

Comment bien réussir son mandat

VISITE DU CE IPSOS



Visite guidée des cabarets parisiens



Les Antilles



Aménagement du temps de travail



Michel Sardou
"Secrets de famille"



Interview de Philippe Kaspi, Directeur général de l'ANCV

Avec votre C.E. Roulez surclassé



Offre spéciale Véolease
Comité d'entreprise
Carte grise offerte jusqu'au
31 décembre 2008 (hors malus écologique)

**Véolease, le leader français de la location
longue durée de véhicule d'occasion récent**



N° AZUR : 0810 811 315
WWW.VEOLEASE.FR

Le plaisir automobile longue durée

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

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

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

Rédaction :
(redaction@mediace.fr)
Sheirlen Sebbag, Jean Martinez,
Barbara Rémy, Vincent Rande,
Yves-François Talmont,
Dominique Franceschi et Anna Seurin.

Correcteur :
Yves Lambret

Ont collaboré à ce numéro :
Marc Delomez, Catherine Ferrière,
Nadine Perronet, Marie Boussin, Jenifer Pulisca,
Abdel Benchabbi, Jean-Pierre Golberger,
Antonio Fernandes, Philippe Kaspi,
Chloé Makabrou, Clément Solomon.

Maquette :
Ecif

Illustrations :
Na ! Dessinateur

Crédits Photos :
Fotolia, Association Ruslan, CGTT Voyages.

Photographe :
Claude Katz

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

Service abonnement :
Nathalie Amoyal
assistée de Tatiana Skoudy
Tél. 09 71 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 :
Seimira Khalouli (sk@mediace.fr)
Chantal Mazalto (c.mazalto@mediace.fr)

Secrétariat :
info@mediace.fr

Régie publicitaire : WCE Régie

Imprimeur : Imp. de Champagne à Langres



Labellisé Imprim'vert
pour le respect de l'environnement

Routeur : ARS Routage - Bar le Duc
ISSN n° 1636-3191

Commission paritaire : 1109 T 82322

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

Les Éditions du Pré
442 704 904 R.C.S. Paris
SARL de Presse au capital de 14 350 €
éditeur de Média CE Magazine
Siège social : 134 - 140 rue d'Aubervilliers
75019 Paris

Dépôt légal : septembre 2008 - Diffusion nationale

é d i t o



Jacques Guez,
directeur de la
publication

D

Le retour de congé, le représentant du personnel qui, de façon tout à fait légitime, aura déconnecté, a trouvé de nombreuses nouveautés législatives et/ou réglementaires dont l'impact sur les relations du travail est loin d'être négligeable.

Avec la fin de la session parlementaire, les textes à l'état de projet au début de l'été sont devenus définitifs en pleine période estivale. C'est le cas de deux lois.

La première, publiée fin juin, introduit la rupture conventionnelle du contrat de travail, tant voulue par le Medef. N'étant pas un licenciement – même si elle ouvre droit pour le salarié à une indemnité – ni une démission (une procédure spécifique doit être respectée et être homologuée par le Directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle), la rupture conventionnelle risque d'impliquer les membres du comité d'entreprise : le salarié est autorisé à faire appel à eux lors des entretiens qu'il aura avec l'employeur.

La seconde loi concerne deux domaines bien distincts du droit social. Publiée le 21 août, après la décision du Conseil constitutionnel, la loi comporte un premier volet, consacré au temps de travail : forfait jours ou heures, contingent d'heures supplémentaires, majoration des heures supplémentaires et compte épargne temps.

Quant à l'autre volet de cette loi, il modifie les règles de représentation des organisations syndicales. Globalement, le critère principal permettant à une organisation syndicale d'être représentative reposera sur son audience lors des élections professionnelles, tant au niveau de l'entreprise que de l'établissement ou de la branche. A ces deux lois, il convient également d'ajouter celle relative aux conditions d'indemnisation des demandeurs d'emploi, qui a vu le jour le 2 août.

Bonne lecture...

Consommation

68

• **Les chocolats**

Ayant compris depuis bien longtemps l'intérêt que vous portez à ces petits plaisirs, Média CE a déjà étudié la question à travers notamment des bancs d'essais. Cette année nous avons décidé de développer la question sous un angle plus pratique.

• Les chèques cadeaux

36

**Gestion et Fonctionnement du CE**

58

• **Les outils informatiques**

L'informatique au sein du comité d'entreprise se traduit de plusieurs façons : logiciel de comptabilité, site Internet, logiciel de gestion des activités sociales et culturelles...

• Visite du CE Ipsos

06

• Expérience du CE de l'Argus de la presse

30

• La distribution automatique

64

**Actualités**

20

• **Interview de Michel Sardou avec « Ça C'est Paris »**

• Les nouveautés cinéma par « Nouvelle Lune »

16

• Culture : les rendez-vous à ne pas manquer

18

• Le cahier expert

47

• Interview de Philippe Kaspi, Directeur général de l'ANCV

56

• Portrait de Jean-Pierre Goldberger de ICV Voyages

82

**Rôle économique et social**

32

• **Aménagement du temps de travail**

La loi du 20 août 2008 comporte un volet consacré au temps de travail qui, sans toucher à la durée légale du travail de 35 heures, offre aux employeurs la possibilité de négocier de nombreux assouplissements.

• Modernisation du contrat de travail

24

**Loisirs**

08

• **Visite guidée des cabarets parisiens**

Paris, est la capitale des cabarets. Le comité d'entreprise qui intègre dans son planning une soirée cabaret par an n'a que l'embarras du choix : transformistes, spectacles à la renommée internationale...

