si la France n'attire pas certains, l'Europe s'est également mise en mode hôtellerie de plein air. En effet, on compte 4 000 terrains en Grande-Bretagne, 3 000 en Allemagne et 2 700 en Italie. Parmi tous ces emplacements, il existe plusieurs types de terrain de camping. On distingue ainsi les emplacements dits de tourisme, les emplacements dits de loisirs et enfin les parcs résidentiels de loisirs.

Les établissements dits de tourisme réservent plus de la moitié de leurs emplacements au tourisme de passage, de plus en plus important. Contrairement aux établissements dits de loisirs qui, eux, réservent plus de la moitié de leurs emplacements au camping résidentiel c'est-à-dire aux longs séjours. Enfin, les parcs résidentiels de loisirs (les PRL) sont destinés aux unités d'habitation de type mobil-home. Certains y louent une parcelle, d'autres y achètent un emplacement. Mise à part les campings traditionnels, on trouve également des campings dits ruraux. Là encore on peut en distinguer deux sortes : les campings à la ferme dont la capacité d'accueil ne peut dépasser six emplacements, et les aires naturelles qui peuvent accueillir plus de vingt familles. Le choix du camping se fera en fonction des attentes du salarié, de son budget et de sa situation familiale.

Bien choisir son camping c'est essentiel

Le choix du camping est très important et plusieurs critères sont nécessaires dans la prise de décision. La première étape, dirons-nous, est de définir les besoins des salariés en fonction surtout de leur âge et de leur situation familiale. En effet, une famille de trois enfants et un couple sans enfant n'ont pas les mêmes attentes en matière de camping. Il faut donc trouver un établissement qui propose aussi bien des animations pour adultes que pour enfants. Ainsi les couples sans enfant et les familles seront satisfaits. La seconde étape consiste à déterminer l'endroit géographique que le CE proposera aux salariés : près des montagnes ou de la mer. Une fois tout cela



décidé et une bonne liste de campings pré-établie reste plus qu'à faire son choix. Mais comment ? Il y a tout d'abord un critère indispensable : les étoiles. Comme les hôtels, les établissements de camping sont classés par des étoiles allant de une à quatre, par la majeure partie. Ce classement est établi par arrêté préfectoral après avis de la Commission Départementale de l'Action Touristique (CDAT). Elle a pour mission de visiter les terrains et d'établir son classement en fonction de critères très précis basé sur l'aspect quantitatif des équipements que sur leurs qualités. Il s'agit donc d'un point de vue quantitatif des services et prestations fournies et non d'une qualité quelconque du terrain. Mais les étoiles définissent éga-

lement la superficie minimale des emplacements (voir tableau), le nombre de sanitaires par rapport au nombre d'emplacements... Par contre, elles ne déterminent pas la qualité de l'accueil ou des animations. Autre critère de sélection : la charte camping qualité. En France, on compte pas loin de 600 établissements qui ont obtenu cette charte. Il s'agit d'une sorte d'engagement qui contraint le gestionnaire du terrain à donner une information précise et vraie sur son établissement à ses clients, à offrir une propreté irréprochable, un emplacement privatif, un accueil chaleureux. Plusieurs critères sont surveillés par cette même commission : l'accès, l'environnement du site, l'état des sanitaires et leur propreté, l'organisation, la gestion... Il faut aussi se renseigner sur les petits plus de certains ter-

La norme définit la surface vitale en camping

Classement	*	**	***	****
Superficie moyenne des emplacements en m ²	90	90	95	100
Superficie minimale des emplacements en m ²	70	70	80	80

rains comme les épiceries, la restauration, les animations, les différents hébergements locatifs afin d'attirer ceux et celles qui ne sont pas adeptes du camping.

Enfin dernier critère, et probablement le plus déterminant pour certains : le prix. En France, les prix vont de 4,52 € la journée dans un établissement classé une étoile jusqu'à 33,06 € la journée dans un établissement classé quatre étoiles. (voir tableau) Ces prix peuvent augmenter selon la région, la saison et bien sûr les équipements et services que le terrain offre aux campeurs. Ceci dit, camper signifie, pour certains, un confort très réduit

et des vacances qui frôlent l'aventure plutôt que le repos. Or, les établissements modernisent de plus en plus leurs équipements et il n'est plus question pour les novices de planter la tente et de dormir dans un sac de couchage à même le sol. Les années 2000 font place à des logements plus spacieux, plus pratiques, plus indépendants et surtout plus confortables. Il faut reconnaître que les citadins ont parfois du mal à laisser de côté leurs habitudes.

Mais qu'ils se rassurent le camping change et l'on recense, en France, près de 2 600 terrains qui possèdent une piscine (environ 29 %) et quelque 3 700 terrains

qui ont un service de restauration (soit 41 %). Une fois de plus, il y a du choix.

D'ailleurs le choix de vacance au camping se fait très souvent pendant les périodes estivales. Pourquoi ? Tout simplement parce qu'il fait beau et que le camping est une activité qui se pratique pendant les beaux jours, vous diront certains. Faux !

Faire du camping en toute saison

Le camping, très à la mode pendant la période estivale, se développe de plus en plus en basse saison. La raison principale est la réforme des 35h qui permet à bon nombre de salariés de prendre un week-end prolongé pour partir se reposer au camping.

Moyenne nationale par catégorie d'une journée au camping

Étoiles	*	**	***	****
Prix à la journée	9,91 €	10,02 €	13,29 €	18,93 €



Photo Camping Peyreche



Photo Camping Peyroche

CAMPING CLUB LE PARC DE PARIS ***

Le spécialiste de la location linéaire auprès des CE et des collectivités, vous propose aux portes de Paris (25 min en voiture, 10 min en RER et navette possible) détente et loisirs dans un parc boisé de 10 hectares situé à Marne la Vallée. Nous vous offrons un hébergement dans des mobil homes tout confort, un parc aquatique (projet sous réserve des autorisations administratives) sur place ainsi qu'un bar, un snack, un restaurant, une épicerie à partir du mois de juin. À proximité des parcs Disneyland Paris et Asterix, Sara et son équipe vous attendent pour des vacances de qualité.

CAMPING CLUB LE PARC DE PARIS
77410 MONTJAY LA TOUR VILLEVAUDE
 Tél.: 01 60 26 20 79 - Fax: 01 60 27 02 75
www.campingleparc.fr
camping.leparc@club-internet.fr



**Détente et loisirs
 aux portes de Paris**
 77410 Villevaudé
 (Près des Parcs Disney et Asterix)



Animations adultes-enfants
 (période d'été)



Aire de jeux
 Snack-bar
 Plats à emporter



Projet de
 parc aquatique
 (juin 2007)

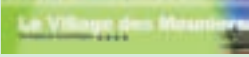


Ouvert
 à l'année



Tél. 06 63 03 06 04 - M. Ziri
**Le spécialiste de la location
 aux CE et Collectivités**
www.campingleparc.fr

Quelques campings

Camping	Campéole	Camping Club Le Parc de Paris	Holiday Green	Le Village des Meuniers
				
Catégorie	De 1 à 4 *	***	****	****
Situation	France, Italie, Espagne	Marne la Vallée, à 25 km de Paris, 15 km du parc Disneyland.	Fréjus, Var et Côte d'Azur.	Au coeur de la Bourgogne du Sud, à Dompierre les Ormes.
Animations	Activités manuelles, soirées et repas à thèmes, tournois, spectacles...	Animations pour les adultes et pour les enfants. Possibilités d'excursions.	Non-stop d'avril à septembre : loto, karaoké, soirée dansante, soirée moules-frites...	En juillet et août : soirées disco, pétanque, concert...
Services	Club enfants, épicerie, snack, bar, restaurant, location de vélos, lit bébé...	Snack bar, restauration, salle télé, aires de jeux, laverie. En projet : parc aquatique et épicerie.	Bar, restaurant, boutique, presse, snack, discothèque, laverie, médecin, massage...	Piscines chauffées avec toboggan, boutique, mini club, bar, restaurant, snack...
Equipements	Aire de jeux, piscines, aire de barbecue, sanitaires handicapés, laveries.	Parc locatif composé de mobil homes, de chalets modernes équipés 4 saisons. Emplacements caravanes et camping car tout confort.	Une piscine enfant chauffée, une piscine californienne, une piscine couverte, deux jacuzzis, trois terrains de tennis, une salle de fitness...	113 emplacements privatifs, 2 sanitaires, machine à laver, congélateur. 15 chalets avec séjour, coin cuisine, salle d'eau, wc indépendant, trois chambres.
Loisirs sportifs	Pétanque, tennis, ping pong, foot, volley, basket, beach volley, tir à l'arc...	Pétanque, volley-ball, football et tennis à 200 m du camping.	Vtt, tennis, escalade, équitation, golf, sports nautiques (à 7km)...	Foot, basket, mini golf, tennis, ping-pong...
Tarifs linéaires	Les tarifs varient en fonction de la catégorie d'hébergement, de la durée et du site.	4 600 € pour 14 semaines (09/06 - 15/09/07). 6 600 € pour une location à l'année.	De 1 500 € à 1 800 € en basse saison. De 6 000 € à 8 500 € en haute saison.	Forfait couple : 17,60 € en basse saison. Forfait famille (2 enfants) : 35,30 € en pleine saison.
Tarifs mobil-home	En basse saison : de 196 € à 462 € en pleine saison : de 238 € à 1050€	De 260 € à 890 € selon le type de mobil home.	De 300 € à 450 € en basse saison. De 650 € à 1 280 € en haute saison.	Pas de mobil-home.
Tarifs bungalows toisés	En basse saison : de 154 € à 371 € en pleine saison : de 210 € à 882 €	De 300 € à 450 €	Pas de bungalows.	Pas de bungalows.
Autre type d'hébergement	Chalets en basse saison : de 196 € à 385 € et en pleine saison : de 315 € à 868 €	Emplacement caravane, camping-car, ou tente pour 2 personnes avec électricité de 29 € à 33 € la nuit.	Emplacement campings pour deux personnes : de 25 € à 45 €.	Chalets de 278 € à 590 € la semaine. Pour un week-end : 83 €

Loisirs

La seconde raison : les avantages. Faire du camping, sous quelle forme que se soit, en plein mois de mars (par exemple) implique un prix réduit, pouvant descendre jusqu'à 50 % des tarifs pratiqués en pleine saison, et une tranquillité assurée. Cette formule est idéale pour les couples sans enfant qui sont en quête d'un peu de calme en pleine nature. Agréable aussi pour les itinérants qui cherchent un coin où se loger pour quelques nuits. Bien évidemment certains établissements ne proposent pas d'activités ni d'animations particulières pendant ces périodes-là. En France, il existe environ 530 établissements ouverts toute l'année. Ceci dit, vérifier tout de même avant de vous y rendre si quelqu'un sera là pour vous accueillir.

Enfin, si l'envie vous prend d'aller cette année au camping, il faudra bien choisir votre logement. Plusieurs types d'habitation ont vu le jour comme l'habitation légère de loisirs, le chalet ou le mobil-home. Chacun choisit son mode d'habitation en fonction de sa situation familiale et de ses attentes. En effet, une famille avec 2 ou 3 enfants pourra préférer un chalet, une tente familiale ou une caravane. Un couple qui découvre le camping n'aura sans doute pas envie de dormir dans une tente et choisira plutôt le mobil-home... Le camping, grâce à des équipements toujours plus modernes et des nouveaux modes d'habitation, attire de plus en plus de curieux. Il faut dire qu'au camping, il fait bon vivre.



Photo Camping Peyroche

A large advertisement for 'Paris Vosges' tourism. The background is a stylized landscape with the Eiffel Tower in the center. To the left, a climber is shown scaling a rock face. Above the climber, a vertical strip of small images shows various outdoor activities: a cyclist, a horse, a group of people, and a person in a hot air balloon. In the top left corner, a red circular logo features a train and the text 'Paris-Vosges en 2h15min Juin 2007'. The main text 'Paris Vosges' is in large, blue, outlined letters. Below it, '2h15min' is written in white. At the bottom, a red banner contains the website 'www.tourismevosges.fr' and the phone number 'Tél. 03 29 22 15 21'. Below the website, it says 'Dès Avril 2007 de nouvelles offres de séjours à découvrir...'. A small map of France with the Vosges region highlighted is also present.

VOUS AVEZ MANQUÉ UN NUMÉRO DE

Média CE

**ET VOUS SOUHAITEZ COMPLÉTER
VOTRE COLLECTION...**



N° 16



N° 17



Ess 4



N° 18



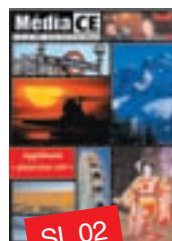
N° 19



N° 20



N° 21



SL 02



N° 22



Coupon à nous renvoyer par
Fax au 0 811 11 20 27 ou par courrier :
Media CE, 249 rue de Crimée, 75019 Paris

- | | |
|--|---|
| ☐ n°16 (8 €*) x.....=.....€ | ☐ n°17 (8 €*) x.....=.....€ |
| ☐ Ess 4 (40 €*) x.....=.....€ | ☐ n°18 (8 €*) x.....=.....€ |
| ☐ n°19 (8 €*) x.....=.....€ | ☐ n°20 (8 €*) x.....=.....€ |
| ☐ n°21 (8 €*) x.....=.....€ | ☐ SL 2 (40 €*) x.....=.....€ |
| ☐ n°22 (8 €*) x.....=.....€ | |

CE :

Nom:

Adresse:

Code postal:

Ville:

Tél.: **Fax :**

Email:

* Plus frais d'envoi 5 €

Tél. 0 811 11 20 26 (prix d'un appel local) - Fax 0 811 11 20 27
E-mail : info@mediace.fr

Média CE

249, rue de Crimée 75019 Paris
Tél. 0 811 11 20 26 (prix d'un appel local)
Fax 0 811 11 20 27
E-mail : info@mediace.fr

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

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

Assistante de rédaction :
Sheirlen Sebbag (sheirlen@mediace.fr)

Rédaction :
(redaction@mediace.fr)
Christophe Courau, Lauren Guerche, Jean Martinez,
Barbara Rémy, Dominique Franceschi,
Anna Seurin, Yves-François Talmont.

Ont collaboré à ce numéro :
Nelly Cohen, Simon Lequeux, Marie Boussin,
Christophe Zugolar, Ronan Darchen,
Marie Laure Billotte, Jennifer Pulisca, Marc Delomez.

Service tourisme :
Lauren Guerche, Sheirlen Sebbag.

Maquette :
Ecif

Illustrations:
Na! Dessinateur.

Correcteur :
Yves Lambret

Photographe :
Claude Katz

Crédits Photos :
Office de tourisme de Paris,
Office de tourisme de la Thaïlande,
MK2 Vision, Camping Peyroche,
Camping La Sorède, Ça se Visite.

Service Lecteur :
Elodie Cépissul (elodie@mediace.fr)
Tél.: 0 811 11 20 26 (prix d'un appel local)

Service abonnement :
Nathalie Amoyal
Tél. 0 871 22 45 82 (prix d'un appel local)
abonnement@mediace.fr

Directeurs :
Marc Tubiana (mtubiana@mediace.fr)
Jean-Pierre Sarbit (jpsarbit@mediace.fr)

Service Publicité :
Samira Khalouli (skhalouli@mediace.fr)

Secrétariat :
Elodie Cépissul (info@mediace.fr)

Régie publicitaire : WCE Régie
Imprimeur : Imp. de Champagne à Langres
Routeur : ARS Routage - Bar le Duc
ISSN n° 1636-3191

COMMISSION PARITAIRE : 1109 T 82322

Abonnement :
1 an (5 numéros + 2 HS) 120 €

Média CE est édité par
la SARL de Presse Les Éditions du Pré ^{BH}
34, rue André Joineau - 93310 Le Pré Saint Gervais
Dépôt légal : Mars 2007 - Diffusion nationale

Cahier expert

Au sommaire

Forum des experts

4 experts font le point sur les dernières évolutions législatives et jurisprudentielles

Avancées

Coder, recoder...sans décoder

Questions pratiques

Alerte (droit d'alerte)

Actualités

Contribution Delalande

page 46

Plan de sauvegarde de l'emploi : dispense d'activité
Chèque transport : décret

page 48

Point de vue de l'expert-comptable

page 53

De l'intérêt d'analyser et de vérifier le calcul de la participation

Représentants du personnel : vous former pour être plus efficaces

page 50

Bon à savoir

page 56

Epargne salariale

page 52

Maintien du salaire : prime d'assurance

Les contributions des employeurs destinées au financement des prestations de prévoyance complémentaire sont soumises à la CRDS et à la CSG, et à une taxe au taux de 8 %. Et, sous certaines conditions, elles sont exonérées des cotisations de sécurité sociale. Doit-on dès lors considérer que les primes versées à des organismes d'assurance permettant de garantir le maintien du salaire en cas d'absence pour maladie sont également à soumettre à la CRDS et à la CSG ?

Dans un arrêt du 23 novembre 2006 (n° 1923 FP-D), la Cour de cassation a estimé que « si le revenu de remplacement que constitue, pour le

salarié absent, le maintien du salaire auquel est tenu l'employeur en application de la loi sur la mensualisation ou d'un accord collectif, est assujéti à la CGS et à la CRDS, la prime acquittée par l'employeur dans le cadre d'une assurance souscrite pour garantir le risque d'avoir à financer cette prestation, qui n'a pas pour objet de conférer au salarié un avantage supplémentaire, ne constitue pas une contribution au financement d'un régime de prévoyance instituant des garanties complémentaires au profit des salariés ».

Une lettre-circulaire de l'ACOSS en date du 8 février dernier (n° 2007-030) tire les enseigne-

ments de cette jurisprudence, tout en précisant que ces règles s'appliquent également « lorsque la contribution destinée à financer le maintien du salaire est versée par le comité d'entreprise ».

Régime de prévoyance

Les contributions de l'employeur (ou du comité d'entreprise) destinées au financement d'un régime de prévoyance instituant des garanties complémentaires « demeurent soumises à CSG et CRDS ». Elles restent « également soumises à la taxe de 8 % et prises en compte pour l'appréciation des limites d'exclusion de l'assiette de

l'article L.242-1 du Code de la sécurité sociale ». Sont ainsi visées « les contributions versées par l'employeur destinées au financement d'un régime de prévoyance complémentaire prévoyant le remboursement des frais de santé ou des garanties complémentaires en cas d'invalidité, de décès, de dépendance ou d'incapacité de travail au-delà de la période d'obligation de maintien de salaire par l'employeur ».

Régime de maintien du salaire

La Cour de cassation ne « visant que les situations où le maintien de

Suite page 50



Forum des

■ QUI PEUT ASSISTER UN SALARIÉ DEVANT LES PRUD'HOMMES ?

Article R. 516-5 du Code du travail : « *Les personnes habilitées à assister ou à représenter les parties en matière prud'homale sont :*

- les salariés (...) appartenant à la même branche d'activité;
- les délégués permanents ou non des organisations syndicales (...);
- le conjoint;
- les avocats ».

Les représentants du personnel autres que les délégués syndicaux ne figurent pas sur cette liste.

Passe encore pour le CHSCT, aux missions techniques très spécialisées et pour les membres du comité d'entreprise qui, en principe, n'ont pas à prendre en charge les réclamations des salariés. La Cour de cassation refuse même à un élu de CE le droit d'utiliser des heures de délégation pour être simplement présent à l'audience le jour où se juge l'affaire d'une salariée qu'il avait assistée lors de l'entretien préalable (Cassation sociale 12 mars 1987 n° 84-41.159). Mais les délégués du personnel ? La procédure prud'homale semble pourtant le prolongement naturel de leur mission de présentation des réclamations.

La jurisprudence n'est pas de cet avis. Un DP ne peut utiliser ses heures de délégation ni pour assister ou représenter un collègue (Cassation sociale 21 février 1990 n° 86-44.111) ni même pour plaider sa propre cause, si le litige est étranger au mandat (Cassation sociale 3 février 1998 n° 95-42.769).

Exception : les procès pour atteinte aux droits des personnes, aux libertés individuelles ou à la santé physique ou mentale des salariés. En pareil cas, c'est le délégué du personnel qui, « *si le salarié concerné averti par écrit ne s'y oppose pas, saisit le bureau de jugement du conseil de prud'hommes* » (article L. 422-1-1 du Code du travail).

Dans tous les autres cas, ce ne peut être que sur son temps personnel que le DP ou l'élu de CE plaide pour un collègue devant les prud'hommes, en tant que salarié de la même branche d'activité.

Simon Lequeux
LA CLÉ

■ ABSENCES POUR MALADIE ET MODULATION

Comment décompter les absences pour maladie en période de haute activité des salariés soumis à un régime de modulation du temps de travail ?

Dans un arrêt du 9 janvier 2007, les juges de la Chambre sociale de la Cour de cassation ont répondu à cette question. L'employeur ne peut pas décompter les absences pour maladie en période de haute activité sur la base d'un horaire forfaitaire car cela serait constitutif d'une discrimination indirecte en raison de l'état de santé des salariés.

En l'espèce, un employeur avait mis en place un régime de modulation du temps de travail via un accord collectif relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail. Une salariée a été absente pour maladie durant deux périodes de haute activité. Son employeur a décompté ces heures d'absence sur la base de la durée théorique moyenne de 35 heures, et non sur la base de l'horaire réellement effectué par les autres salariés (44 heures).

La salariée conteste ce décompte et saisit alors le Conseil de prud'hommes.

Absence de disposition légale

La loi n'a prévu de décompte que pour les absences récupérables mais les absences résultant d'un arrêt de travail liées à une maladie ou un accident de travail ne sont pas des absences récupérables. Il revient donc à l'accord ayant mis en place la modulation du temps de travail de déterminer les modalités de décompte des absences non récupérables.

Décompte forfaitaire prohibé pour les absences maladie en période de haute activité

Désormais, aucun accord collectif ne pourra retenir un décompte forfaitaire dans cette situation car cela ne permet pas au salarié d'obtenir une rémunération conforme à la moyenne de 35 heures.

Les juges ajoutent que le décompte forfaitaire, pénalisant pour le salarié malade, constitue une mesure discriminatoire indirecte en raison de l'état de santé du salarié comme le prévoit l'article L. 122-45 du Code du travail.

Une question reste néanmoins en suspens : l'employeur devra-t-il appliquer ce mode de calcul aux autres absences intervenues en période de haute activité ?

Cass. soc., 9 janvier 2007, n° 05-43.962 FS-PBR

Jennifer Pulisca
FORMA CE

experts...

■ ENQUÊTE CONTRADICTOIRE DE L'INSPECTION DU TRAVAIL LORS DU LICENCIEMENT D'UN SALARIÉ PROTÉGÉ

L'article R. 436-4 du Code du travail prévoit une procédure d'autorisation administrative avant tout licenciement d'un salarié protégé. L'inspecteur doit, en principe, dans un délai de 15 jours mener une enquête afin de formuler un refus ou une autorisation de licenciement. Jusque-là, la loi était muette sur les obligations qu'implique une telle enquête.

C'est au Conseil d'Etat de renforcer les droits de la défense du salarié dans plusieurs arrêts :

- une audition personnelle et individuelle du salarié;
- l'information sur tous les motifs de licenciement invoqués par l'employeur; le salarié doit pouvoir argumenter sur chacun des faits qui lui sont reprochés;
- la communication de l'identité des personnes qui auraient été victimes des agissements du salarié.

Un arrêt récent (CE, 24 novembre 2006, n° 284208) complète ces jurisprudences et oblige l'administration à communiquer au salarié les documents transmis par l'employeur. Cependant, il précise que cette obligation ne s'impose pas en toute circonstance : si l'inspecteur estime qu'il existe un risque contre les auteurs des attestations (harcèlement moral), il lui appartient d'informer le salarié de façon suffisamment circonstanciée de la teneur des témoignages.

À la Direction générale du travail d'apporter, dans une circulaire (Circ. DGT n° 3 du 23 janvier 2007), des précisions :

1. Quel que soit le motif disciplinaire, l'inspecteur doit communiquer au salarié l'identité des victimes sauf :
 - les éléments relatifs à leur vie privée ;
 - des faits liés au comportement d'autres personnes;
 - des éléments couverts par le secret (ex : secret médical).
2. Si l'inspecteur estime que l'accès aux documents peut porter gravement préjudice à leurs auteurs, il peut se borner à lui traduire le contenu des documents de façon très détaillée afin que le salarié puisse se défendre.
3. Ce pouvoir d'appréciation est attribué à l'inspection du travail, sous le contrôle du juge administratif.

Marie Boussin
ACTEUR JURIDIQUE

■ JUSTICE OU RAISON D'ÉTAT : LA FIN JUSTIFIE T-ELLE LES MOYENS ?

Les passages en force gouvernementaux sur les décisions de justice « dérangeantes » existent. La guérilla judiciaire autour du CNE l'illustre bien.

Du conseil des prud'hommes de Longjumeau...

Tout commence par une décision du conseil des prud'hommes de Longjumeau du 28/04/2006 qui estime le CNE incompatible avec les dispositions de la convention 158 de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) applicable en France depuis 1990.

... à l'intervention du préfet de l'Essonne...

Le parquet et l'employeur concerné font appel tandis que le préfet de l'Essonne plaide pour un défaut de compétence des tribunaux judiciaires (donc du conseil des prud'hommes et de la cour d'appel) en invoquant le fait que l'ordonnance ayant institué le CNE est un acte administratif (et non une loi) soumis au seul contrôle du tribunal administratif... Si la compétence du tribunal administratif était reconnue ce serait alors le Conseil d'Etat qui trancherait en dernier ressort et on savait qu'il avait déjà jugé le CNE compatible avec la convention de l'OIT.

Mais la cour d'appel de Paris fait échec à la manœuvre consistant à choisir son juge (et son jugement !!!) et réaffirme la faculté pour l'ordre judiciaire (un conseil des prud'hommes, un TGI...) d'écarter l'application d'une norme administrative s'il l'estime contraire aux engagements internationaux de la France. S'il ne peut censurer la norme, il peut en écarter l'application.

... et à celle du ministère du Travail

Le délibéré de la cour d'appel à peine connu, le ministère du Travail indique que le tribunal des conflits (chargé de trancher les litiges de compétences entre différents tribunaux) allait être saisi. Il est clair que le gouvernement cherche à gagner du temps (les présidentielles approchent) voire à obtenir une décision en sa faveur qui donnerait définitivement compétence au tribunal administratif pour valider le CNE.

Le gouvernement contourne ainsi un débat juridique loyal mais l'OIT a été saisie par le syndicat FO de la violation par la France de cette fameuse convention 158. La plainte a été déclarée recevable même si l'OIT a reporté sa décision. Affaire à suivre donc...

Ronan Darchen
ALINÉA



AVANCEES

CODER, RECODER... SANS DÉCODER

Le Code du travail commence à L. 115-1. L pour Loi, 115-1 pour Livre 1, Titre 1, Chapitre 5, Article 1. Première incongruité : pourquoi pas L. 111-1 ? Parce que les chapitres 1 à 4 sont abrogés depuis le 18 janvier 2005 ! Cette partie législative se termine avec L. 993-5. Viennent ensuite les décrets en Conseil d'Etat, de R. 116-1 à R. 992-8, avec un record pour les règles de sécurité qui vont de R. 233-1 à R. 233-157. Enfin, les décrets, de D. 116-1 à D. 981-16.

On y trouve tout et n'importe quoi. Des alinéas (11 pour L. 433-2) des 1°, 2°, 3° jusqu'à 16° (L. 133-5), des 1. 2. 3. jusqu'à 16. (R. 231-53-1) des a) b) jusqu'à o) (R. 322-17-5), et quelquefois des A. B. C. (R. 233-71) des chiffres romains, jusqu'à XII (R. 233-83-1), des articles de plus de 150 lignes (R. 322-7-2) et même un de 35 pages avec ses annexes (R. 265-1) !

Des renvois à d'autres Codes : pas moins de six pour les articles relatifs aux services à la personne et au CESU : Code général des impôts (avec, dans L. 129-15, une admirable référence aux « dispositions du f du I de l'article 244 *quater* F »), Code de la sécurité sociale, Code monétaire et financier, Code de l'action sociale et des familles, Code de la santé publique et Code rural.

Des formules énigmatiques : « *L'ouvrier détenteur de l'objet par lui ouvré peut exercer un droit de rétention dans les conditions fixées à l'article 570 du code civil* » (L. 143-12). Des vieilleries, comme L. 146-1, relatif aux droits de la femme mariée sur les produits de son travail et qui se réfère à l'article 224 du Code civil abrogé en 1985 ! R. 234-6 qui interdit au personnel féminin de moins de seize ans de pousser sur une voie ferrée des wagonnets de plus de 150 kg !

La loi de mensualisation de 1978 et ses articles relatifs à l'indemnisation de la maladie ne sont pas codifiés mais les sanctions pénales pour l'emploi illicite de main-d'œuvre étrangère à Saint-Pierre et Miquelon ont droit à un article L. 883-1 !

Et quoi de plus agaçant que de chercher comment calculer les effectifs pour l'élection des

délégués du personnel, et de trouver dans la partie consacrée aux DP un article L. 421-2 qui se contente d'indiquer que « *les effectifs sont déterminés conformément aux dispositions des articles L. 620-10 et L. 620-11* ».

Alors quand le gouvernement décide de mettre de l'ordre dans ce fatras, on ne peut qu'applaudir et attendre avec impatience un Code, plus lisible, plus logique, plus actuel. D'autant que l'opération, confiée aux services du Premier Ministre, est censée se faire sous le contrôle d'un groupe d'experts en droit social et d'une commission de partenaires sociaux (représentants des organisations syndicales de salariés et d'employeurs).

Mais....

Mais les travaux, décidés en décembre 2004 et censés durer un an et demi ne sont toujours pas achevés. Mais les experts et les partenaires sociaux ne se sont jamais rencontrés ! Mais le Syndicat des Avocats de France et le Syndicat de la Magistrature dénoncent une recodification qui serait en fait une « réécriture ».

Ainsi, certains L deviendraient des R. Détail, si l'on ne sait pas qu'un article en R se modifie beaucoup plus facilement - par un simple décret - qu'un article en L.

On envisage également de transférer dans le Code de commerce les textes relatifs aux entreprises en difficulté. Les représentants du personnel devront ainsi, en cas de besoin, compulser en plus des 2500 et quelques pages du Code du travail les 2500 et quelques pages du Code de commerce.

En 1999, le Conseil constitutionnel rappelait l'importance de fournir aux citoyens une loi accessible et intelligible. Apparemment, cette légitime exigence sert de prétexte pour modifier, en douce, une loi applicable à plus de 15 millions de salariés qui, s'ils ignorent presque tous le droit, ont tous besoin de connaître leurs droits.

Conseil

Etudes



Solution d'élus

Expertises

Formation

CRÉTEIL

Z.A. EUROPARC
123, CHEMIN DES BASSINS
94035 CRÉTEIL CEDEX
Tél : 01 56 71 22 00
Fax : 01 43 39 51 73
info-creteil@la-cle.fr

LYON

14, RUE GORGE DE LOUP
69009 LYON
Tél : 04 72 53 08 87
Fax : 04 78 47 11 41
info-lyon@la-cle.fr

STRASBOURG

11, RUE DU PETIT MARAIS
67200 STRASBOURG
Tél : 03 88 76 53 71
Fax : 03 88 76 46 34
info-strasbourg@la-cle.fr

NANTES

11 QUAI HENRI BARBUSSE
44000 NANTES
Tél : 02 40 74 75 24
Fax : 02 40 48 79 97
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



Questions

Les réponses de Forma CE aux questions quotidiennes que vous

■ ALERTE (DROIT D'ALERTE)

Le droit d'alerte donne aux élus la possibilité d'agir en amont des risques pour l'emploi. Il autorise le CE à saisir l'employeur en cas de « faits préoccupants » pour l'avenir des salariés. Il permet ainsi d'intervenir avant l'annonce de mesures irréversibles, telles que des suppressions d'emplois par exemple.

En quoi consiste le droit d'alerte ?

Il permet au CE de demander des explications à l'employeur lorsqu'il a connaissance de faits qu'il estime « préoccupants », qui pourraient avoir des incidences sur la situation économique de l'entreprise (1^{re} phase).

En fonction des réponses qui lui sont données, le CE décide d'établir un rapport (2^e phase) et peut, si cela s'avère nécessaire, saisir les organes dirigeants de la société (3^e phase).

Cette procédure permet au comité d'alerter certains dirigeants ou administrateurs qui ne sont pas toujours au courant des pratiques ou de tous les objectifs économiques de la direction de l'entreprise..

Qui peut déclencher le droit d'alerte ?

Le droit d'alerte peut être déclenché par le comité d'entreprise, mais également par les délégués du personnel en cas de carence de comité d'entreprise dans les entreprises d'au moins 50 salariés. Dans les entreprises à

établissements multiples, c'est le comité central d'entreprise (et non les comités d'établissement) qui est détenteur du droit d'alerte.

Par ailleurs, le commissaire aux comptes possède également le pouvoir d'alerte dès lors qu'il constate des irrégularités dans la gestion de l'entreprise.

Quels sont les critères qui autorisent le CE à déclencher un droit d'alerte ?

Pour déclencher un droit d'alerte le comité doit avoir connaissance de faits pouvant affecter de manière préoccupante la situation économique de l'entreprise, à court, moyen ou long terme et constituant donc éventuellement une menace pour l'emploi.

Il convient ici de préciser que ces faits doivent être réels et non simplement véhiculés par la rumeur.

Qu'entend-t-on par « faits préoccupants » ?

Il n'existe pas de liste précise de faits préoccupants. Ce sont des indices, des clignotants qui génèrent l'inquiétude au sein de l'entreprise. Le CE est seul juge de la

qualification et de la gravité qu'il donne aux faits portés à sa connaissance, leurs conséquences sur l'activité économique de l'entreprise et leur incidence sur l'emploi étant au cœur de la préoccupation du législateur.

La jurisprudence de son côté a retenu une suite de situations justifiant le déclenchement de la procédure d'alerte : projet de modification de la structure sociale et de cession d'actions, suppression d'un service, baisse importante de commandes, arrêt de commande d'un client important, arrêt d'activité...