• Week-end à Saint Petersburg

72

• Destination : Antilles

76



Besoin d'aide ?

Nous sommes là !

- ▶ Gérer le CE ?
- ▶ Faire respecter l'intérêt des salariés ?

...

**Besoin
de maîtriser
votre
comité ?**

- ▶ Vous conseiller !
- ▶ Vous assister !
- ▶ Vous former !

...

**Vous aider
à maîtriser
votre comité !**



**comité
conseils**

Conseils
Assistance
Expertises
Formation

90 rue Baudin 92300 Levallois
Tél. : 01 49 68 67 70 Fax : 01 49 68 67 70
www.comite-conseils.com
courriel : info@comite-conseils.com

CE IPSOS

Ce fut un accouchement difficile. Si je devais recommencer, je ne m'y prendrais pas de

la même manière. Nous préferions cette mutation différemment » sourit Laurence Quintin, la secrétaire du CE Ipsos, en cette fin d'après-midi estivale, après avoir conté par le menu la mise en place du CE unique qui l'occupe depuis plus d'un an. C'est que passer de cinq CE à un seul n'est pas une mince affaire ! Ipsos existe depuis 1975. Spécialisée en études de marchés et d'opinions, elle s'est hissée, en 35 ans, au 3^{ème} rang mondial de son secteur. Avec plus de 3 000 salariés en Europe et autant en Amérique du Nord, elle est implantée dans 56 pays. En 2007, son CA a dépassé le milliard de dollars (927,2 millions d'€) et elle a interviewé 10 millions de personnes dans le monde.

En France, l'institut de sondage est organisé depuis la fin des années 90 en cinq métiers - publicité, opinion, médias, marketing, satisfaction clientèle -, chaque filière ayant son CE. Le siège, à Gentilly, regroupe 600 salariés dont 80 % cadres et 75 % de femmes. Sur tout le territoire et dans trois centres d'appels opè-

En route pour le CE unique

Depuis octobre 2007, un seul CE s'est substitué à cinq CE. Une mutation un peu difficile mais riche de promesses, notamment sur la mission économique...

rent quelques milliers d'enquêteurs dont le contrat de travail spécifique (CEIGA*) est généralement à temps partiel, pouvant aller de 20 heures par mois à un 2/3 de temps. En tout, 2 500 personnes pour 350 postes équivalent temps plein.

Depuis le regroupement des métiers au siège de Gentilly, en 2003, la direction faisait pression sur la trentaine d'élus des 5 CE pour n'avoir plus qu'un seul CE. « Le président avait un agenda de ministre avec les réunions. Pour moi-même, secrétaire du CE Ipsos Marketing et du CCE, il y avait beaucoup de doublons et de redites » reconnaît Laurence Quintin. Il a fallu des mois de négociations, faisant intervenir l'Inspection du travail, pour déterminer le nombre d'élus, fixé à 10 titulaires et 10 suppléants. Et « une carotte : un budget ASC allié sur le mieux doté des

5 CE. » Ce qui a abouti à une enveloppe budgétaire de 350 € minimum par salarié, soit 0,9 % de la masse salariale.

surprise avec un fait majeur : des élus syndiqués (2 sur 30). « Bien que personnellement non syndiquée, j'ai fait campagne pour cette syndicalisation



L'irruption du fait syndical

En octobre 2007, les élections du CE unique font la

car je voulais qu'il y ait au sein du CE un œil extérieur professionnel, une expertise sur les lois et les obligations des employeurs » affirme Laurence Quintin.



« J'étais consciente ainsi que les autres élus non syndiqués du CCE que ce CE unique était un enjeu véritable pour les salariés et l'entreprise ». Et un tournant dans l'histoire sociale d'Ipsos.

Côté CE, la mutation n'a pas été facile. Il fallait fusionner ces comités qui avaient tous une histoire, une manière de travailler et une population particulière. L'année 2008 est une année de transition, de rodage d'une nouvelle manière de fonctionner ensemble, là où il y avait auparavant des habitudes, des ASC, des budgets différents... Autant de sujets de frictions potentielles à réduire pour les nouveaux élus et la secrétaire.

Un des premiers chantiers a été la rédaction du règlement intérieur qui a demandé plusieurs mois pour être acceptée par tous. Mais le plus difficile était ailleurs. « Le principal point d'achoppement est venu des différences sociologiques de populations – cadres, employés, enquêteurs -. Ces derniers, deve-

nus smicards au fil des ans et fragilisés en ce moment sur le marché du travail (utilisation d'Internet, terrains off-shore...) ont des attentes financières fortes envers le CE, bien différentes de celles des cadres et même des employés. Or, on ne peut pas concevoir les ASC en fonction d'une seule population quelle qu'elle soit. Il faut être le plus juste possible envers tout le monde ». Divers ajustements de transition ont donc dû être trouvés pour assurer les principales ASC – arbre de Noël, chèques cadeaux et chèques vacances, notamment – en attendant un fonctionnement unique pour tout le monde. La mise en place de tranches en fonction de la feuille d'imposition a été l'objet de longues négociations et finalement actée en juillet. « C'est le système le moins injuste, même s'il suscite des réticences de la part des salariés, toutes populations confondues ! ». Celle d'un site internet a été plus aisée, un rapprochement ayant déjà été effectué entre deux CE avant le CE unique.