Ces situations revêtent davantage un caractère économique que comptable.

Comment déclencher et mener à bien le droit d'alerte ?

Le CE est maître du déclenchement et du déroulement de la procédure. Pour entamer un droit d'alerte, le CE demande dans un premier temps à l'employeur de lui fournir des explications sur les « faits préoccupants » portés à sa connaissance (1^{re} phase).

Cette demande d'explications prend la forme d'une liste de questions précises et écrites. Les élus doivent procéder à un vote (1^{re} réunion), lors d'une réunion ordinaire ou extraordinaire, pour décider de lancer le droit d'alerte. En principe, une mention doit être faite au droit d'alerte sur l'ordre du jour de cette réunion. Toutefois, en cas d'urgence, même si la question ne figure pas à l'ordre du jour, le comité peut voter une résolution constatant l'existence de faits préoccupants. Si la majorité des élus présents ayant le droit de vote est d'accord, les questions sont alors remises au président du CE et la présentation des réponses à ces questions par la direction est obligatoirement inscrite à l'ordre du jour de la prochaine réunion du comité (2^e réunion).

L'employeur a dès lors l'obligation d'apporter des réponses écrites lors de la prochaine réunion du CE.

Si, au cours de cette réunion, les réponses fournies par l'employeur sont jugées

pratiques...

vous posez sur le rôle et le fonctionnement de votre CE

satisfaisantes et qu'elles permettent de lever les inquiétudes des élus, le CE peut décider de mettre fin au droit d'alerte (les réponses de l'employeur devront être mentionnées au procès-verbal de la réunion).

Si, en revanche, les réponses fournies par l'employeur ne sont pas de nature à rassurer le CE, ou si aucune réponse ne lui est apportée, celui-ci va alors poursuivre la procédure et passer à la deuxième phase de l'alerte.

Poursuivre la procédure consiste pour les élus à décider, par un vote, d'établir un rapport sur la situation de l'entreprise. À cette occasion, le CE peut désigner un expert-comptable qui aura pour rôle de l'assister dans l'élaboration de ce rapport, dans la limite d'une fois par exercice.

Le CE peut également :

- se faire assister de deux salariés de l'entreprise, choisis pour leur compétence sur le sujet, qui bénéficieront chacun d'un crédit de 5 heures de délégation pour collaborer à la rédaction du rapport. Ces salariés ne bénéficieront pas cependant du statut protecteur applicable aux représen-

tants du personnel ;

- convoquer le commissaire aux comptes afin de lui demander toutes les explications nécessaires.

Le rapport du CE va conclure en indiquant s'il est opportun ou non de poursuivre la procédure, c'est-à-dire de porter les préoccupations du CE à la connaissance du conseil d'administration ou de surveillance dans les sociétés qui en sont dotées, aux associés dans les autres formes de sociétés ou encore aux membres d'un groupement d'intérêt économique.

Le CE doit à nouveau se réunir pour adopter ou non le contenu et les conclusions du rapport.

Bien entendu, comme à chacune de ces étapes, la procédure d'alerte peut être stoppée par le CE si ses inquiétudes sont levées par le contenu du rapport. La troisième phase (c'est-à-dire la saisine de l'organe de contrôle de la société) reste donc une option pour le comité.

Les informations fournies dans le cadre de la procédure d'alerte sont-elles confidentielles ?

Oui, à condition d'être présentées comme tel-

les par l'employeur. Les membres du CE seront alors tenus à une obligation de discrétion.

Le président du CE peut-il prendre part aux votes sur le déclenchement et la poursuite de la procédure ?

Non. Le président du CE ne vote pas lorsqu'il consulte les élus en tant que délégation du personnel, c'est-à-dire lorsque ces derniers se prononcent au nom des salariés. Ce qui est le cas lorsque le comité déclenche un droit d'alerte.

Que peut attendre le CE de cette procédure ?

L'alerte des organes dirigeants d'une entreprise par les représentants du personnel peut notamment aboutir à ce que les dirigeants :

- soit confortent la politique menée dans l'entreprise et ne donnent ainsi pas suite aux préoccupations du CE ;
- soit exigent des gestionnaires qu'ils infléchissent la politique menée dans l'entreprise dans le sens souhaité par le comité d'entreprise.

Textes de référence

Code du travail : L. 432-

5, L. 434-6 et R. 432-17.

Loi n° 84-148 du 1^{er} mars 1984 relative à la prévention et au règlement amiable des difficultés des entreprises.

Décret n° 85-295 du 1^{er} mars 1985.

Notre conseil

Déclencher une procédure d'alerte représente une étape majeure pour le comité. Elle place le CE en acteur économique qui interpelle la direction de l'entreprise sur ses choix de gestion. Des questions posées en réunion et de leur formulation peut dépendre l'issue de la procédure d'alerte.

Les questions posées à la direction doivent avoir été préparées entre le comité et son expert avant la réunion du CE où elles seront exposées à la direction.

Extrait
du « Guide pratique
de l' élu de CE »



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**

Actualités

Suite de la page 45

salaires résulte de la loi ou d'un accord collectif, il convient donc de considérer que les obligations de maintien de salaires issues d'une décision unilatérale ou du contrat de travail relèvent de la prévoyance complémentaire, dès lors que la décision unilatérale ou le contrat de travail excède le minimum fixé par la loi de mensualisation ou l'accord collectif ayant le même objet ».

Dans un tel cas, le financement patronal « confère au salarié un avantage supplémentaire et constitue alors une contribution patronale de prévoyance complémentaire. » Ce financement patronal « reste inclus dans l'assiette de la CGS, de la CGS, de la taxe de 8 % et pris en compte pour l'appréciation de la limite d'exclusion de l'assiette fixée à l'article L.242-1 alinéa 8 du Code de la sécurité sociale ».

En tout état de cause, seule est visée la « contribution patronale destinée au financement du maintien de salaires pour la durée d'indemnisation et le niveau du maintien de salaires auquel est tenu l'employeur en application soit de la loi de mensualisation soit d'une disposition d'un accord collectif ayant le même objet ». Il n'y a « toutefois pas lieu de tenir compte de la limite des trois premières années du maintien de salaires qui avait été retenue pour l'assiette de la taxe de 8 % ».

Enfin, précise l'ACOSS, « aucune distinction ne doit être opérée en fonction de la nature du contrat d'assurance souscrit par l'employeur pour faire face à son obligation de maintenir le salaire ».

La rédaction

■ CONTRIBUTION DELALANDE

La loi du 30 décembre 2006 pour le développement de la participation et de l'actionnariat salarié a supprimé la contribution supplémentaire que versent aux ASSEDIC les entreprises qui licencient un salarié âgé de 50 ans et plus (contribution Delalande) pour les ruptures de contrat de travail intervenues à compter du 1^{er} janvier 2008.

Reprenant une lettre du 25 janvier 2007 de la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle, l'UNEDIC précise que « toute fin de contrat de travail d'un salarié âgé de 50 ans et plus intervenant à compter du 1^{er} janvier 2008 ne donnera pas lieu à l'appel d'une contribution supplémentaire ».

A titre d'exemple, « le licenciement d'un salarié âgé de 50 ans et plus, notifié le 15 décembre 2007 avec exécution d'un préavis de deux mois, entraînera une fin de contrat de travail le 15 février 2008 et ne pourra donc déclencher l'appel de la contribution supplémentaire ».

(Circulaire n° 2007-05 du 14 février 2007.)

Point de vue de l'expert-comptable

■ DE L'INTÉRÊT D'ANALYSER ET DE VÉRIFIER LE CALCUL DE LA PARTICIPATION

Dispositif rendu obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salariés par la loi du 7/11/1990, la participation permet de redistribuer aux salariés une partie des bénéfices qu'ils ont contribué à réaliser.

Rappel de la formule légale de calcul de la réserve spéciale de participation (sauf accord dérogatoire plus favorable) : $RSP = (B - 5\% C) \times S / VA$ avec

B : bénéfice imposable *

C : capitaux propres

S : salaires

VA : valeur ajoutée

Le CE a son mot à dire sur l'application de cette formule et les modalités de gestion de la participation. Outre d'éventuelles erreurs de calcul, cette vérification peut mettre en lumière l'incidence des choix de gestion de l'entreprise sur le montant des sommes redistribuées. Des erreurs peuvent ainsi être commises au niveau :

- du calcul de la participation : non-respect de la règle d'équivalence en cas d'accord dérogatoire, absence de recalcul en cas de redressement fiscal, non-déductibilité de certaines provisions, non-application du prorata temporis pour le calcul des capitaux propres...

- de sa répartition entre les salariés : montant du salaire retenu, mode de calcul de l'ancienneté, non-

respect des modalités de répartition prévues par l'accord...

Les choix de gestion de l'entreprise peuvent influencer le montant de la participation, comme les facturations de redevances et autres management faits au sein d'un groupe, les modalités juridiques retenues lors du regroupement de sociétés, le mode de comptabilisation des provisions, la politique en matière de distribution de dividendes...

Aussi est-il nécessaire que le CE valide ce calcul en s'appuyant sur le rapport que l'entreprise doit lui remettre dans les 6 mois suivant la clôture de l'exercice. Pour cela, il peut se faire assister par l'expert comptable de son choix, payé par la direction, dans le cadre de la mission d'examen du calcul de la participation (art. L434-6 et R442-19 du Code du travail).

** La loi pour le développement de la participation et de l'actionnariat salarié du 30/12/06 a introduit des modifications dans la notion de bénéfice pris en compte pour le calcul de la participation, que nous ne développerons pas ici.*

**Marie Laure Billotte
Tandem Expertise**



Tandem Expertise :
**bien orienter vos décisions
économiques et sociales**

Tandem Conseil & Formation :
comprendre pour anticiper

Des experts comptables et des consultants
au service des comités d'entreprise et
de toutes les instances représentatives du personnel.

Nous privilégions une approche ciblée et sur mesure,
adaptée à votre situation et à vos préoccupations.

Nous vous proposons :

• Des expertises indépendantes

Examen des comptes annuels

Droit d'alerte, licenciements économiques

Participation des salariés

Comptabilité des C.E., ...

**• Des conseils et une aide
à la négociation**

Accords d'intéressement, de méthode, d'entreprise...

• Des formations à la carte

Contactez-nous

C'est avec plaisir que nous vous rencontrerons
et ferons ensemble un état des lieux de vos besoins

7 bd de Magenta – 75010 Paris

01 55 42 22 22

contact@tandemexpertise.com

www.tandemexpertise.com

Actualités

■ PLAN DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI : DISPENSE D'ACTIVITÉ

Dans le cadre d'un projet portant notamment sur la modification des contrats de travail de 930 conseillers commerciaux, un employeur présente au comité d'entreprise un plan de sauvegarde de l'emploi. Plusieurs salariés licenciés contestent le plan de sauvegarde de l'emploi et saisissent le conseil de prud'hommes.

La cour d'appel de Versailles fait droit à la demande de ces salariés, estimant que :

1. « Parmi la liste des 266 postes offerts au reclassement annexée au plan social, seuls 67 constituaient des offres réelles et concrètes de reclassement susceptibles d'être proposées aux salariés après l'expiration du délai d'acceptation de la modification du contrat de travail, ce qui n'est pas proportionné à la taille de l'entreprise et du groupe auquel elle appartient,
2. « la période de dispense partielle puis totale d'activité prévue dans le plan au titre des mesures de reclassement interne avait pour objet de permettre au salarié de consacrer l'essentiel de son activité à la recherche de ce reclassement, ce qui ne satisfait pas aux exigences de l'article L.321-4-1 du Code du travail dès lors qu'elle transfère au salarié une obligation pesant sur l'employeur et, qu'au surplus, les salariés n'avaient ainsi plus accès au réseau intranet de l'entreprise sur lequel était diffusée la liste des emplois disponibles,
3. « ni les autres dispositions du plan sur le reclassement interne relatives à l'accompagnement par un conseil mobilisé, ainsi que les mesures d'accompagnement de la mobilité, ni celles portant sur le reclassement externe ne sont suffisantes au regard des exigences de ce texte. »

La Cour de cassation ne retient pas l'argumentation de la cour d'appel de Versailles :

« Attendu, cependant, d'une part, que la pertinence du plan doit être appréciée en fonction de l'ensemble des mesures qu'il contient et en tenant compte de la procédure d'actualisation des offres d'emploi qu'il prévoit,

« Et attendu, d'autre part, que constitue une mesure de reclassement licite la mise en situation de recherche de reclassement pendant une période déterminée avec dispense d'activité et maintien de la rémunération dès lors que, pendant cette période, l'employeur remplit son obligation de recherche de reclassement et que le plan prévoit les mesures nécessaires à cet effet. » (Cassation, chambre sociale, n° 05-45887, 14 février 2007.)

■ CHÈQUE TRANSPORT : DÉCRET

Les articles 69 à 71 de la loi du 30 décembre 2006 pour le développement de la participation et l'actionnariat salarié ont créé le chèque transport que les entreprises peuvent distribuer à leurs salariés pour le paiement des dépenses liées au déplacement entre leur résidence et leur lieu de travail.

Le chèque transport permet ainsi être utilisé soit auprès des entreprises ou régies de transport public, soit auprès des distributeurs de carburants au détail. Outre la participation financière de l'employeur, le comité d'entreprise est autorisé à y contribuer (voir Média CE n° 22, page 36).

Un décret du 9 février (n° 2007-175, J.O. du 10/02/07) précise les modalités d'application de ces dispositions.

Bénéficiaires

Le chèque transport peut être attribué à tout salarié travaillant à temps complet ainsi qu'à ceux à temps partiel dont le nombre d'heures travaillées est égal ou supérieur à la moitié de la durée légale ou conventionnelle.

En revanche, si le nombre d'heures travaillées est inférieur, l'attribution du chèque transport est effectuée au prorata du nombre d'heures travaillées par rapport à la moitié de la durée du travail à temps complet, compte tenu de la période de validité du titre.

Sont toutefois exclus du bénéfice du chèque transport :

- les salariés bénéficiant d'un véhicule mis à disposition permanente par l'employeur avec prise en charge des dépenses de carburant,
- les salariés logés dans des conditions telles qu'ils ne supportent aucun frais de transport pour se rendre à leur travail,
- les salariés dont le transport est assuré gratuitement par l'employeur,
- les salariés bénéficiant des remboursements de frais professionnels pour les trajets entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail.

En tout état de cause, en dehors des périmètres de transports urbains, l'employeur qui souhaite faire bénéficier ses salariés du chèque transport est tenu de proposer à l'ensemble de son personnel tant des chèques transport à usage « transports collectifs » que des chèques transport à usage « carburant ».

Caractéristiques du chèque

Les chèques transport émis sur support papier doivent comporter les mentions suivantes :

- le nom et l'adresse de l'émetteur,
- le nom et l'adresse de la personne ou de l'établissement bancaire à qui les titres doivent être présentés au remboursement par les accepteurs,
- le nom du salarié bénéficiaire,
- la mention « transports collectifs » ou « carburant » selon les cas,
- le montant de la valeur libératoire du titre,
- l'indication de l'année civile d'émission,
- l'indication de la période d'utilisation par les salariés bénéficiaires,
- le numéro dans une série continue de nombres caractérisant l'émission,
- le nom et l'adresse des entreprises de transports publics (ou des régies) ou des distributeurs de carburant au détail auxquels le chèque a été remis.

Le décret définit également les obligations incombant aux émetteurs (garantie financière, conservation des données....).

Point de vue de l'expert-comptable

LE VOLUME DE LA SOUS -TRAITANCE

Dans le cadre de ses attributions économiques, le comité d'entreprise doit être très attentif au volume de la sous-traitance eu égard aux menaces qu'elle fait peser sur l'emploi.

La sous-traitance constitue en effet, quel que soit son motif, un « formidable outil de flexibilité au service de la réduction des coûts » pour les employeurs.

Si la théorie ne distingue que deux motifs : l'achat d'un savoir-faire spécifique et l'obtention d'une capacité de production supplémentaire conjoncturelle, la pratique nous enseigne que le souci de rentabilité est omniprésent dans les deux cas.

La sous-traitance pour surcharge d'activité, par définition temporaire, laisse de plus en plus la place à une sous-traitance structurelle indépendante du plan de charge de l'entreprise.

Après l'externalisation d'activités réputées hors du cœur de métier, on sous-traite désormais des fonctions support (comptabilité, finances, ressources humaines...).

La sous-traitance, comme les délocalisations, fonde en effet son succès sur les différences de statut social des salariés qui permettent au donneur d'ordre de transférer le risque de l'emploi et sa gestion au sous-traitant, avec un coût moindre et davantage de flexibilité.

Ces différences de statut social, à l'origine plutôt locales (grandes entreprises / PME), sont de plus en plus internationales en raison de la libéralisation des échanges avec les pays à faible coût de main-d'œuvre.

Compte tenu de la diversité et de la complexité des situations, le comité d'entreprise devra disposer d'informations précises. Il pourra utilement demander à son expert-comptable d'analyser la politique de sous-traitance menée par l'entreprise et le groupe afin de détecter par exemple les délocalisations masquées (transfert de clientèle entre filiales d'un groupe) ou plus généralement d'identifier et anticiper les menaces pesant sur l'emploi.