Ces premiers pas un peu laborieux n'empêchent pas le CE unique d'être sur la bonne voie. Un bon signe : sa fête de la chandeleur a attiré des centaines de salariés avec

expérience, quand nous aurons mis en place la communication du CE et les ASC, nous aurons une bien meilleure vision qu'auparavant pour suivre la marche de l'entre-

Mettre en place un CE unique. Si c'était à refaire...
 Forte de son expérience, Laurence Quintin a fait son autocritique « Nous n'aurions pas dû attendre la fin des négociations officielles avec les syndicats pour commencer à nous organiser. Il y a tellement de choses à mettre en place : le site internet, les futures ASC et la sélection parmi la multitude de fournisseurs, les archives, le fonctionnement, avec la rédaction d'un projet de règlement intérieur, la communication auprès des salariés, la négociation, très tôt, des moyens de communication avec la direction pour préparer les salariés au changement, les comptabilités, le choix de la banque du futur CE... »

leurs familles ! Laurence Quintin est optimiste : « malgré le temps perdu par inex-

prise et accomplir notre mission économique ».
Dominique Franceschi



Les Cabarets Parisiens

Lorsque l'on évoque une soirée au cabaret on pense bien souvent aux strass, aux paillettes et aux femmes qui dansent dans des petites tenues faisant rêver le public masculin et même féminin. Mais voilà : les cabarets évoluent eux aussi. Nous avons entrepris un marathon parisien à travers les cabarets de la ville. Nous avons eu le plaisir d'assister à une douzaine de spectacles, arpenté sept arrondissements de Paris, dégusté neuf repas, savouré des litres de vin et de champagne ; tout ça entre la rive gauche et la rive droite de la capitale. Après cette course aux cabarets, la seule conclusion à faire c'est qu'à la suite de 15 jours de spectacles parisiens tous les soirs, on n'est ni lassé ni même blasé.

Une chose est sûre : les différents cabarets présents sur la scène parisienne ne peuvent être comparés les uns aux autres. On peut très bien être déçu d'une soirée dans un cabaret renommé et en passer une des plus agréables dans un cabaret moins connu. La première chose à faire lorsque le comité d'entreprise projette d'organiser

Visite guidée

Paris, est la capitale des cabarets. Le comité d'entreprise qui intègre dans son planning une soirée cabaret par an n'a que l'embaras du choix : transformistes, spectacles à la renommée internationale... Visite guidée à travers les différents cabarets de Paris.

une soirée cabaret est de répondre à quelques questions : les envies des salariés, leurs attentes, le budget du CE et la qualité attendue. À partir de là il vous sera possible de faire votre choix. Voici quelques pistes qui pourront vous aider.

Les cabarets plus intimistes

On appellera les cabarets intimistes ceux chez qui on passe une excellente soirée sans pour autant assister à un grand spectacle parisien. Les deux cabarets qui, selon nous, collent parfaitement à ce terme sont : la Nouvelle Eve et le Carrousel de Paris. Ils sont tous deux situés dans le même quartier et dans la même rue ! C'est à

quelques pas du Moulin Rouge que nous nous sommes rendus pour découvrir

de Paris. La revue en place actuellement, *Paris, Je t'aime*, est un condensé de



ces deux cabarets.

La Nouvelle Eve, propose depuis plus de 50 ans des soirées cabarets placées sous le signe de l'amour et

tout ce qui fait le charme de Paris et de tout ce qui entraîne à l'amour : French Cancan, la vie en rose... La Nouvelle Eve présente éga-



lement entre deux tableaux des artistes dans différents numéros : trapèze, humour, équilibriste, jongleurs et mime. Au total près de quatre artistes tous les soirs viennent animer la salle du cabaret. Sans oublier le concours de danse organisé par la meneuse de revue avec la participation d'un public très sympathi-

Une organisation parfaite

Pour que cette soirée se passe dans les meilleures conditions, beaucoup de CE font appel à une agence telle que Ça C'est Paris. C'est depuis plus de 20 ans que Marc Delomez et son équipe réalisent vos soirées parisiennes. Plus besoin de s'angoisser : Ça C'est Paris s'occupe de tout et de vous.

que et un beau cadeau pour le gagnant. On retiendra un accueil et un service très agréables. On oubliera le fait qu'il ne s'agit pas d'un grand spectacle, mais on n'en res-

sentira tout de même la magie des cabarets.

Le Carrousel de Paris et non le Carrousel du Louvre, situé à quelques pas de la Nouvelle Eve, s'inscrit dans le même genre que son voisin. Il s'agit d'un cabaret, qui, il y a de cela quelques années, faisait office de salle de spectacle où certains humoristes et chanteurs bien connus ont fait leurs débuts : Gérald Dahan, Charles Trenet... La première impression dès notre arrivée : on se sent à l'aise. L'accueil est impeccable, décontracté et l'on ne se sent pas du tout guindé. Trois menus sont proposés à des prix raisonnables et avec un très bon rapport qualité-prix. Là aussi quatre artistes se produisent sur la scène du Carrousel : un magicien, deux humoristes et un maître dans les jeux de lumières. On retiendra de cette soirée bien rythmée une ambiance chaleureuse. On oubliera comme pour la Nouvelle Eve que l'on ne vient pas voir un spectacle grandiose et on se laissera porter par la revue du Carrousel.

Les cabarets transformistes

Ils nous plongent dans un univers bien précis et dont seuls eux ont la recette, ce

et la taille de la scène qui sont toutes deux plus petites que les autres scènes vues ailleurs. Mais le but n'est pas le même. On est accueilli par des serveurs extrêmement maquillés.

Les cabarets de province

Certains s'imaginent que pour passer une soirée dans un cabaret, il faut à tout prix se rendre sur Paris. Or tous les CE n'ont pas le budget pour prévoir une telle organisation : affréter un car pour le transport, parcourir des kilomètres pour arriver à destination... Beaucoup n'ont pas le courage et pour d'autres c'est le manque de budget. La solution ? Les cabarets de province ! Il est certain que près de là où vous vous trouvez, il y a un cabaret qui sera heureux de vous accueillir.

sont les cabarets transformistes. On en compte deux : le célèbre Michou et Madame Arthur, tout aussi célèbre. Ils sont situés tous deux à deux pas du Moulin Rouge et ont l'avantage (ou pas) d'être dans la même rue. Chez Michou, on n'est surpris par la taille de la pièce

On s'apercevra ensuite qu'ils sont les vedettes du spectacle. Tout est fait pour que l'ambiance soit chaleureuse et conviviale. Le maître d'hôtel nous taquine tout le long du repas, et commentera ensuite le spectacle. Les transformistes sont surprenants et miment à mer-

Josette Saffore, responsable de la section loisirs de la Fondation Louis Leppine

« Nous proposons des sorties cabarets sous deux formes. La première correspond à du coup par coup c'est-à-dire que nous proposons des sorties dans certains cabarets à des prix collectifs. Les salariés viennent nous voir et se renseignent sur les prix que nous proposons. Ils payent lors de la soirée. Cette formule est à la charge du salarié.

La seconde correspond à l'organisation pour les fêtes de fin d'année de plusieurs sorties de groupe dans plusieurs cabarets et sur différentes dates : une date est déterminée pour chaque cabaret. Il faut s'y prendre bien à l'avance, au moins 5 mois avant la date, car ce genre de sortie est très convoité pour la fin d'année. Ces sorties sont subventionnées à hauteur de 20 % sur le prix négocié. Les salariés ont le droit de choisir deux cabarets et invitent au maximum quatre autres personnes de leur famille. C'est un moyen de leur laisser un choix plus large et plus grande liberté. Il arrive qu'un salarié réponde présent sur deux dates pour deux cabarets différents. Mais cela reste assez rare car les prix sont de plus en plus chers. Il y a certains cabarets que je ne propose pas car ils ne rentrent ni dans mon budget ni dans celui des salariés.

Enfin, chaque année on essaye d'innover un peu, mais certains cabarets reviennent car on est satisfait, comme le Paradis Latin ou le Crazy Horse. D'autres font leur apparition comme le Bobin'o. Il faut être bien organisé, cela fait partie de la réussite d'une soirée comme celle-là. »

veille les célébrités, sans grossièreté mais avec parfois quelques touches d'humour. On retiendra

donc une soirée où tout le monde se retrouve, les jeunes comme les moins jeunes. On félicitera la troupe

constituée d'artistes très dynamiques. On oubliera toutefois le repas qui peut être assez décevant.



Paradis Latin

Madame Arthur, voisine de Michou, nous présente un spectacle qui - pourrait-on le croire - ressemble à celui de son cher voisin mais qui en fait est très différent. Il est évident que certains artistes sont également à l'honneur chez Madame Arthur, comme Mylène Farmer ou Dalida mais le spectacle n'est pas le même. L'accueil et le service sont impeccables et notre hôtesse très glamour et très coquette nous fait même un petit cours d'histoire sur Madame Arthur. On retiendra une soirée placée sous le signe du rire avec l'intervention d'une Betty Boop ou d'une Shakira bien arrondie. On oubliera les chichis qui peuvent être fait dans d'autres cabarets et qui ne sont pas au programme de la soirée.

Les cabarets humoristiques

A Paris il n'y en a qu'un, et pas le moins célèbre : Don Camilo. Situé sur la rive gauche de la capitale, il est depuis plus de 50 ans le temple du rire. Il a vu passer beaucoup d'artistes devenus célèbres comme Michel Leeb, Jean Roucas (encore présent dans le spectacle), Pierre Perret ou Enrico Macias. On y vient surtout dans un esprit de détente et de décontraction totale. Il ne faut pas s'attendre à un accueil des plus merveilleux mais plutôt un accueil sympa et en toute légèreté. Le spectacle mêle à merveille chanson et humour avec un numéro de magie à mourir de rire. On retiendra donc une soirée agréable sans trop d'artifice avec un spectacle drôle qui nous fait oublier le quotidien. On oubliera par contre le repas qui nous a



BOBINO

Paris

THE ONLY SHOW YOU HAVE TO SEE

Vos sorties de fin d'année ?

Pourquoi ne pas les imaginer à BOBIN'O, *nouvelle génération cabaret* ?

Du show rien que du show, vous allez en prendre plein les yeux !
L'accueil, le dîner, le show, le club, tout a été imaginé pour vous surprendre...
Laissez-vous tenter !



— Dinner — Show — Lounge — Club —

INFO/RÉSA : 08 2000 9000* - www.bobino.fr

14-20, rue de la gaîté - 75014 Paris - Ouvert du mercredi au samedi



paru très expéditif et les différentes pauses entre chaque artistes qui laissent le public un peu perplexe.

Les cabarets dépayés

C'est la tendance : proposer une soirée au cabaret

mais pour un spectacle qui nous fait voyager très loin. C'est le cas des deux cabarets que l'on a expérimenté : Nikita et Brasil Tropical.