Christophe ZUGOLARO
Legrand Fiduciaire

LEGRAND Expertise comptable

LEGRAND Formation

LEGRAND Conseil

GROUPE LEGRAND

ANTICIPER POUR NE PAS SUBIR

En tant qu' élu du comité d'entreprise, vous avez un rôle économique à tenir vis-à-vis des salariés.

Face à la complexité des enjeux, la loi vous donne le droit d'être assisté par des experts

Pour encore plus d'efficacité

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

Sa connaissance de tous les secteurs d'activité économique et sociale

L'animation d'un réseau de partenaires spécialisés

Ses bureaux à Paris, Lyon, Marseille, Lille et Rennes

Son expérience de plus de 15 ans dans l'assistance des C.E.

compétitivité
productivité
restructuration
intérêt
participation

L'expert partenaire des Comités d'Entreprise

Fax : 01 40 70 95 63

E-mail : info@groupe-legrand.com

Tél : 01 40 70 95 62

www.groupe-legrand.com

Bon à savoir

■ EPARGNE SALARIALE

L'épargne salariale est un terme qui englobe plusieurs systèmes répondant chacun à des règles bien particulières : la participation aux fruits de l'expansion, l'intéressement, le plan d'épargne d'entreprise (ou interentreprises) et le plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO).

Participation aux fruits de l'expansion

Le régime de la participation aux fruits de l'expansion est obligatoire pour toutes les entreprises de plus de 50 salariés. Dans les autres, il demeure facultatif même si la loi du 30 décembre 2006 pour le développement de la participation et de l'actionnariat salarié a créé des incitations afin que les branches concluent des accords applicables à toute entreprise, quel que soit son effectif.

L'accord de participation peut être conclu avec le comité d'entreprise. Les sommes acquises au titre de la participation sont bloquées pendant cinq ans et ne donnent lieu qu'au prélèvement de la CSG et de la CRDS. Elles sont exonérées

des cotisations sociales et de l'impôt sur le revenu. Toutefois, ces sommes peuvent être débloquées avant le délai d'indisponibilité de cinq ans dans des cas précisément définis par la loi : mariage (ou PACS), naissance d'un enfant (ou adoption), divorce, invalidité du salarié (ou conjoint, enfant), décès du salarié (ou conjoint), cessation du contrat de travail (licenciement, démission), création ou reprise d'une entreprise, acquisition ou agrandissement de la résidence principale, situation de surendettement.

Intéressement

L'intéressement est un système qui est facultatif. Il peut être mis en place par accord avec le comité d'entreprise. Si l'accord d'intéressement est conclu avec les délégués syndicaux, il doit être soumis à l'avis du comité d'entreprise. Il en est de même, lorsque l'intéressement résulte d'une décision de l'employeur, ratifiée par la majorité des deux tiers des salariés.

Les sommes acquises au titre de l'intéressement sont disponibles immédiatement et au plus tard le dernier

jour du septième mois qui suit la clôture de l'exercice.

Ces sommes sont exonérées des cotisations sociales (à l'exception de la GSC et de la CRDS). En revanche, elles sont soumises à l'impôt sur le revenu, sauf si le bénéficiaire décide de les verser sur un plan d'épargne d'entreprise (ou interentreprises) ou sur un PERCO.

Plan d'épargne d'entreprise (ou interentreprises)

Légalement, le plan d'épargne d'entreprise est défini comme « un système d'épargne collectif ouvrant aux salariés de l'entreprise la faculté de participer, avec l'aide de celle-ci, à la constitution d'un portefeuille de valeurs mobilières. »

Le système étant facultatif, il est donc ouvert à toutes les entreprises quelque leur effectif.

Le plan d'épargne d'entreprise est mis en place soit à l'initiative de l'employeur, soit par accord signé avec le comité d'entreprise ou les délégués syndicaux. Le plan est alimenté par les versements volontaires des salariés auxquels peuvent d'ajouter des sommes

provenant de la participation et de l'intéressement ainsi que d'un versement complémentaire de l'employeur.

Les sommes versées sur le plan sont bloquées pendant cinq ans. Elles peuvent toutefois être débloquées avant ce délai d'indisponibilité de cinq pour les mêmes raisons que celles prévues pour la participation (voir ci-dessus). Elles sont exonérées des cotisations sociales, à l'exception de la GSC et de la CRDS.

Plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO)

Le PERCO est un plan d'épargne salariale dans lequel les sommes ou valeurs sont bloquées jusqu'au départ à la retraite du salarié. Ces sommes peuvent être débloquées par anticipation : décès du bénéficiaire (ou du conjoint), invalidité du bénéficiaire (ou du conjoint), surendettement, acquisition ou remis en état de la résidence principale, expiration des droits à l'assurance chômage.

Le PERCO est mis en place par accord avec les délégués syndicaux (voir Media CE n° 17, page 24.)

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

HARCÈLEMENT MORAL, DISCRIMINATIONS ET LIBERTÉS

Paris, mercredi 25 avril 2007

Bordeaux, jeudi 3 mai 2007

LE RÔLE DU SECRÉTAIRE DU CE

Clermont-Ferrand, vendredi 20 avril 2007

Bordeaux, mardi 24 avril 2007

LA GESTION ET LA COMPTABILITÉ DU CE

Nantes, jeudi 26 avril 2007

Paris, vendredi 27 avril 2007

Marseille, jeudi 10 mai 2007

SAVOIR LIRE LES COMPTES DE L'ENTREPRISE

Nantes, mercredi 18 avril 2007

Toulouse, mardi 24 avril 2007

Lyon, mercredi 9 mai

Marseille, vendredi 11 mai 2007

RÔLE, FONCTIONNEMENT ET OBLIGATION DE LA DUP

Paris, jeudi 5 avril 2007

Marseille, mercredi 11 avril 2007

Nantes, jeudi 19 avril 2007

LA COMMUNICATION DU CE, AVEC LES SALARIÉS,

ENTRE ÉLUS ET AVEC L'EMPLOYEUR

Strasbourg, les 4 et 5 avril 2007

Lyon, les 25 et 26 avril 2007

Bordeaux, les 10 et 11 mai 2007

INITIATION AU DROIT DU TRAVAIL

Lyon, jeudi 19 avril 2007

Besançon, mardi 15 mai 2007

LE RÔLE DES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

Besançon, mercredi 11 avril 2007

Marseille, jeudi 12 avril 2007

Nantes, vendredi 20 avril 2007

Toulouse, mercredi 25 avril 2007

Bordeaux, lundi 14 mai 2007

LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE

Strasbourg, vendredi 6 avril 2007

Besançon, jeudi 12 avril 2007

Lyon, mercredi 18 avril 2007

Toulouse, vendredi 20 avril 2007

Bordeaux, vendredi 04 mai 2007

MAÎTRISER SES REACTIONS ET

SES ÉMOTIONS

Bordeaux, lundi 2 avril 2007

Lyon, lundi 16 avril 2007

Paris, lundi 14 mai 2007

NÉGOCIER SUR LA GPEC

Marseille, vendredi 6 avril 2007

Strasbourg, mercredi 11 avril 2007

Bordeaux, mercredi 25 avril 2007

Paris, vendredi 11 mai 2007

RÔLE DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL DANS LES

RESTRUCTURATIONS

Strasbourg, vendredi 13 avril 2007

S'AVOIR SE FAIRE ENTENDRE

Paris, lundi 23 avril 2007

ELIRE SON CE, SES DP OU SA DUP

Strasbourg, mardi 3 avril 2007

Bordeaux, mercredi 4 avril 2007

Lille, mardi 10 avril 2007

Nantes, jeudi 19 avril 2007

Marseille, mercredi 2 mai 2007

Paris, jeudi 3 mai 2007

Rennes, vendredi 4 mai 2007



N'hésitez pas à nous contacter pour connaître les autres dates de formations et nos conditions d'inscription :

Paris au 01 55 56 62 10 et Lyon au 04 78 63 68 70

commercial@forma-ce.fr

www.forma-ce.fr

Rôle économique



Budget des activités sociales et culturelles

Par Jean Martinez

Le budget des activités sociales et culturelles obéit à des règles bien précises qui en définissent son montant et les modalités de sa gestion. Qu'elles soient d'origine légale ou jurisprudentielle, ces règles ne sont pas toujours connues.

Outre le budget de fonctionnement (voir Media CE n° 19, page 60), le comité d'entreprise dispose « en principe » d'un budget pour les activités sociales et culturelles. Effectivement, le comité dispose « en principe » d'un tel budget puisque seuls les employeurs qui ont consacré des crédits à des dépenses sociales avant la création du comité d'entreprise ou qui sont contraints par la convention collective (ou un usage) sont tenus de verser cette contribution.

Montant

À la différence du budget de fonctionnement pour

lequel le Code du travail impose à tout employeur de le financer à hauteur de 0,2 % de la masse salariale, ce même Code stipule que « la contribution versée chaque année par l'employeur pour financer les institutions sociales du comité d'entreprise ne peut, en aucun cas, être inférieure au total le plus élevé des sommes affectées aux dépenses sociales de l'entreprise atteint au cours des trois dernières années précédant la prise en charge des activités sociales et culturelles par le comité d'entreprise, à l'exclusion des dépenses temporaires lorsque les besoins correspondants ont disparu ». Ce texte précise toutefois que « le rap-

port de cette contribution au montant global des salaires payés ne peut non plus être inférieur au même rapport existant pour l'année de référence » (articles L.432-9 et R.432-11.)

Dénonciation de l'usage ou de l'accord

Si le montant de la contribution patronale est fixé par un usage ou un accord d'entreprise, la dénonciation de cet usage ou de l'accord d'entreprise par l'employeur ne peut avoir pour effet de supprimer le budget des activités sociales et culturelles et, tout particulièrement, lorsque, avant la prise en charge

par le comité d'entreprise, aucune dépense sociale n'existait dans l'entreprise. C'est ce que précise, de façon constante, la Cour de cassation :

« Alors que la dénonciation par l'employeur de l'usage ayant pour objet de fixer sa contribution aux activités sociales et culturelles du comité d'entreprise ne pouvait avoir pour effet de réduire la contribution de l'entreprise en dessous du minimum fixé par l'article R.432-11 du Code du travail... » (Cassation, chambre sociale, n° 95-21462, 9 juillet 1997).

Ce taux n'est toutefois maintenu qu'autant que la masse salariale reste constante :

« que pour l'appréciation

Rôle économique

de ce minimum, le chiffre le plus avantageux atteint au cours des trois dernières années précédant la dénonciation n'est maintenu qu'autant que la masse salariale reste constante et que, si celle-ci diminue, la contribution subit la même variation » (Cassation, chambre sociale, n° 99-20704, 22 janvier 2002). Par conséquent, « ayant relevé que la masse salariale était demeurée constante de 1994 à 1997, la cour d'appel a décidé à bon droit que la contribution de l'employeur ne pouvait être inférieure à la contribution allouée en 1993 qui constituait la dotation la plus avantageuse atteinte au cours des trois années ayant précédé la dénonciation » (Cassation, chambre sociale, n° 98-14261, 14 décembre 1999).

Ces règles sont d'application stricte comme l'illustre une affaire récemment portée devant les tribunaux. Dans une société composée de plusieurs établissements, la contribution de l'employeur aux activités sociales et culturelles, calculée sur un taux de 1,0246 % de la masse salariale, est répartie inégalement entre les différents comités d'établissement. L'un d'eux reçoit, par application d'un accord d'entreprise, une dotation financière de 1,3721 % en 1995, 1,2852 % en 1996 et 1,2473 % en 1997.

À la suite d'une scission de la société en 1998, sont créées une société de holding et deux sociétés d'opération dont l'une reprend les activités de l'établissement. Le comité d'établissement est supprimé et remplacé par un comité d'entreprise. Par accord, il est mis un terme à l'accord du 19 mai 1987 ayant déterminé le mon-

tant de la contribution patronale au financement des activités sociales et culturelles. L'employeur décide, de façon unilatérale, d'attribuer une dotation financière de 1,0246 % de la masse salariale au comité d'entreprise nouvellement créé. La cour d'appel de Dijon donne raison à l'employeur : « le comité d'entreprise n'ayant reçu aucune somme de l'employeur avant sa création, il ne peut, en l'absence d'accord, prétendre qu'à la contribution calculée sur le taux de 1,0246 %. » À tort, estime la Cour de cassation qui casse et annule la décision de la cour d'appel, aux motifs que :

« l'établissement de ... a conservé son autonomie après la cession, « le comité d'entreprise de la société... n'est que la continuation de l'ancien comité d'établissement, « malgré l'extinction de l'accord du 19 mai 1987, la contribution patronale au profit de cette institution devait être maintenue sur la base du total le plus élevé des sommes affectées aux activités sociales et culturelles au cours de



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

Stages Inter C.E.

Stage Intra dans l'entreprise

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

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

l'une des trois années ayant précédé l'exercice 1998. » (Cassation, chambre sociale, n° 02-13837, 30 novembre 2004.)

En tout état de cause, l'employeur ne peut pas décider, de façon unilatérale, de réduire la subvention aux activités sociales et culturelles.

C'est ainsi qu'est reconnu coupable d'entrave au fonctionnement régulier du comité d'entreprise, l'employeur qui verse une dotation aux activités sociales et culturelles en deçà de ce que prévoit l'accord d'entreprise (Cassation, chambre sociale, n° 03-83683, 9 novembre 2004).



Rôle économique

Nouvel accord

Lorsque l'entreprise comporte plusieurs comités d'établissement, le nouvel accord fixant le montant de la contribution patronale aux activités sociales et culturelles doit faire l'objet d'une consultation préalable des comités d'établissement.

Dans cette affaire, la cour d'appel de Montpellier condamne un employeur pour délit d'entrave au fonctionnement du comité d'établissement aux motifs que :

1. « un accord signé par la direction de l'entreprise et trois syndicats prévoit, dans le cadre d'une fusion absorption par XXX France de ses filiales, que la subvention culturelle et sociale versée par l'entreprise sera ramenée de 3,8 % à 3,15 %, 2. « cette décision n'a fait l'objet d'aucune consultation préalable du comité d'entreprise de Montpellier, seul le comité central ayant été consulté,

3. « les œuvres sociales et culturelles étant de la compétence exclusive des comités d'établissement, et la réduction de leurs ressources impliquant nécessairement une modification de leur politique sociale et culturelle qui entraînait nécessairement une réflexion et des décisions à prendre au sein de chaque établissement, le comité d'établissement de Montpellier devait être consulté préalablement à l'accord... »

Décision que confirme la Cour de cassation :

« Attendu qu'en cet état, et dès lors qu'en l'espèce, le projet d'accord, consécutif à une opération de fusion-absorption, qui fixait le taux moyen pondéré de la contribution patronale aux œuvres sociales pour l'ensemble de l'entreprise et déterminait des règles de réparti-

tion prenant en compte les besoins propres à chaque comité d'établissement, requerrait, par son objet, simultanément, la consultation du comité central d'entreprise, par application de l'article L.432-1, alinéa 8, du Code du travail, et des comités d'établissement, par application de l'article L.435-2, alinéa 2, du même Code, la cour d'appel... a justifié sa décision. » (Cassation, chambre criminelle, n° 01-88650, 11 février 2003).

Assiette

Aux termes de l'article L.432-9 du Code du travail, le minimum en pourcentage est déterminé par rapport aux « salaires payés » au cours de l'année de référence. Il s'agit de la masse salariale brute qui doit tenir compte des rémunérations versées aux salariés en CDI, CDD, en contrat d'apprentissage ou tout autre type de contrat dès lors qu'est versé un salaire ainsi que tous les éléments ayant un caractère de salaire au sens de la législation de la sécurité sociale : primes,

gratifications, avantages.... La déclaration annuelle des données sociales contient tous ces éléments.

La Cour de cassation a même précisé que devaient être inclus les salaires des agents contractuels mis par l'Etat à la disposition des établissements privés d'enseignement (Cassation, chambre sociale, n° 97-20095, 2 mars 1999).

C'est la masse salariale brute de l'entreprise et non de l'établissement qui sert de base pour calculer ce minimum en pourcentage (Cassation, chambre sociale, n° 01-11532, 17 septembre 2003).

Dépenses déductibles

Du montant de la subvention aux activités sociales et culturelles, certains employeurs sont tentés de déduire des dépenses qu'ils engagent directement. Plusieurs règles doivent être rappelées.

1. Tant que l'employeur finance directement une activité sociale et que le comité d'entreprise n'en

revendique pas sa gestion, le coût de cette activité ne peut pas être imputé sur la subvention des activités sociales et culturelles :

« Mais attendu que la Cour d'appel a relevé, en premier lieu, que le régime de prévoyance mis en place par l'accord du 15 avril 1978 étant bien postérieur à la création du comité central d'entreprise n'avait pas été pris en compte, comme les œuvres préexistantes, pour déterminer le montant de la contribution patronale, en second lieu, que le comité, qui n'avait pas été partie à cet accord, ne lui avait pas donné son agrément préalable ni ne l'avait ratifié ultérieurement ; qu'il suit de là que, quand bien même l'œuvre nouvelle aurait été gérée paritaire ment, l'employeur ne pouvait décider, seul, d'imputer sur la contribution au budget des activités sociales et culturelles les cotisations versées à la caisse d'invalidité dès lors que cette décision empiétait sur les pouvoirs de gestion du comité central d'entreprise » (Cassation,



Rôle économique

Pour bien comprendre ces dispositions, prenons un exemple.