Nikita nous plonge au cœur de la Russie. Le service et l'accueil y sont parfaits grâce à une équipe agréable et à la disposition des invités. Après un dîner

copieux, on assiste à un spectacle où danseurs, chanteurs russes et tziganes nous émerveillent à travers leur culture. Les rythmes et les traditions de l'Europe de l'Est sont à l'honneur et nous transportent dans une ambiance rythmée. On retiendra de cette soirée un réel moment de détente et de

découverte d'une autre culture où l'ambiance est chaleureuse et amicale. Certains pourront même se laisser tenter par une visite dans le pays de Nikita.

Le Brasil Tropical, quant à lui, nous fait voyager loin, très loin : au cœur du Brésil et de Rio. On est accueilli de façon correcte et, côté cuisine, le repas est également très copieux. C'est après que tout s'enchaîne les danseurs et les danseuses arrivent en tenue colorée pour mettre une ambiance exceptionnelle. La soirée est très bien orchestrée et le spectacle est endiablé. Des costumes époustouffants, des déhanchés enivrants et un spectacle dépayés vous feront passer une soirée au centre du carnaval de Rio. On retiendra de cette soirée un moment de plaisir et de découverte des traditions et de la façon brésilienne de



Emmanuel Burté

Animations - Spectacles








Magic-line / 06 72 53 18 90
www.emmanuel-burte.com

-  Evénements et soirées
-  Animateur - DJ
-  Spectacle de magie
-  Spectacle pour enfants

OFFRE SPECIALE
Fêtes de fin d'année
-10%*
sur l'animation Quizz
& spectacles de magie

* Offre valable jusqu'au 31 octobre 2009

Christine Hervalet, membre du CE de la société Française de Transports Gondrand Frères

« Dans notre CE nous avons l'habitude de fonctionner de la manière suivante : les sorties cabaret ne se font que lorsqu'il y a une demande de la part des salariés. C'est pour cette raison que notre dernière sortie de ce genre remonte à environ deux ans. Pour cette année, nous n'avons pas eu de demande non plus donc nous n'aurons pas de soirée cabaret. Cela dit nous essayons de changer à chaque fois pour ne pas lasser le salarié. Et ils sont plutôt satisfaits du résultat. Lors de notre soirée au Moulin Rouge nous avons fait appel à un prestataire qui avait pris tout en charge y compris le transport depuis Le Havre. C'est tout de même une importante organisation et un certain coût. Je pense en tout cas que lorsque c'est la première fois que l'on organise une telle soirée et que l'on ne sait pas trop où aller, il faut suivre son instinct. »

faire la fête. On oubliera peut-être le fait qu'il faille avoir les yeux partout pour apprécier le spectacle dans son intégralité.

Les cabarets nouvelle génération

C'est le seul dans la capitale à avoir misé sur un relooking total, le Bobin'o est le dernier né des cabarets. Situé près de Montparnasse, il se refait une beauté et une santé en recréant un espace design, convivial et branché. Le lieu ne ressemble en rien aux autres cabarets, il a des allures de restaurant à la mode. Côté cuisine, elle reste à l'image du lieu : à la mode. On déguste notre plat dans des verrines soit à l'aide d'une fourchette ou d'une paille. Côté

spectacle le Bobin'o marque également sa différence. Il s'agit en réalité d'un mélange des genres. On y découvre des transformistes, des magiciens, des humoristes, et des danseurs de hip-hop qui revisitent le french cancan. On retiendra de cette soirée, un moment agréable pendant lequel on déguste de nouvelles choses et l'on assiste à un spectacle différent qui a son charme. On oubliera tous les autres cabarets plus traditionnels et on appréciera une soirée nouvelle génération qui plaira à tout le monde.

Les cabarets à grand spectacle

Certains cabarets détiennent une renommée mondiale et internationale. C'est le cas des quatre cabarets



Le spécialiste des sorties parisiennes

Cabarets

Chaque sortie

=

1 spectacle

+

1 dîner
tout compris

+

une 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 SPÉCIALISTE DES SORTIES PARISIENNES



que nous appellerons "cabarets à grand spectacle" : le Lido, le Bal du Moulin Rouge, le Paradis Latin et le Crazy Horse. Cela ne veut pas dire que les autres cabarets dont nous parlerons ont de petits spectacles ou que ces spectacles ne valent pas le déplacement. Ces quatre cabarets sont considérés comme étant des institutions dans le monde de la nuit à Paris. A peine arrivé, Le Lido nous plonge dans une salle immense au décor somp-

teux. Créé en 1946, le cabaret s'installe sur la plus belle avenue du monde en 1977 : les Champs-Élysées. L'accueil y est très agréable et le service digne des grands restaurants. Côté cuisine, elle est à la fois traditionnelle et originale. La revue *Bonheur*, actuellement au programme du cabaret, nous transporte dans la vie d'une femme à la recherche de l'amour. Il faut noter que le Lido est le seul cabaret à posséder un

orchestre qui joue tous les soirs en direct la musique du spectacle. Quatre tableaux s'enchaînent sur des thèmes différents : la Femme, Paris je t'aime, l'Inde légendaire et Rêves d'étoiles. Trois artistes se produisent entre chaque tableau : un numéro de jonglage très surprenant, un numéro d'équilibriste à couper le souffle et enfin un numéro aérien qui vous laisse bouche bée. Passer une soirée au Lido c'est passer une soirée au

milieu du grandiose, tout y est surdimensionné. On retiendra une qualité de service impeccable et un repas excellent. On oubliera le fait que de certains endroits de la salle, il faille des jumelles pour pouvoir apprécier le spectacle d'un peu plus près. Le Bal du Moulin Rouge fait partie intégrante du paysage de Pigalle. Sa notoriété des plus importantes et son passé des plus riches font de ce cabaret un lieu unique où l'accueil est des plus flatteurs. Le décor est magnifique et l'on aperçoit des affiches du Paris d'avant. La revue *Féerie*, en place depuis 1999, met en scène plus de 100 artistes venus du monde entier sur cinq tableaux : Le Moulin Rouge aujourd'hui et hier, le Moulin Rouge toujours, Sandokan, Au Cirque et le Moulin de 1900 à... Comme au Lido et dans bien d'autres cabarets, le Moulin Rouge présente quelques artistes entre chaque tableau. On découvre ainsi un jongleur magicien à mourir de rire, un numéro d'équilibriste bluffant et un ventriloque qui trouve un malin plaisir à se moquer du public. De cette soirée dans



le typique Parisien on retiendra un dîner délicieux et l'aquarium géant dressé au centre de la scène avec une danseuse des plus courageuses nageant en tenue d'Eve au milieu de pythons. On n'oubliera rien, et on gardera un souvenir magique de cette soirée pendant laquelle petits et grands s'amuse-
Le Paradis Latin situé sur la rive gauche de la capitale nous emmène dans un univers très romantique. Construit par Gustave Eiffel en 1889, le Paradis accueille jusqu'à 700 personnes dans son décor classé au patrimoine français. La revue *Paradis d'amour* en place depuis 2001 joue ses dernières représentations pour laisser sa place à la revue *Paradis à la folie* à compter du 1^{er} octobre 2008. Côté culinaire, le repas est à l'image du lieu : simple et raffiné. Les produits sont frais et les menus préparés de façon traditionnelle. Le spectacle est également un concentré d'amour, de douceur et de rêve qui nous fait voyager tantôt dans le passé tantôt dans le futur. Un seul artiste est présenté en marge de la revue. Il s'agit d'un numéro aérien joué au centre de la salle au beau milieu des tables. On retiendra une soirée sans aucun défaut où le rêve, la magie et l'humour sont au programme. On oubliera que cette soirée ne fut qu'une illusion et on s'empresse d'y retourner. Enfin, on ne présente plus le célèbre Crazy Horse, véritable hommage à la beauté au féminin. 2007 fut l'année de tous les changements : nouvelle salle, nouveaux décors, nouvelles danseuses et nouveau spectacle. C'est donc dans une salle faite de velours dans ce temple du glamour. Des banquettes sont dispo-

sées au centre de la pièce et encerclent des petites tables. Ce décor crée une ambiance intime et chaleureuse et l'on se sent comme dans un écrin. Quinze tableaux se suivent mettant tour à tour le corps de la femme à l'honneur. Aucune partie du corps n'est lésée, tout est sublimé. On s'enivre grâce au champagne (le dîner ne se fait pas dans la salle du Crazy, mais peut être organisé à l'extérieur) et l'on s'émerveille devant le corps des femmes. Dans cette nouvelle revue, *Forever Crazy*, le fondateur de ce lieu mythique, Alain Bernardin est mis à l'honneur. On rend également hommage à de célèbres danseuses qui sont passées sur la scène du Crazy comme Lova Moor ou Rosa Fumetto. Certains tableaux incontournables sont modernisés et d'autres restent inchangés. On retiendra la beauté des femmes, bien évidemment, mais aussi quelques tableaux qui resteront le coup de cœur de la rédaction comme Kama ou Teasing et la performance des danseuses notamment les cinq danseuses sur pointe. On oubliera toutes ses idées reçues et l'on appréciera le spectacle éphémère de ces artistes sensuelles et secrètes. Des cabarets parisiens, ils en existent bien d'autres qui ont tous leur charme et leurs avantages. Soyez conscients que ce genre de soirée se prépare avec beaucoup d'attention quant aux besoins, aux attentes des salariés et à leur budget. N'hésitez pas à demander aux différents cabarets que vous avez sélectionné de venir découvrir ce qu'est une soirée dans leur établissement.

Sheirlen Sebbag



*En soirée ou en matinée,
bénéficiez de notre offre
Comités d'Entreprise !*



DÉJEUNER & REVUE À 13 HEURES À 110 €
DINER & REVUE À 19 HEURES À PARTIR DE 130 €
AVEC 1/2 BOUTEILLE DE CHAMPAGNE

TEMPS PRÉFÉRÉNTIELS DU DIMANCHE AU JEUDI INCLUS À L'EXCEPTION DES TABLES ET DINERS DE FÊTE

Montmartre - 82, boulevard de Clichy - 75018 Paris
Contact : Fabian Decaux au 01 53 09 82 39
www.moulin-rouge.com

Bientôt dans les salles

Mes « coups de coeur »



Faubourg 36

Date de sortie : 24 septembre 2008

Film français de Christophe Barratier - Durée : 2 H - Genre : Comédie/Drame

Avec Gérard Jugnot, Clovis Cornillac, Kad Merad, Pierre Richard, Bernard-Pierre Donnadiou, Nora Arnezeder, Maxence Perrin.

Dans un faubourg populaire du nord de Paris en 1936, l'élection printanière du gouvernement de Front Populaire fait naître les plus folles espérances et favorise la montée des extrêmes. C'est là que trois ouvriers du spectacle au chômage décident d'occuper de force le music-hall qui les employait il y a quelques mois encore, pour y monter un « spectacle à succès ». Le lieu sera le théâtre de la plus éphémère des belles entreprises.