Le comité d'entreprise a été créé en 2006. Il décide de reprendre la gestion des activités sociales et culturelles qui existaient avant sa création. La date de prise en charge des activités sociales et culturelles par le comité d'entreprise étant 2006, il convient de rechercher l'année de référence parmi les trois années précédentes, soit 2003, 2004 et 2005. Les dépenses sociales consacrées par l'entreprise ont été de :

- 20 000 € en 2003,
- 21 000 € en 2004,
- 19 000 € en 2005.

Au cours de cette période, la masse salariale a été de :

- 1,5 million d'€ en 2003,
- 1,8 million d'€ en 2004,
- 2 millions d'€ en 2005.

L'année de référence est donc 2004, année au cours de laquelle l'employeur a consacré le montant le plus élevé pour financer des activités sociales : 21 000 €, ce qui constitue le minimum en valeur que l'employeur doit verser au comité d'entreprise.

Une fois connu, ce minimum en valeur, il faut calculer le minimum en pourcentage, c'est-à-dire le rapport entre les dépenses sociales de l'année de référence et les salaires payés cette même année. L'année de référence étant 2004, ce rapport est de :

$21\,000\,€ / 1\,800\,000\,€ = 0,0116$, soit 1,16 %

Pour déterminer le montant du budget des activités sociales et culturelles, on retient le minimum le plus élevé des deux. Ainsi, avec une masse salariale de 2,1 millions d'euros en 2006, en appliquant le minimum en pourcentage, la contribution patronale doit s'élever à :

$- 2\,100\,000\,€ \times 1,16\, \% = 24\,360\,€$, montant plus élevé que le minimum en valeur qui est de 21 000 €.

La convention collective, un accord d'entreprise ou un usage peuvent fixer un montant plus élevé au budget des activités sociales et culturelles.

chambre sociale, n° 87-16587, 17 octobre 1990).

2. Les coûts financiers découlant de toute activité sociale mise à la charge de l'employeur par la loi ne peuvent, aucun cas, être déduits de la dotation aux activités sociales et culturelles :

« Les ressources des comités d'entreprise sont constituées par :

Les sommes versées par l'employeur pour le fonctionnement des institutions sociales de l'entreprise qui ne sont pas légalement à sa charge... » (Article R.432-11 du Code du travail.)

3. Les sommes doivent être déduites du bon budget, la tendance étant d'imputer certaines dépenses sur le budget de fonctionnement, alors qu'elles devraient l'être de la subvention aux activités sociales et culturelles : « Mais attendu d'une part, que, s'agissant des frais de personnel et de photocopies ainsi que des remboursements d'heures

passées à des commissions non obligatoires, la Cour d'appel... a décidé à bon droit que ces dépenses, se rattachant aux activités sociales et culturelles, ne pouvaient s'imputer sur la subvention de fonctionnement du comité d'établissement... » (Cassation, chambre sociale, n° 88-13219, 4 avril 1990).

L'accord passé entre l'employeur et le comité d'entreprise qui prévoit une telle pratique est illicite : « Attendu... qu'ayant constaté... que le protocole d'accord du 20 mai 1983 avait pour effet de permettre la déduction par l'employeur de la subvention de fonctionnement du montant des salaires et charges du personnel mis par celui-ci à la disposition du comité, même pour les activités non couvertes par la subvention de fonctionnement, la cour d'appel a exactement décidé que cette disposition, illicite comme contrevenant aux dispositions

d'ordre public de l'article L.434-8 du Code du travail, devait être écar-

tée » (Cassation, chambre sociale, n° 87-20096, 26 septembre 1989.)



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



OT Paris Marc Bertrand

Chèques-cadeaux ou chèques culture ?

Nombreux sont les CE qui, dans le cadre de leurs activités sociales et culturelles, décident de faire appel aux chèques-cadeaux. Mais ce n'est pas le seul moyen de faire plaisir. Certains CE préfèrent opter pour les chèques culture. Alors cette année, vous serez plutôt chèques-cadeaux ou chèques culture ?

Par Sheirlen Sebbag

Chaque année le CE se doit de trouver l'activité sociale et culturelle qui fera l'unanimité auprès des salariés. Pas facile de satisfaire tout le monde surtout quand l'entreprise compte parmi ses salariés des pères, des mères de famille ou des célibataires. Les besoins de chacun diffèrent selon la situation familiale, le sexe, l'âge et les goûts. La solution qui ravit tout le monde, les comités

d'entreprise l'ont trouvée : un chèque d'une valeur pré établie que le salarié pourra utiliser à sa guise. Deux choix se posent alors : un chèque-cadeau soumis à une réglementation stricte ou un chèque culture plus restrictif.

Les chèques-cadeaux

Ils constituent depuis plusieurs années l'activité sociale la plus répan-

due auprès des comités d'entreprise. Pourquoi ? Tout d'abord, parce qu'ils déchargent les CE de tâches administratives non négligeables. Normal, c'est l'émetteur qui, la plupart du temps, s'occupe de tout. Le CE commande les chèques avec la valeur qu'il souhaite, le nombre de chèques par carnet et même les lieux de livraison s'il en existe plusieurs. Ne reste plus qu'à faire la distribution. La seconde raison réside

dans le fait que le budget de chaque comité d'entreprise varie selon des critères précis. Pour certains CE les chèques-cadeaux sont la seule activité sociale mise en place. Enfin, les chèques-cadeaux sont de plus en plus demandés par les salariés tout en sachant que la participation du CE est modeste. Ils sont libres de s'acheter ce qu'ils désirent et ne sont pas contre un gain de leur pouvoir d'achat.



Chèques cadeaux **BEST** Où Quand Comme j'aime!



Chèque **BEST** Liberté

- 5 000 magasins de proximité.
- 210 enseignes partenaires.
- 20 000 boutiques.



Chèque **BEST** Culture

- Musique, livres, billetterie, spectacles, musées...
- Plus de 50 enseignes partenaires.

Contactez-nous au :

N° Indigo 0 890 71 00 35

0,150 € TTC / MN

Consommation



OT Paris Henri Garat

À cette demande si importante, les prestataires de chèques-cadeaux diversifient leurs offres et proposent plusieurs types de chèques : les « multi-enseignes » et les « mono-enseignes ».

Comme leur nom l'indique les chèques « multi-enseignes » peuvent être utilisés chez plusieurs commerçants. Ce qui est un avantage considérable pour les salariés qui ont de ce fait la possibilité d'utiliser leur chèque chez un commerçant qu'ils connaissent ou chez qui ils ont l'habitude de faire leurs achats. C'est aussi un moyen de laisser réellement un choix important de l'endroit où le salarié changera son chèque contre la marchandise qu'il souhaite acquérir. Marchandise qui est donc plus variée du fait du nombre d'enseignes

proposées par les chèques. Plus il y a d'enseignes plus il y a de marchandises.

Ces chèques placent, en revanche, le comité d'entreprise en position de distributeur de pouvoir d'achat

puisque'il ne contrôle pas l'usage qu'en fait le salarié. Autre type de chèque-cadeau, les « mono-enseigne » qui ne sont échangeables que chez un commerçant, en principe il s'agit de l'émetteur.

Attention, toutefois, le terme « mono-enseigne » ne veut pas dire que le salarié n'a le droit qu'à un seul produit. Ce type de bons d'achat permet d'acquérir plusieurs produits dans un seul et même magasin, la



OT Paris Amélie Dupont

*Ce qui donne
le sourire
à vos collègues ?*

Les chèques cadeaux 3 SUISSES ENTREPRISES...



Choisissez la liberté!

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



NOUVEAU

La lettre Pass' Cadeau

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

Conception réalisation VARIBASE - www.varibase.fr

3 SUISSES ENTREPRISES

Révéléateur de stimulation

L'effet stimulation > www.3se.com

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



Marque d'association
Conseils et conseils

Consommation



OT Paris Amélie Dupont

plupart du temps il s'agit d'une société de la grande distribution comme Auchan ou Carrefour. La seule contrainte est que le salarié devra se rendre dans le magasin en question pour utiliser son chèque-cadeau. L'avantage réside dans le fait qu'une société de grande distribution offre un large choix de produits aux détenteurs du chèque comme de l'électroménager, des vêtements, des produits de beauté, du matériel Hi-Fi...

À l'inverse, d'autres chèques « mono-enseigne » n'offrent pas une telle variété de produits. L'émetteur reste le commerçant où le salarié pourra utiliser son chèque mais le choix est beaucoup plus restrictif. C'est le cas notamment des chaînes de distribution de produits cosméti-

ques ou de sport. Quel que soit le choix du CE il est évident qu'il faut avoir pris connaissance de la législation qui n'est pas la même que pour les « chèques vacances » ou que pour les « chèques emploi service universel » sur cer-

tains points. Par contre, les règles comptables sont les mêmes. En effet, la participation financière du comité d'entreprise attribuée à chaque salarié sur les chèques-cadeaux ou autre doit être imputée sur le budget des activités sociales

et culturelles. Les frais de gestion, quand à eux, sont également à déduire du budget des activités sociales et culturelles. Il faudra, par ailleurs, préciser les sommes accordées à chaque salarié dans la comptabilité. Si le CE n'est pas informatisé ces montants pourront figurer dans une annexe du livre des comptes.

Selon la législation de la sécurité sociale, les sommes allouées aux salariés doivent être soumises aux cotisations sociales (article L.242-1 du code de la sécurité sociale).

L'ACOSS (l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale) a, cependant, accepté l'exonération de la participation financière du CE des cotisations sociales à partir du moment où le montant attribué à chaque salarié ne dépasse pas 5 % de plafond de la sécurité sociale soit environ 134 €. Cette tolérance est tout de même soumise à certaines conditions :

- le chèque-cadeau doit être remis lors d'un événement figurant sur une liste exhaustive fixée par l'ACOSS (voir encadré) ;
- le chèque-cadeau doit

Les événements exonérés de cotisations sociales

Voici la liste délivrée par l'ACOSS des événements pour lesquels les chèques-cadeaux offerts aux salariés sont exonérés de cotisations sociales :

- le mariage ou le pacs ;
- la naissance d'un enfant ou le départ à la retraite ;
- la fête des pères et des mères ;
- la Sainte-Catherine ou la Saint-Nicolas ;
- le Noël des salariés et/ou de leurs enfants (de moins de 16 ans) ;
- la participation aux frais scolaires des enfants de moins de 19 ans.

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, 350 enseignes, 35 000 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



ECONOMIQUE **ET** SOCIAL

Consommation



OT Paris Claire Pignol

avoir une utilisation déterminée et un lien direct avec l'événement qu'il vise ;
- le montant du chèque doit être conforme aux usages. Le montant de chaque chèque-cadeau ne doit pas excéder 5 % du plafond mensuel de la sécurité sociale.

Les chèques culture

Les chèques à vocation culturelle sont de plus en plus demandés par les salariés. La raison réside dans le fait qu'il s'agit d'une réelle participation financière à une activité culturelle. Certains CE estiment que les chèque-cadeaux ne sont qu'un moyen d'allonger le pouvoir d'achat du salarié et le pousser à la consommation. Rappelons que le rôle du CE est, entre autres, de faciliter l'accès des salariés à la culture à travers notamment l'attribution de

chèque culture. De nos jours, il s'agit plutôt d'un accès individuel puisque, faute de temps, les

salariés préfèrent recevoir un « chèque » et l'utiliser quand ils le souhaitent (selon la

limite de validité du chèque) et où ils le souhaitent (en fonction des enseignes partenaires).

Le principe est simple : il s'agit d'un chèque au montant pré défini que le salarié peut échanger contre des biens culturels comme des livres, des CD, des DVD, ou contre des prestations culturelles (cinéma, théâtres, concert, expositions...).

Le CE peut choisir, et c'est là une des différences par rapport aux chèques-cadeaux, l'événement pendant lequel il offrira ces chèques culture. Et c'est pas l'occasion qui manque : rentrée littéraire, fête de la musique, Journées du patrimoine, fête du cinéma, rentrée scolaire, anniversaire de l'entreprise...

Le comité d'entreprise peut donc offrir ces chèques quand il le souhaite et attribuer à chaque salarié le montant qu'il

Les biens culturels définis par l'ACOSS

« Compte tenu des formes variées que peut revêtir l'accès à la culture, sont considérés comme des biens ou prestations à caractère culturel dans ce cadre les biens ou prestations suivants :

- places de spectacles : théâtres, théâtres de marionnettes, représentations lyriques ou chorégraphiques, concerts symphoniques, orchestres divers, music-halls, cirque ;
- places de cinéma ;
- billet d'accès aux musées, monuments historiques ;
- livres et bandes dessinées ;
- supports musicaux ou vidéo : CD audio, DVD, cassettes, vidéo, CD multimédia.

Sont en revanche exclues les compétitions ou manifestations à caractère sportif. De même, le chèque culture ne peut être échangé contre des équipements qui permettent la lecture des supports musicaux ou audiovisuels : magnétoscope, lecteur DVD... ».

Lettre-circulaire de l'ACOSS n° 2006 - 124

TIR GROUPE

CHÈQUES CADEAUX



**NE VOUS
POSEZ PLUS
DE QUESTIONS !**

**POUR TOUS VOS
ÉVÉNEMENTS,
OFFREZ LE PLUS
BEAU DES CHÈQUES
CADEAUX !**



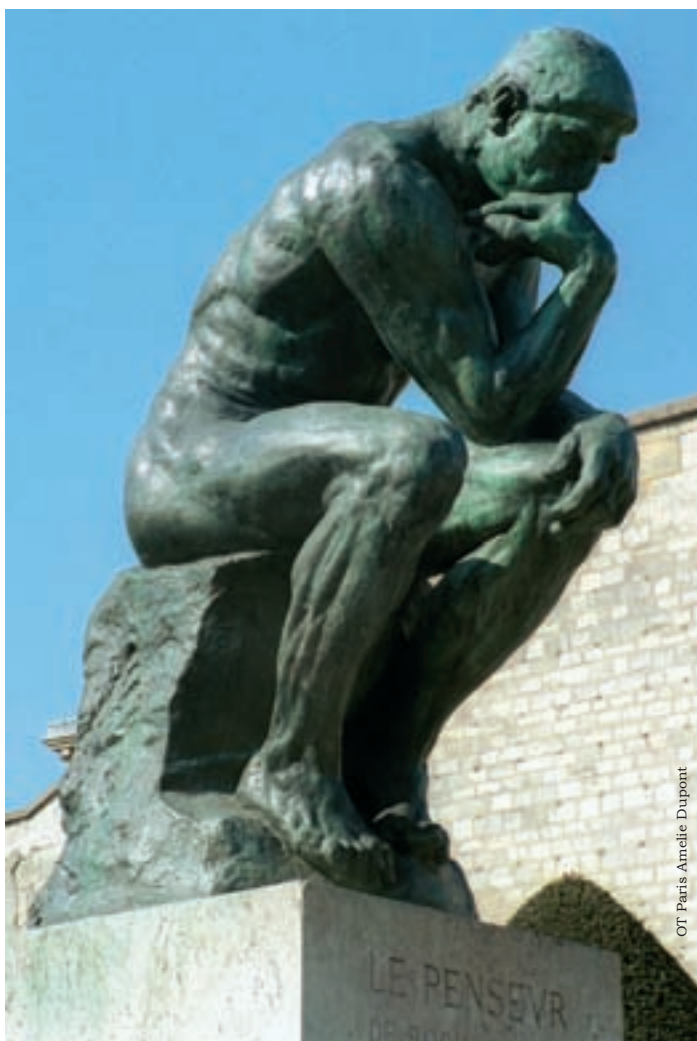
Pour tout renseignement :
0825 049 049 (0,15€ TTC/MN) **www.tirgroupe.fr**

SPÉCIAL PARTICULIERS

Pour vous aussi, il existe des chèques cadeaux adaptés à tous vos besoins,
en vente chez votre buraliste.