« Par le réalisateur des Choristes, à la fois film noir, comédie, comédie dramatique et comédie musicale. On passe de l'un à l'autre. Une grande et belle histoire. A découvrir dans le rôle de Douce, la belle Nora Arnezeder, une formidable et pétillante actrice et chanteuse... »



The Visitor

Date de sortie : 29 octobre 2008

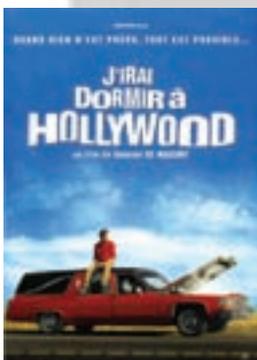
Un film de Tom MacCarthy - Durée : 1 h 45 min - Genre : Comédie/Drame

Avec Richard Jenkins et Hiam Abbas

Dans un monde qui compte 6 milliards d'habitants, une seule personne suffit à bouleverser votre vie.

Professeur d'économie dans une université du Connecticut, Walter Vale, la soixantaine, a perdu son goût pour l'enseignement et mène désormais une vie routinière. Il tente de combler le vide de son existence en apprenant le piano, mais sans grand succès... Lorsque l'université l'envoie à Manhattan pour assister à une conférence, Walter constate qu'un jeune couple s'est installé dans l'appartement qu'il possède là-bas : victimes d'une escroquerie immobilière, Tarek, d'origine syrienne, et sa petite amie sénégalaise Zainab n'ont nulle part ailleurs où aller. D'abord un rien réticent, Walter accepte de laisser les deux jeunes gens habiter avec lui. Touché par sa gentillesse, Tarek, musicien doué, insiste pour lui apprendre à jouer du djembe. Peu à peu, Walter retrouve une certaine joie de vivre et découvre le milieu des clubs de jazz et des passionnés de percussions. Tandis que les deux hommes deviennent amis, les différences d'âge, de culture et de caractère s'estompent. Mais lorsque Tarek, immigré clandestin, est arrêté par la police dans le métro, puis menacé d'expulsion, Walter n'a d'autre choix que de tout mettre en oeuvre pour venir en aide à son ami...

« Une belle histoire. Un film émouvant qui ne vous laissera pas indifférent. Souvent même drôle, vous passerez du rire aux larmes. Un beau film que je vous recommande »



J'irai dormir à Hollywood

Date de sortie : 19 novembre 2008

Film français de Antoine de Maximy - Durée : 1 h 40 min - Genre : Documentaire

Le premier film de cinéma réalisé, filmé et interprété par une seule et unique personne !

Quand rien n'est prévu, tout est possible...

Il s'appelle Antoine de Maximy et a décidé de conquérir les Etats-Unis : ses routes à pertes de vue, ses paysages grandioses, ses mythes en cinémascope, ses villes immenses, ses communautés, ses stars hollywoodiennes, ses anonymes... D'Est en Ouest, notre voyageur filmeur prend la route. A pied, en stop, en taxi, en bus, à vélo et même... en corbillard ! New York, Miami, Nouvelle-Orléans, Las Vegas... En ligne de mire : Hollywood, où il espère se faire inviter chez une star pour la nuit ! Au hasard du chemin, il va croiser des hommes et des femmes, chacun révélera sans fausse pudeur, une part de lui-même. Tous ces portraits dessinent un visage aussi touchant que surprenant des Etats-Unis.

« Drôle, enrichissant, saisissant... Un très bon moment de cinéma. A voir absolument ! »



Holiday on Ice

Présente

Energia

**NOUVEAU
SPECTACLE
2009**



**2 heures
de féerie
350 costumes
48 artistes**

**AU ZÉNITH DE PARIS
DU 12 AU 22 FÉVRIER
ET EN TOURNÉE DANS TOUTE LA FRANCE**

**Profitez dès maintenant des meilleures places au meilleur prix.
Tarifs CE jusqu'à 9 € de réduction selon les villes et les catégories.**

RETROUVEZ HOLIDAY ON ICE SUR VOS SALONS

A PARIS, Loisurexpo
du 16 au 18 septembre.
CNIT Paris la Défense, Hall Marie Curie - Stand J01
Votre contact : Laurent POLLET
Tél : 06 99 93 47 08
laurent.pollet@stage-entertainment.fr

A BORDEAUX, SalonsCE
du 9 au 10 septembre
Parc des Expositions Hangar 14 - Stand A04
et à **TOULOUSE, SalonsCE**
du 25 au 26 septembre
Parc des expositions - Hall 7 Stand C06
Votre contact : Estelle Dassy
Tél : 06 98 73 81 33
estelle.dassy@stage-entertainment.fr

A MARSEILLE, SalonsCE
du 16 au 17 octobre
Parc Chanot - Hall 3, Stand C06
Votre contact : Géraldine Brion
Tél : 06 98 73 81 39
geraldine.brion@stage-entertainment.fr

Loisurexpo

LE DÉPARTEMENT DES FAMILLES
DES PARENTS D'ÉLÈVES DE FRANCE

SalonsCE

LE MINISTÈRE DES CULTES ET DU DÉVELOPPEMENT

Informations sur www.holidayonice.fr



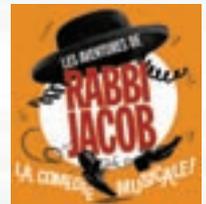
Rendez-vous avec la Culture

Comédie musicale, humour, théâtre et enfants



● Les Aventures de Rabbi Jacob

Et non vous ne rêvez pas... Les Aventures de Rabbi Jacob, célèbre film de Gérard Oury, interprété par le grand Louis de Funès, arrive sur les planches en version comédie musicale. 35 ans après sa sortie en salle, c'est Patrick Timsit qui décide de mettre en scène cette comédie devenue culte pour toute une génération. L'histoire reste inchangée : un homme riche, catholique et raciste découvre que son entourage est composé de juifs, qu'il est pris en otage par un arabe et finit par lui offrir la main de sa fille sous la bénédiction d'un rabbin. Le public n'en sera certainement pas déçu et replongera facilement dans les rythmes entraînants qu'il avait connu dans le film puisque la musique est toujours signée par Vladimir Cosma.