Liste des points de vente sur : www.tirgroupe.fr

Consommation



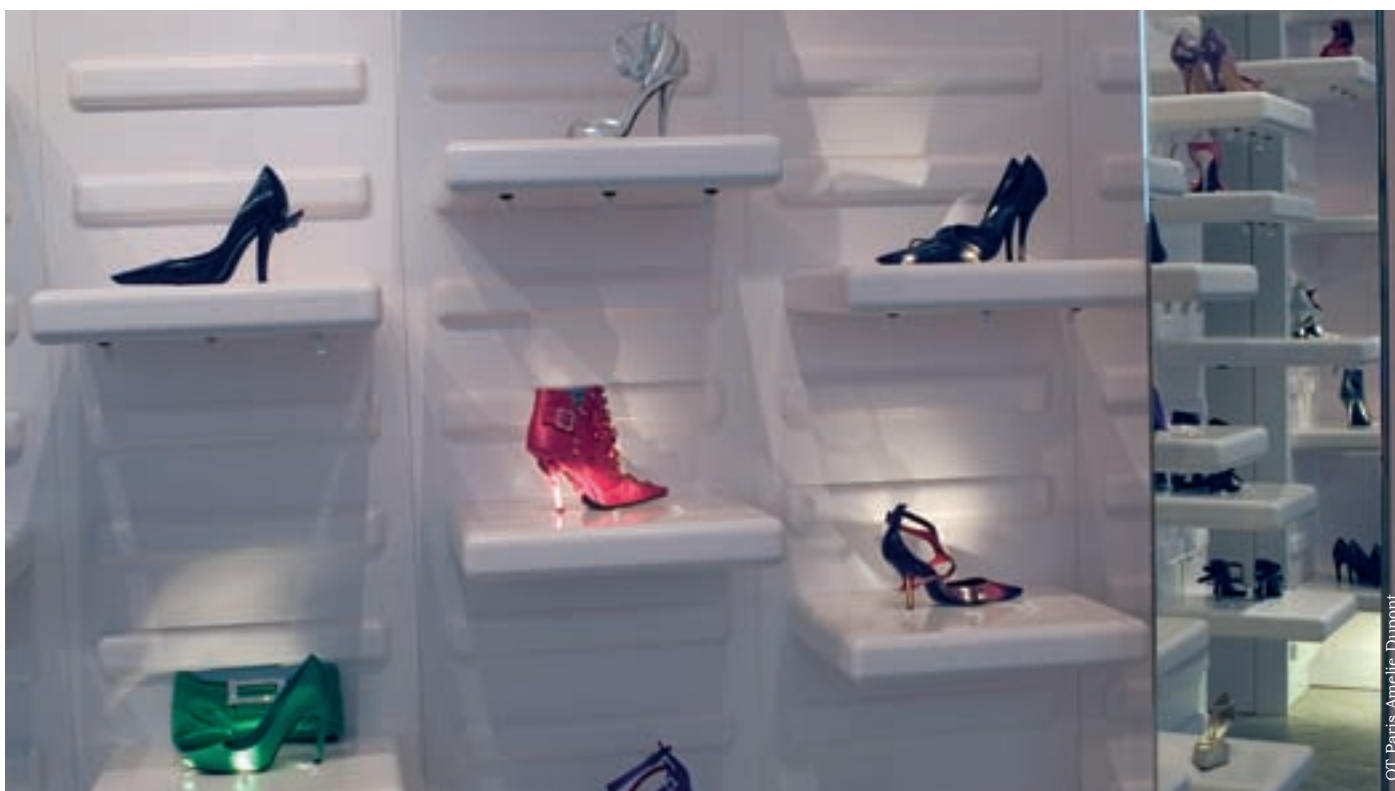
OT Paris Amélie Dupont

désire. Seule restriction, donc, l'utilisation des chèques qui ne peuvent être échangés que chez

certains commerçants partenaires contre des biens strictement culturels. Certains chèques

sont utilisables chez plusieurs commerçants partenaires ou dans une seule enseigne qui peut être l'émetteur même du chèque comme Virgin Mégastore ou la Fnac. Les émetteurs de chèques culture peuvent avoir comme partenaires plusieurs enseignes dont certaines ne proposant pas uniquement des biens à caractère culturel comme celles relevant du secteur de la grande distribution ou les commerces de librairie. Le salarié pourrait donc utiliser son chèque pour obtenir un tout autre produit n'ayant rien à voir avec la culture. Dans ce cas-là, le chèque doit comporter « de manière apparente une restriction d'utilisation aux seuls biens ou prestations culturels » (lettre circulaire de l'ACOSS n° 2006-124). Attention le chèque culture ne peut servir pour l'achat d'équipements permettant la lecture des supports musicaux ou audiovisuels ou pour l'acquisition de places

pour des manifestations sportives ou pour toute autre compétition. En 2004, face à l'engouement des CE pour les chèques à vocation culturelle, l'ACOSS édite une lettre circulaire indiquant que les chèques culture sont exonérés des cotisations et contributions de sécurité sociale, dès lors qu'ils ont pour but de faciliter l'accès des salariés à des activités ou prestations culturelles. En décembre 2006, elle édite une autre lettre-circulaire précisant ainsi que les chèques culture ne sont exonérés des cotisations et contributions de sécurité sociale si et seulement si le chèque culture finance « des biens ou prestations de nature culturelle » (voir encadré). Le chèque culture se décline en plusieurs types comme le chèque-lire ou le chèque-disque. Ces deux autres types de chèques dits culturels sont soumis aux mêmes règles. Il ne vous reste plus qu'à sonder les salariés pour savoir s'ils sont plus chèques culture ou chèques-cadeaux...



OT Paris Amélie Dupont

NOUVEAU

Ceci est :

- **Un vrai cadeau :**
un produit d'une grande élégance, idéal pour faire plaisir au plus grand nombre en toutes occasions
- **Un réseau d'enseignes unique :**
une sélection très qualitative de partenaires nationaux pour satisfaire toutes les envies
- **L'offre de deux grandes banques :**
la proximité et l'expertise de La Banque Populaire et de La Banque Postale à votre service.

Pour en savoir plus : www.cadocheque.com
0 820 005 005 (0.12 € TTC / min.)



LE CADEAU PAR EXCELLENCE





La borne photo numérique instantanée & multimédia

Haute rentabilité

Consommable
photo au meilleur
prix du marché.

Contrôle

Accès aux statistiques,
contrôle des réglages,
contrôle des services.

Service instantané

Impression en
quelques secondes.

Facilité d'utilisation

Conçu 100% pour une utilisation
ultra simplifiée, conviviale
et self service.

Universelle

Tous les paiements sont acceptés.

Cartes bancaires (optionnel)



Cartes prépayées



(pour la fidélisation de vos
clients.)

Monnayeur - rendre



Libre service

Vos clients gèrent intégralement
leur commande et le paiement
de leur service.

Qualité maximale

Définition hautement
professionnelle.

Novatrice

Fidélisez votre clientèle et
augmentez vos ventes grâce
aux derniers services
d'impression numérique.

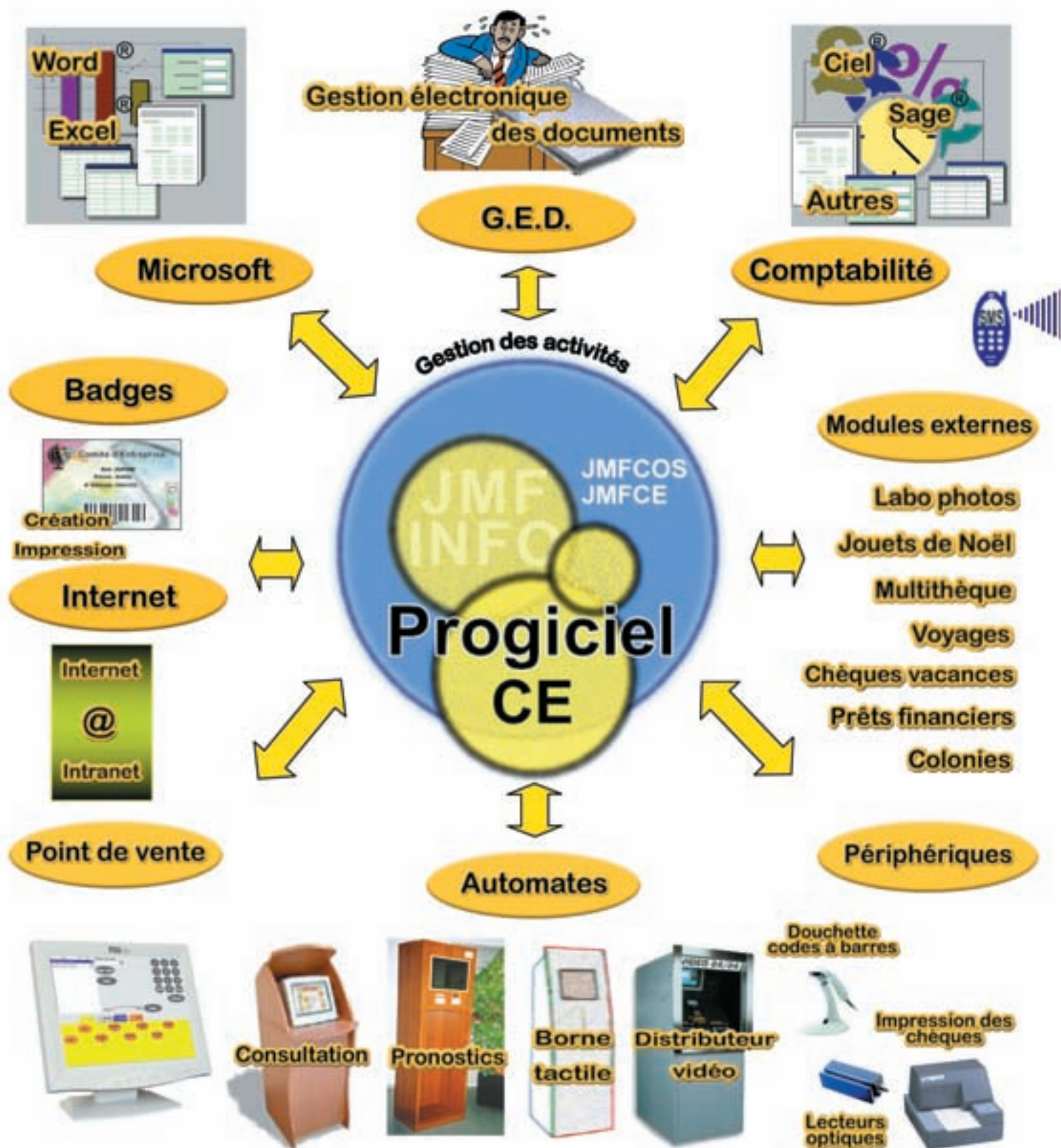


**JMF-INFO INTEGRE A SON LOGICIEL DE GESTION DE C.E. JMFCE
LA BORNE DEVELOPPEMENT DE PHOTOS NUMERIQUES DE LA SOCIETE SOFT
TEL : 01 45 91 24 50 FAX : 01 45 91 03 06 COURRIEL : jmfinfo@jmfinfo.com**



JMF-INFO - CONSEIL ET INGENIERIE INFORMATIQUE

Les Nouvelles Technologies au service des CE



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

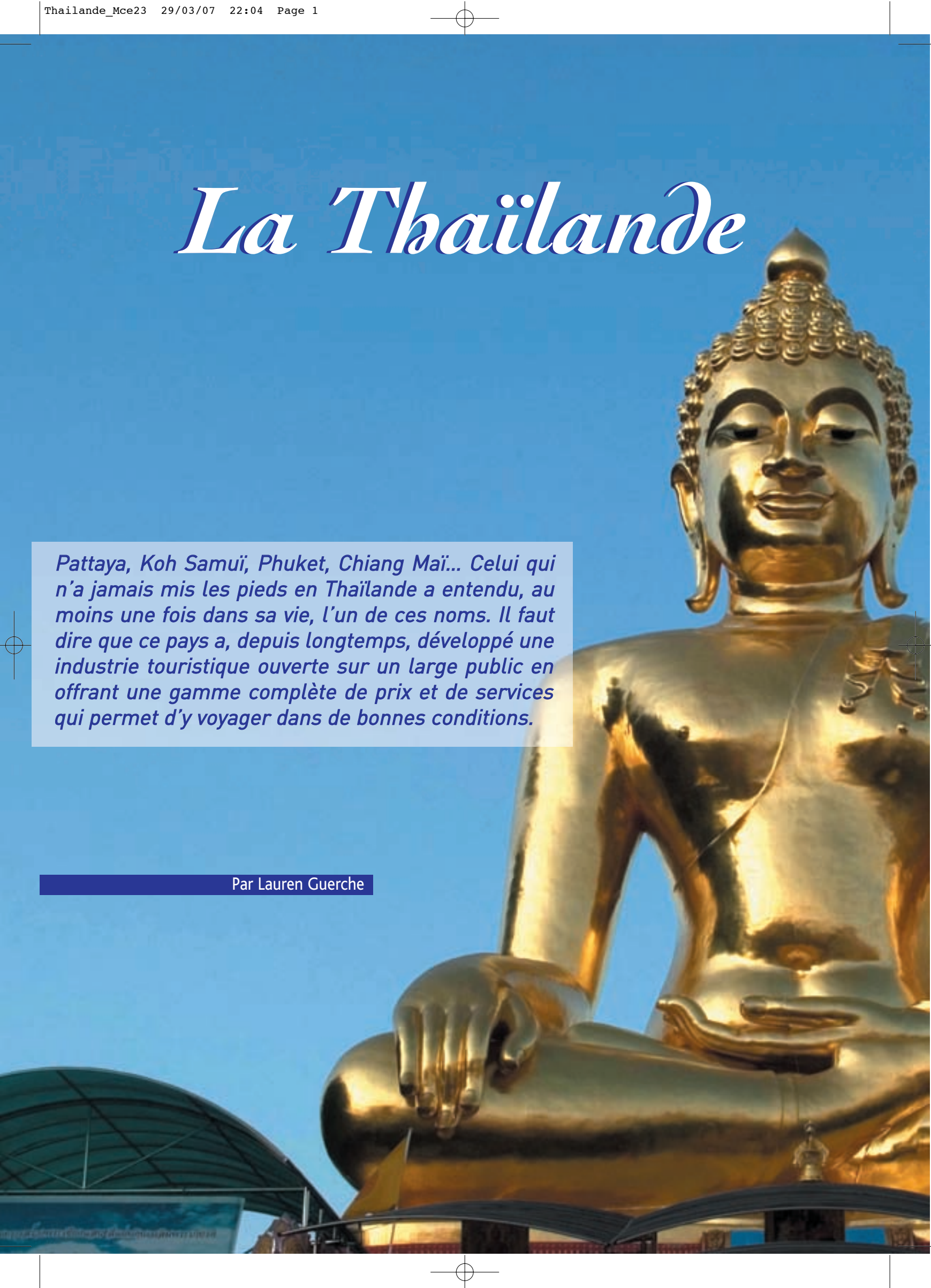
E-mail : jmfinfo@jmfinfo.com
Site : www.jmfinfo.com

JMF-INFO - BP 305 - 93615 AULNAY-SOUS-BOIS

La Thaïlande

Pattaya, Koh Samui, Phuket, Chiang Mai... Celui qui n'a jamais mis les pieds en Thaïlande a entendu, au moins une fois dans sa vie, l'un de ces noms. Il faut dire que ce pays a, depuis longtemps, développé une industrie touristique ouverte sur un large public en offrant une gamme complète de prix et de services qui permet d'y voyager dans de bonnes conditions.

Par Lauren Guerche





Mais la Thaïlande, c'est aussi – et surtout – un peuple d'une grande gentillesse. Le sourire est sur les lèvres à chaque instant. Il s'affiche de façon spontanée. Au-delà de son exploitation marketing comme argument touristique, la gentillesse des Thaïlandais est une réalité que l'on constate tout au long de son séjour.

Bangkok

Tout voyage en Thaïlande débute à Bangkok, sa capitale. Il y a quelques années, le transfert entre l'aéroport et l'hôtel était un véritable cauchemar. Il fallait parfois plusieurs heures pour atteindre son point de destination tant la circulation automobile était intense. Les choses se sont améliorées quand a été construite, au-dessus de la route, une voie à péage. Aujourd'hui, le nouvel aéroport inauguré récemment, bien que plus éloigné que l'ancien de la ville, a encore amélioré les choses en réduisant sensiblement la durée du trajet.

Cette ville qui ne cesse de grandir – l'agglomération comptait dix millions d'habitants en 2005 – continue toujours à produire les mêmes inconvénients : embouteillages interminables, pollution excessive, bruit incessant jour et nuit, chaleur humide... Les uns adorent, les autres détestent. En tout état de cause, Bangkok ne peut laisser indifférent le voyageur.

En séjournant deux jours, on peut voir les principaux centres d'intérêt qu'offre Bangkok qui n'a pas, à proprement parler, de véritable centre-ville. En dehors de la cité historique, Koh Rattanakosin, la ville se compose de plusieurs centres d'activité.

Fondée par le roi du Siam, la cité historique est située au bord du fleuve Chao Phraya. Au cœur d'une enceinte forti-

fiée, se trouvent le Grand Palais royal et le Wat Phra Keo. Plus au sud dans une seconde enceinte, se dresse le Wat Po. Les deux derniers bâtiments sont des temples, alors que le premier est, comme son nom l'indique, un lieu de résidence de la famille royale même si, aujourd'hui, il sert pour l'essentiel lors de réceptions officielles qui se déroulent dans la salle du trône.

Quant aux deux temples, ils abritent des statues de Bouddha. Le Wat Phra Keo renferme le Bouddha d'émeraude. D'une hauteur de 75 cm et d'une largeur de 45 cm, cette statue est la plus vénérée de Thaïlande. Elle repose sur un piédestal d'or. Bien que de couleur verte, cette statue est en fait de jaspe. Elle aurait été trouvée dans un temple de Cheing Raï vers 1431 et ramenée à Bangkok en 1778, lorsque le temple fut construit.

Le Wat Po est surtout connu pour son Bouddha dans l'attente de la mort. En position allongée, cette statue est d'une hauteur de 15 mètres sur 46 mètres de longueur. Sur la plante des pieds, les 108 signes que Bouddha portait dès sa naissance ont été reproduits en y incrustant de la nacre.

Parmi les autres centres d'activité, on signalera les quartiers de Yaowarat, le « chinatown » avec ses pharmacies traditionnelles et quelques temples remarquables, de Suriwong qui constitue l'un des pôles commerciaux les plus actifs de la capitale et de Siam Square où l'on découvre de belles villas avec jardin dans presque toutes les impasses qui donnent sur l'avenue Thanon Sukhmvit.

Ayutthaya

De Bangkok, un voyage en Thaïlande se poursuit en remontant vers le nord du pays. Première étape, Ayutthaya qui fut la capitale

Voyage



du royaume du Siam de 1350 à 1767. Les vestiges de cette ancienne capitale sont limités par trois cours d'eau. À son apogée, on dénombrait plus de 400 temples et trois palais. Tous ces bâtiments étaient protégés par douze kilomètres de remparts percés par une trentaine de portes. Ayuttha disposait, en outre, de 50 kilomètres de canaux.

Aujourd'hui, de nombreux bâtiments en bon état de conservation témoignent du glorieux passé de cette ancienne capitale.

En continuant vers le nord on s'arrêtera (peut-être !) pour voir le pont de la rivière Kwai. En fait, cet endroit ne présente guère d'intérêt, sauf pour ceux mordus

du film qui porte le même nom et qui pourront rapporter chez eux la photo immortalisant ce lieu mythique.

Le Nord et le Triangle d'Or

Dans cette région montagneuse, qui a pour capitale Chiang Mai, tout semble différent des autres régions de la Thaïlande de par sa géographie, sa population ou son climat. Connue sous le nom du *Triangle d'Or*, en raison du trafic d'opium qui a pu s'y développer, cette région possède des frontières avec ses voisins, la Birmanie (Myanmar, comme on nomme actuellement ce pays) et le Laos. Recouvert de forêts dont

l'intensité s'est amoindrie au cours des ans, le Nord est la région des minorités ethniques que l'on peut approcher aisément, un peu trop parfois tant certains villages sont envahis par les groupes de touristes. Ce phénomène est particulièrement vrai aux alentours de Chiang Mai. Aussi, il est préférable de tenter une balade dans les environs de Mae Suai, petite ville à cinquante kilomètres de Chiang Rai. Oublié de la plupart des voyageurs, ce coin offre des paysages splendides et les villages des ethnies Lisu, Akha et Lahu sont plus authentiques que ceux qu'envahissent quotidiennement des centaines d'Occidentaux. La ville de Chiang Mai

est une cité très florissante. À l'origine de sa richesse, son artisanat diversifié qui a acquis une réputation internationale. Sous l'effet du tourisme, des infrastructures hôtelières ont été implantées à la périphérie. En quelques années, les petits hôtels ont laissé la place à un hébergement de grand standing. Dans la vieille ville, plusieurs temples et sanctuaires méritent une visite. Le Wat Chedi Luang, temple édifié en 1401, qui abrite une statue de Bouddha debout et où fut conservé de 1458 à 1550 le fameux Bouddha d'émeraude. De même, le Wat Phra Singh (bâti en 1345) dont les fresques du XVI^e siècle décrivent la vie quotidienne des habi-

tants du nord de la Thaïlande.

À l'extérieur de Chiang Maï, les occasions d'excursion ne manquent pas, qu'il s'agisse de contempler des temples (Wat Suan Dok ou Wat Phra Boromthat), de se dégourdir les jambes dans le parc national Doi Inthanon aux très belles cascades ou encore d'assister à une démonstration de dressage d'éléphants à Mae Sa.

Quant à la ville de Chiang Raï, elle est le point de départ des randonnées dans le Triangle d'Or.

Le golfe du Siam et la mer d'Andaman

Ces régions ont l'intérêt d'offrir une multitude de possibilités de séjour balnéaire aux bords de magnifiques plages et dans de bonnes, voire très bonnes, conditions de confort. Après un voyage dans le Nord, quelques jours de repos et de détente à l'ombre des cocotiers sont les bienvenus.



Photo ONT Thaïlande - P. 10



Une forte expérience des groupes longs courriers

AFRIQUE DU SUD



12 jours / 9 nuits
1^{ère} cat.

1508 €*

EGYPTE

8 jours / 7 nuits
Bateau 5★

729 €*



THAILANDE



10 jours / 7 nuits
1^{ère} cat. / 1^{ère} cat. sup.

867 €*

* A partir de

NEUILLY VOYAGES

Tél. 01 43 00 53 58

Fax 01 43 00 68 56

Lic. 093 06 0007 - APS - SNAV

Voyage



Photo ONT Thaïlande - Patrice Duchier

Sur ces côtes et îles, les infrastructures hôtelières se sont implantées depuis déjà des années. Certaines stations balnéaires sont anciennes, comme celle de Pattaya sur la côte est dans le golfe du Siam, d'autres sont plus récentes à l'exemple de Krabi sur la côte de la mer d'Andaman.

Pattaya et la côte ouest

Le choix est vaste et il y en pour tous les goûts. Succession d'hôtels sur le front de mer, enfilade de parasols et chaises longues sur la plage, galeries marchandes et boutiques de rue ouvertes quasiment jour

et nuit, restaurants, bars et boîtes dans presque chaque rez-de-chaussée sont les caractéristiques principales de quelques-unes de ces stations balnéaires. Tel est le cas de Pattaya qui, souffrant d'une mauvaise réputation de ville à forte prostitution – ce qui est encore aujourd'hui

d'hui une réalité même si les autorités locales ont fait de gros efforts pour enrayer le commerce du sexe –, offre de nombreuses possibilités d'activité.

L'agglomération de Pattaya se compose de trois secteurs distincts. Naklua, au nord, où des hôtels de bon standing ont commencé à s'installer ces dernières années. Jombien, au sud, qui présente la plage la plus étendue. Entre les deux, la ville de Pattaya offre un front de mer le long d'une plage très fréquentée. À l'intérieur, et en retrait de la mer, plusieurs avenues et ses rues adjacentes regroupent bon nombre de restaurants, boîtes de nuit, bars et hôtels de bas de gamme. La plupart des hôtels de luxe se concentrent à *Pattaya Hill* bénéficiant ainsi d'une vue extraordinaire sur la baie.

Non loin de Pattaya, il existe des lieux de villégiature encore très préservés où le voyageur amateur de paradis tropical trouvera son bonheur : Ban Phe et l'île de Koh Samet.

Au sud de Bangkok et jusqu'à la frontière avec la Malaisie, les côtes qui bordent le golfe du Siam offrent une alternance de stations balnéaires de



Photo ONT Thaïlande - Patrice Duchier

dimension internationale et de lieux qui ont su préserver leur environnement et offrent la garantie d'un séjour tranquille. Dans la première catégorie, on trouve des villes comme Hua Hin qui attire de plus en plus de voyageurs occidentaux pour ses longues plages. Avec l'arrivée plus massive de visiteurs étrangers, les bars et les boîtes de nuit ont aussi poussé un peu partout en ville.

Loin de l'agitation de Hua Hin, Bang Saphan est un excellent lieu de repos. De là, de nombreuses excursions sont possibles dans l'arrière-pays à la frontière birmane ou en mer. Enfin, à signaler l'île de Koh Tao qui, outre l'intérêt de ses très belles plages et cocoteraies sauvages, est un paradis pour les plongeurs.

À mi-chemin entre l'agitation et la tranquillité presque absolue, on

pourra opter pour l'île de Koh Samui à condition de bien choisir son lieu de villégiature...

Phuket et la mer d'Andaman

Malgré un développement touristique important, l'île de Phuket mérite encore que l'on y séjourne. Si l'on évite la plage de Patong – c'est ici que se concentre le tourisme de masse, on aura la garantie d'un séjour réussi dans un environnement où la nature reste préservée. Tel est le cas de Koh Lone pour son calme et ses paysages naturels, de Koh Phi Phi avec sa succession de plages bordées de cocotiers et ses fonds marins de toute beauté, ou de Krabi et son parc national de Khao Phanom Bencha pour les amoureux de la flore et de la faune.



Photo ONT Thaïlande - Patrice Duchier



Au service des CE depuis 15 ans.

Où l'emenez-vous ce week end ?



Le spécialiste de vos **Week-Ends**

Au départ de toute la France.

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



Les hôtels

<i>Villes</i>	BANGKOK	CHIANG RAI	PHITSANULOKE
<i>Hôtels</i>	<i>Royal River</i>	<i>Rimkok Resort</i>	<i>Topland</i>
<i>Catégorie</i>	*** 	*** 	*** 
<i>Situation</i>	Situé dans le quartier de Bangpad, sur les rives du fleuve Chao Phraya, à proximité du vieux Bangkok.	Situé en bordure de rivière, à 5 km de la ville de Chiang Raï, et à proximité de l'aéroport.	Situé à proximité de la gare et de l'aéroport dans la ville de Phitsanuloke.
<i>Chambres</i>	468 chambres toutes équipées de l'air conditionné, d'un mini-bar, de la télévision par satellite, de la radio, du téléphone, d'une prise pour modem...	256 chambres toutes équipées de l'air conditionné, d'un balcon ou terrasse, d'un mini-bar, du téléphone et de la télévision par satellite.	253 chambres équipées de l'air conditionné, d'une mini-bar, du téléphone et de la télévisions par satellite.
<i>Restaurants</i>	Quatre restaurants dont un en terrasse et deux cafés où l'on peut déguster des cocktails du monde entier.	Deux cafés dont un au bord de la piscine, un restaurant en terrasse et une cafétaria.	Un bar lounge et un restaurant aux spécialités chinoises.
<i>Equipements et services</i>	Une salle de réunion, une blanchisserie, un parking, un service de secrétariat, quelques boutiques...	Une galerie d'art, quelques boutiques, une buanderie, un service de garde d'enfants, un parking, une salle de réunion...	Un centre commercial, une salle de réunion, un accès pour personnes handicapées, une buanderie, un service de garde d'enfants, un parking...
<i>Activités</i>	Un gymnase, deux piscines dont une climatisée et un sauna.	Un centre sportif, un jacuzzi, un parcours de jogging et une piscine.	Une piscine, une centre de fitness, un jacuzzi, un salon de beauté, une salle de billard...

en Thaïlande

AYUTTHAYA

Grand Hôtel



Situé dan le centre-ville
d'Ayutthaya à proximité
de tous commerces et de
toutes distractions.

122 chambres équipées de l'air conditionné, de la télévision par satellite, du téléphone, d'un mini-bar...

Un bar lounge et une
cafétéria.

Une buanderie, un parking, un service de chambre, un bureau de change, une salle de réunion, des boutiques de souvenirs...

Une boîte de nuit, une piscine, un solarium, un salon de beauté...

CHIANG MAI

Suriwongse



Situé dans le centre-ville
de Chiang Maï près du
bazar de nuit.

168 chambres équipées
de l'air conditionné, d'un
mini-bar, de la radio, du
téléphone, de la télévision
par satellite...

Un café, un bar lounge,
un restaurant et deux
bistrotts dont un en ter-
rasse.

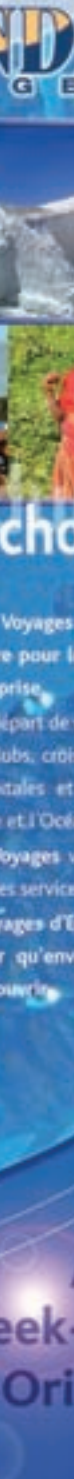
Une buanderie, un bureau de change, une salle de réunion, de conférence et des boutiques de souvenirs.

Une piscine, une salle de massage...



ECHOS
DU
MONDE
VOYAGES

65-67 avenue Victor Hugo
69160 TASSIN LA DEMI-LUNE
Tél. 04 78 38 72 22
Fax 04 78 38 72 25
echosdumonde@yahoo.com



www.echosdumonde.com

Echos du Monde Voyages est leader régional des voyages de groupes sur mesure pour les collectivités, associations, amicales et comités d'entreprise.

Vivez le monde au départ de votre entreprise en circuit découvertes, séjours en hôtels-dubs, croisières fluviales ou maritimes, week-ends dans les capitales et vibrez pour l'Europe, l'Asie, les Amériques, l'Afrique et l'Océanie.

Echos du Monde Voyages vous garantit une disponibilité professionnelle et des services techniques personnalisés.

Les conseillers-voyages d'Echos du Monde sont à votre écoute pour qu'une envie de partir rime avec plaisir de découvrir.

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



Le monde s'ouvre... Vos envies aussi !

La Thaïlande et les voyagistes

Moins de 900 €	 <i>Traces</i>	 <i>Partir</i>	 <i>Terres & Rivages</i>	
Plus de 900 €	 <i>Quartiers du Monde</i>	 <i>Thomas Cook</i>	 <i>Amplitudes</i>	 <i>Look Voyages</i>

D'autres voyagistes proposent la Thaïlande

Suite à notre demande certains voyagistes ont répondu à notre cotation et ont modifié certains paramètres du voyage. Certains circuits ont retenu notre attention. À titre exceptionnel en voici quelques exemples.

<i>Plus de 900 €</i>	<i>Echos du Monde :</i> Vol : régulier au départ de Lyon ou de Paris. Hôtels : 1ère catégorie supérieure. Prix : 895 €	<i>Cyber Pro Voyages :</i> Vol : régulier Hôtels : 1ère catégorie Prix : 879 €	<i>Ailleurs :</i> Vol : régulier Hôtels : 3 ou 4 étoiles Prix : 890 €
<i>Moins de 900 €</i>	<i>Transunivers :</i> Vol : régulier Hôtels : 1ère catégorie Prix : 998 €		

Paramètres du voyage

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

Durée : 10 jours/7 nuits Paris/Paris

Au programme : Bangkok, Rivière Kwai, Ayuthaya, Phitsanuloke, Sukhothai, Chiang Rai, Triangle d'or, Chiang Mai, Bangkok.

Circuit en hébergement de 1^{ère} catégorie ou 1^{ère} catégorie supérieure

Chambres : double

Date : novembre 2007

(hors vacances scolaires)

Transport aérien : vol régulier

Transferts intérieurs : car climatisé + 1 train de nuit

Chiang Mai/Bangkok

Guide local parlant français pendant toute la durée du voyage

Pension : complète

Assurances assistance, rapatriement, bagages et annulation comprises.

Taille du groupe : 40 pax

Taxes d'aéroport incluses

Taxes de sortie inclus

Base du dollar au 7 février 2007 : 0,76 €

Détail du circuit

Moins de 900 € :

Traces :

Prix TO : 765 €

Vol : Qatar airways (avec escale)

Prix MEDIA CE : 765 €

Partir :

Prix TO : 865 €

Vol : Qatar airways (avec escale)

Prix MEDIA CE : 865 €

Terres e3 Rivages :

Prix TO : 895 €

Vol : Thaï Airways

Prix MEDIA CE : 895 €

Plus de 900 € :

Look Voyages :

Prix TO : 980 €

Vol : Royal Jordanian

/ Qatar Airways

Prix MEDIA CE : 980 €

Amplitudes :

Prix TO : 1 075 €

Vol : Gulf Air (avec escale)

Prix MEDIA CE : 1 075 €

Thomas Cook :

Prix TO : 881 €

Vol : Thaï Airways

N'inclut pas les taxes aériennes et les assurances.

Prix MEDIA CE : 1 077 €

Quartiers du Monde :

Prix TO : 1 190 €

Vol : Thaï Airways

Prix MEDIA CE : 1 190 €

D'autres TO proposent des circuits Thaïlande en 12 jours et 9 nuits comme Fram.

Beaucoup d'étoiles,
mais une seule star :
VOUS.



★ Des vacances adaptées
à vos envies

★ Un service raffiné à l'extrême

★ Les plus belles plages au bord
des plus beaux hôtels

★ Une gastronomie d'exception

★ Des hôtels 4 ou 5 étoiles



Parce que vous êtes quelqu'un d'exception, vous méritez un service d'exception et un luxe d'attention. Partout dans le monde, les plus belles plages et les plus beaux hôtels Iberostar Et Resorts Hôtels n'attendent qu'une chose : vous faire passer des vacances inoubliables.

www.iberostar.com

Iberostar Hôtels Et Resorts, ce sont plus de 100 hôtels, situés au bord des plus belles plages de la Méditerranée dans 15 destinations à travers le monde.



Thaïlande, mode d'emploi

Office de tourisme thaïlandais : 90 avenue des Champs-Élysées, 75008 PARIS

Tél. : 01 53 53 47 00 Email : tatpar@wanadoo.fr

Capitale : Bangkok.

Langues : le thaï et l'anglais.

Formalités de départ : l'entrée en Thaïlande nécessite un passeport en cours de validité pour les visiteurs de moins d'un mois.

Aérien : la Thaïlande est desservie par de nombreuses compagnies aériennes comme Air France, Thaï Airlines en vol direct. Singapour Airlines, la Malaysia, Air India, British Airways, Qatar Airways et la Cathay Pacific en vol avec escale. Le temps de trajet entre Paris et Bangkok est d'environ onze heures à l'allée et douze heures au retour.

Décalage horaire : il faut avancer sa montre de

cinq heures en été et de six heures en hiver.

Climat : le climat de la Thaïlande peut se diviser en 3 saisons. La première s'étend de mars à mai, c'est l'été. La seconde est la saison dite intermédiaire pendant laquelle on peut assister à une alternance de pluies tropicales et de soleil (de juin à septembre). Enfin la troisième est la saison fraîche d'octobre à février où les températures restent estivales.

Monnaie : la monnaie nationale est le baht (Bht). Au 6 février 2007 1 € valait environ 46 Bhts.

Santé : aucun vaccin n'est obligatoire pour partir en Thaïlande.

Guides recommandés : Le Guide du Routard, Le Petit Futé.

Les compagnies aériennes pour Bangkok

VOLS ALLER	Compagnies	Air France	Cathay Pacific	Malaysia Airlines	Singapore Airlines	Thaï Airways
	Fréquence des vols	Quotidien	Quotidien	Quotidien	Quotidien	Quotidien
	Heures de départ et d'arrivée le lendemain	19h20 - 11h45	14h00 - 14h25	12h00 - 09h10	12h25 - 12h05	13h30 - 6h30
	Escales	Non	Hong-kong	Kuala Lumpur	Singapour	Non
	Durée totale escale incluse	11h25	19h25	16h10	18h40	11h15
	Durée escale	Aucune	5h50	2h10	4h20	Aucune
VOLS RETOUR	Fréquence des vols	Quotidien	Quotidien	Quotidien	Quotidien	Quotidien
	Heures de départ et d'arrivée le lendemain	23h05 - 06h20	16h05 - 06h50	14h15 - 06h40	11h15 - 06h55	00h05 - 6h45
	Escales	Non	Hong-kong	Kuala Lumpur	Singapour	Non
	Durée totale escale incluse	12h15	19h45	21h25	1j 00h40	12h

Offre réservée
aux comités
d'entreprise

Avec
Les cinémas
Gaumont & PATHÉ!

et le **CinéAccès**

**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.

L'actualité des prestataires

nouvelle lune

La billetterie spécialisée cinéma
n°1 en France

Présente

Déjà dans les salles

Angel



Un film de François Ozon
au cinéma le 14 mars 2007
À quoi rêvent les jeunes filles ?

Angleterre, 1905 : Angel
Deverell, jeune écrivain prodige

connaît une ascension fulgurante et réalise ainsi le rêve de toute jeune fille : succès, gloire et amour... Mais n'est-ce pas trop pour une seule femme.

Le Prix à Payer



Un film de Alexandra
Leclère
Avec Christian Clavier,
Nathalie Baye, Gérard Lanvin
et Géraldine Pailhas
au cinéma le 11 avril 2007
Pas de cul, Pas de fric

Jean-Pierre Ménard, las de voir sa femme lui refuser le « devoir conjugal », décide de lui couper les vivres en restaurant une nouvelle règle entre eux : « Pas de cul, pas de fric ! ».

Bientôt dans les salles

Pur Week-End



Un film de Olivier Doran
avec Kad Mérad, Bruno Solo
au cinéma le 2 mai 2007
Il avait pourtant bien commencé...

Votre meilleur ami ne veut pas retourner en prison, vous le livrez quand même ? C'est face

à ce dilemme que vont se retrouver sept amis d'enfance, qui ne se doutaient pas que leur sympathique randonnée annuelle au sommet de l'Iseran allait se transformer, cette fois-ci, en une improbable cavale, avec toutes les polices de France à leurs trousses. Histoire de vérifier si, avec le temps, l'amitié peut résister à la tentation du « chacun pour soi »...

Petite annonce

La fondation Jean Moulin

Mme Fernandez
Ministère de l'intérieur
Immeuble Nélaton,
B.P 325 - 75325 Paris Cedex 08
Tél. 01 40 57 90 94
Fax 01 40 57 91 90

va procéder à une consultation pour une distribution de chèques cadeau (arbre de Noël 2007).

Volume de base de la commande : 5 500 unités.

Date limite de réception des lettres d'intérêt, adresse indiquée, 20 avril 2007.

Procédure non formalisée. Au sens du décret n° 200 1742 du 31 décembre 2005 et de l'ordonnance 205649 du 06 juin 2005

LE BILAN SOCIAL : UNE MINE D'INFORMATIONS

Le bilan social aborde la situation de l'emploi, des rémunérations, des conditions de travail, de formation jusqu'aux relations professionnelles. Son analyse est délicate mais est indispensable pour que les élus puissent agir utilement et efficacement. Forma CE vous propose de vous assister dans cette analyse.

Contactez-nous au :

01 55 56 62 10

ou par mail :

commercial@forma-ce.fr

« LA VALSE DES PINGOUINS »



Marc Delomez,
Fondateur de Ça C'est Paris

Conseillé et prescrit contre la morosité ! Allez voir La nouvelle comédie de Patrick HAUDECOEUR, auteur et interprète de « Frou-Frou Les Bains » Molière 2002 du meilleur spectacle musical et championne toutes catégories du box-office avec plus de 1 000 représentations. Si je vous rappelle ce triomphe, c'est que « la Valse Des Pingouins » utilisant les mêmes recettes et les mêmes ingrédients que

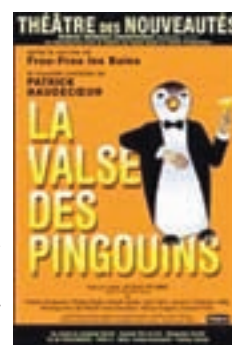
« Frou-Frou » je ne vois pas ce qui l'empêcherait de figurer à son tour dans le grand livre des records.... (A.Lafargue Le PARISIEN)

« Ah comme il est bon de rire et comme cette loufoque comédie remplit bien son rôle ! » (Le Point)

« La pièce échappe à la raison pour nous emporter dans un rire généreux... » (Le Figaroscope)

« Je ne dirai qu'une chose, si vous voulez passer un bon moment, ne pas vous prendre le tête, courez-y » (un spectateur)

Pour faire court, allez voir ce spectacle servi par des comédiens remarquables, une équipe surdouée, n'attendez pas que le théâtre affiche complet pour vous précipiter. Notre forfait « Pingouins » est à 87 € et comprend outre les places en première catégorie, notre traditionnel repas Tables de France tout compris de l'apéritif au café, conçu de manière à ce que les convives n'aient rien à payer sur place et naturellement notre croisière commentée sur la Seine ou tout autre activité parisienne comme la visite des coulisses du Grand Rex.



LES NOUVELLES DE VOTRE CLUB

BUTTERFLY

Bienvenue dans un monde de réductions



Butterfly fête ses 20 ans toute l'année.

Nouveaux Partenaires :

- Parfumeries Annick Goutal : -15%
- Magasins Rodier : -10%
- Cafétaria Casino (sud est et sud ouest) : -15%
- Remontées mécaniques: Tarif club

Nouveaux Services :

Ski jusqu'à 66% et réservation en ligne
Plus de 48 000 événements et spectacles en France

Tarifs CE et réservation en ligne.

Journée de Formation et mini salon :

Pour les VIP et sur invitation seulement

En matinée :

Le 4 mai 2007, dans les salons d'un grand hôtel parisien de 9h à 13h30 pour les élus VIP des CE membres.

En après midi :

Mini salon avec rencontres des élus de CE et des partenaires.

Ouvert à tous les élus des CE de France, rencontres, cadeaux, dégustation, invitations des partenaires présents.

Vous êtes tous invités, veuillez remplir votre invitation sur www.butterfly.fr

Lancement d'un site « Spécial CE » :

Le Butterfly club sponsorise le lancement d'un site réservé aux élus des CE.

Vous en saurez plus très bientôt sur www.butterfly.fr

Service Sport de Butterfly :

Les meilleurs tarifs CE du marché payable en 5 fois sans frais : Club Med Gym, Forest Hill, Vit'halles, Gofy, Energy...



Depuis 1987

BUTTERFLY

Bienvenue dans un monde de réductions



VACANCES jusqu'à -50%
VOYAGES - HÔTELS - RÉSIDENCES
LOCATIONS AUTO - THALASSO - SKI...



ACHATS jusqu'à -50%
AUTO - MOTO - BEAUTÉ - SANTÉ
SPORT - MODE - DÉCORATION...



LOISIRS jusqu'à -50%
SORTIES - RESTAURANTS - PARCS
MUSÉES - CINÉMAS...

20 ans, ça se fête !
1 année payée = 1 année OFFERTE !



**Faites plaisir à vos salariés en leur offrant
UN VRAI CADEAU !**
Les 3 cartes utilisables à souhait
par toute la famille pendant 2 ans !
Au prix de **12 € les 3 cartes**
au lieu de 24 €.

Infos & Commandes : **01 48 74 10 50**
ou **butterfly.fr** ou **infos@butterfly.fr**

Nouveauté**www.mediace.fr**

**Vous présente son nouveau site.
Découvrez le site le plus pratique
des comités d'entreprise.**

www.mediace.fr c'est :

- ✓ simple
- ✓ pratique
- ✓ plein d'actus
- ✓ des infos tous les jours
- ✓ la solution pour tous les CE

**Abonnez-vous gratuitement à
notre newsletter et faites le
plein d'infos.**

 **www.mediace.fr**

Déjà sur vos écrans...

**■ AVEC LE CHÈQUE CADEAU BEST LIBERTÉ,
« ATTRAPEZ LES BULLES ET GAGNEZ DES CADEAUX ! »**

Pour fêter le printemps, participez au grand jeu organisé par BEST, émetteur des chèques cadeaux BEST Liberté.

C'est tellement simple : connectez-vous dès maintenant sur le site **www.bestsysteme.com** et d'un clic vous saurez si vous avez gagné (lunettes de soleil Kipling, lecteurs DVD Philips, vanity-case Air France, coffrets loisirs BEST) ! Vous découvrirez en même temps les 20 000 boutiques qui acceptent directement les chèques cadeaux BEST Liberté comme Sephora, Gap, Agatha, Natalys, Virgin Megastore, Pierre et Vacances...pour combler toutes les envies à l'occasion de la fête des mères/pères, d'un mariage, d'une naissance...

Bien sûr, vos salariés peuvent aussi participer à ce jeu annoncé sur les jolies pochettes cadeaux qu'ils reçoivent avec leurs chèques BEST Liberté.

À vous de jouer !

Pour commander les chèques cadeaux BEST Liberté ou tout simplement vous renseigner, connectez-vous sur **www.bestsysteme.com** ou contactez le 0 890 71 00 35 (0,15 €/mn).

CADEAUX DE NAISSANCE

**CHOISISSEZ LA FORMULE
CADEAU IDEALE**



**COMMENT OFFRIR UN CADEAU DE
NAISSANCE QUI FASSE PLAISIR TOUT EN
GARDANT « LE PLAISIR D'OFFRIR » ?**

En tant qu' élu de C.E., il est parfois bien compliqué d'associer l'utile à l'agréable quand il s'agit de faire un cadeau de naissance. Parfois le manque de temps, le manque d'idée ou un budget limité découragent certains C.E. qui ne savent pas vers qui se tourner.

La P'tite Grenouille, fournisseur de cadeaux de naissance depuis près de 15 ans, propose des formules « clé en main » pour simplifier le choix des élus et leur laisser uniquement le plaisir d'offrir. Créateur d'une ligne exclusive de linge pour bébé, vous pouvez choisir d'offrir un cadeau de naissance layette, qui sera livré directement et gratuitement sous 48 heures chez les jeunes parents. Il suffit de choisir dans le catalogue ou sur internet le cadeau de naissance idéal en fonction de votre budget, et La P'tite Grenouille s'occupe de tout pour vous.



Si vous le préférez, La P'tite Grenouille propose également son chèque-cadeau de naissance. Spécialement conçu pour les CE qui préfèrent laisser le choix au salarié, ce chèque-cadeau donne accès à des centaines d'articles pour bébés.

Très simple d'utilisation, le bon d'achat de La P'tite Grenouille a l'avantage de pouvoir être envoyé directement et gratuitement au salarié qui vient d'avoir un bébé. Il suffit aux jeunes parents de consulter tranquillement, de chez eux, le catalogue ou le site internet de La P'tite Grenouille, et de commander les articles de leur choix qui seront livrés gratuitement à domicile sous 48 heures.

Alors : cadeau de naissance layette traditionnel ou chèque-cadeau de naissance ?

Faites votre choix...

www.laptitegrenouille .com
Catalogue gratuit sur demande au
01 47 51 33 33

L'actualité des prestataires

■ LA BARAQUE MERCADIER OUVRE !



La Baraque, construction en planche, s'installe de mai à juin, sur la scène de la comédie Bastille. Marthe Mercadier vous y convie, en compagnie de Gérard Touratier. « Seul le rire n'est pas négociable. Dans une salle de théâtre, de ma vie je n'ai jamais entendu un rire forcé. Mais comment cela se fabrique-t-il donc ? C'est ce que je vous propose de découvrir lors de ces ateliers du rire. Mes deux leitmotivs : l'énergie et le rire. Dans 22 ans, j'aurai cent ans, il était donc temps que je m'y mette. En toute amitié. » Marthe Mercadier.

De 7 à 77 ans montez sur scène avec nous et apprenons « le rire » ensemble.

Renseignement Comédie Bastille :
01 48 07 52 07

■ AQUARIUM DU GRAND LYON



À l'occasion des vacances d'Avril, l'Aquarium du Grand Lyon maquille tous les enfants !!! Un arrivage de plus de 350 poissons, des nouveaux bassins et de nouveaux décors enchanteront petits et grands...

Ouvrez Grand les Yeux....

Rendez-vous tous les jours de 11h00 à 19h00.
Pour tous renseignements : 04 72 66 65 66
ou sur www.aquariumlyon.fr

■ CADHOC ET LE TROPHÉE DES CE

Vos actions méritent d'être récompensées ! Convaincu de la valeur et de la portée des actions menées au quotidien par les CE et partenaire actif du Trophée des CE 2007, CADHOC vous invite à inscrire votre CE dès aujourd'hui sur www.tropheedesce.com. Créé par et pour des CE, CADHOC est leader du chèque cadeau multi-enseigne, avec 350 enseignes et 35 000 magasins agréés.

Colis gourmands

Jardins d'Alsace

Objets cadeaux

La référence pour l'Alsace

Un groupement de producteurs dynamiques

9, route de Vogelsheim, 68600 Algolsheim. Tél. : 03 89 72 95 92 - Fax : 03 89 72 95 96

Colis gastronomiques

La découverte de l'Alsace pour tous les budgets. Des produits variés et de grande qualité.

Le prestige et la finesse du Foie Gras Alsacien alliés aux produits traditionnels sauront vous ravir : vin, terrine, kougelhopf, poterie...

Surprenez, innovez, faites plaisir.

ja.lina@wanadoo.fr

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 à votre disposition...

A faxer au 08 11 11 20 27

Prix d'une communication locale

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 _____

À retourner à Média CE - 249, rue de Crimée - 75019 Paris - Tél. 08 11 11 20 26 (prix d'un appel local) - Fax 08 11 11 20 27 - E-mail : conseil@mediace.fr

Le spécialiste des sorties parisiennes

AGENCE TABLES DE FRANCE
ÇA C'EST PARIS!



**Tarifs attractifs
pour les groupes
à partir de 25 personnes**

- Paris à la journée
- Sorties spectacles
 - Week-end
- Soirées cabarets...

RENSEIGNEZ-VOUS

33, rue des Dames - 75017 PARIS
Tél : 01 42 93 55 55 - Fax : 01 42 93 87 98
www.tdf-paris.com - info@tdf-paris.com

LE SPECIALISTE DES SORTIES PARISIENNES

EXCEPTIONNEL
Billet utilisable 2 fois !

1^{ère} visite entre le
2 juin et le 13 juillet 2007

2^{ème} visite si vous le souhaitez entre le
27 août et le 30 septembre 2007

Disneyland Paris

10 €
par adulte
(au lieu de 91€*)

29 €
par enfant⁽¹⁾
(au lieu de 72€**)

2 Nouvelles Attractions:
à partir de juin 2007 au
Parc Walt Disney Studios®

BILLET ACCES ILLIMITE®
AUX 2 PARCS DISNEY®

Réservation avant le 14 mai 2007 au 01 60 30 30 00

Média CE n° 23

Média CE

Le magazine des CE

CE

www.mediace.fr

Exclusif

Élection présidentielle :
Les candidats répondent à Média CE

Interview « Cabaret »

>> Voyage en Thaïlande

>> Le budget des ASC

>> Les parcs d'attractions

* Prix du billet 2 jours/2 Parcs Disney®, selon conditions d'utilisation suivantes : Ce billet vous permet d'accéder aux Parcs Disney® une première fois uniquement entre le 2 juin et le 13 juillet 2007 et une seconde fois uniquement entre le 27 août et le 30 septembre 2007. Selon capacité des Parcs le jour de votre visite. Ces tarifs sont applicables pour une consommation.
** Prix des Billets 2 jours/2 Parcs Disney® collectés non déductibles du 21 mars au 9 novembre 2007 inclus.
(1) Tarif pour un enfant de 3 à 11 ans inclus. Tarif enfant supplémentaire 29 €.