● Sophia Aram

Du plomb dans la tête voilà le titre d'un premier one woman show de Sophia Aram qui cartonne dans toute la France depuis plus d'un an. Révélée par le festival d'Avignon en 2007 cette jeune comique a su gagner la sympathie du public en se faisant connaître tout d'abord à la télévision dans des émissions comme *Les Enfants de la télé* sur TF1, puis à la radio sur NRJ ou Europe 2. Pétillante et bourrée de talent elle nous présente avec un humour noir des personnages loufoques pendant un moment de crise. On plonge au cœur d'une cellule de soutien mise en place après la mort d'un professeur. Pur instant de plaisir où l'on découvre une humoriste aussi cruelle que Bedos mais drôlement craquante.



● Sans mentir

Pour s'inventer une épouse lorsqu'on est célibataire, et qu'on veut séduire une jeune femme qui prétend n'être attirée que par les hommes mariés, il faut mentir. Pour faire croire à votre nouvelle conquête que vous habitez le superbe duplex que vous gardez pendant les vacances, il faut toujours mentir. Pour Serge, cette cascade de mensonges va entraîner de nouvelles affabulations catastrophiques, mais aussi révéler d'étonnantes vérités. Sa vie professionnelle et sentimentale en sera bouleversée, entraînant dans son tourbillon ses meilleurs amis. La seule certitude de cette histoire, c'est que SANS MENTIR, rien ne serait arrivé. En ce moment au théâtre Tristan Bernard.



● Franklin et ses amis dans un spectacle musical

Franklin est une petite tortue pleine de courage qui vit à Woodland avec ses parents et sa jeune sœur, Harriet. Franklin est entouré de nombreux amis avec qui il découvre la vie à travers différentes aventures. C'est grâce à son côté attachant que Franklin a su séduire petits et grands du monde entier. Aujourd'hui il arrive avec tous ses amis à Paris pour une aventure extraordinaire où l'amour, le courage et l'héroïsme sont les maîtres mots. La comédie musicale Franklin embarque les enfants et les parents pour une mission pleine d'obstacles et de surprises. La tortue et ses amis affronteront les flammes d'un horrible dragon, résoudront les énigmes de deux gargouilles... A voir en famille à partir du 8 octobre.



Chèque Culture, prenez la vie

côté sorties !



En un seul chèque-cadeau, vous offrez :

- Toutes les sorties en famille, entre amis, partout en France
- Le seul réseau national entièrement dédié aux loisirs culturels
- Le libre accès à tous les univers de divertissements : cinémas, théâtres, festivals, spectacles, sons et lumières, parcs animaliers, concerts, aquariums, châteaux...
- Des événements et des animations sans limite : pas de contraintes URSSAF
- **EXCLUSIF** : Des Offres Privilèges négociées pour les porteurs de Chèques Culture®
(ex : tarifs réduits, 1 place achetée - 1 place offerte...)

Pour une information immédiate :

03 26 58 50 30

www.chèqueculture.com



Le ticket de sorties



Le Chèque Culture® est directement échangeable auprès de plus de 2500 sites culturels, partout en France et auprès de nos partenaires nationaux :

AGENDA
FRANCE

Le Monde
multiples

Check

Ciné Cinéma

digitick

Ticketnet

TOP TICKET LINE
0 820 TICKET
0 820 84 25 38

Univers Loisirs

cora

Cultura

Billetterie
Espaces Culturels
E. Leclerc affiliés

Le Groupe
chèque
déjeuner

ECONOMIQUE 3 SOCIAL



« Secret de famille » avec Michel Sardou au Théâtre des Variétés

Propos recueillis par Anna Seurin. Photo : Claude Katz

Michel Sardou de nouveau sur scène ! Inutile de sortir les briquets ou de prendre un taxi pour Bercy, le chanteur s'efface aujourd'hui devant le comédien. Avec la complicité de Marc Delomez, créateur de « Ça, c'est Paris » et organisateur de soirées parisiennes clé en main pour les collectivités, *Média CE* a rencontré Michel Sardou qui jouera *Secret de famille* d'Eric Assous au Théâtre des Variétés, d'octobre à janvier prochains. Et comme bon sang ne saurait mentir, il donnera la réplique à un jeune comédien prometteur, Davy Sardou. Retour sur les premières amours de l'artiste : le théâtre.

Vous allez remonter sur une scène de théâtre pour la quatrième fois en dix ans...

Ma formation, c'est la comédie, puisque je ne suis arrivé à la chanson que par hasard. J'ai préparé le conservatoire d'art dramatique, en même temps que Georges Chamarat, Raymond Girard, Robert Manuel, et j'en ai été viré pour des raisons incroyables : on n'avait pas le droit de travailler pendant qu'on étudiait au conservatoire. Or moi, le soir, je travaillais dans les cabarets parce que mon père m'avait fichu dehors et qu'il fallait bien bouffer ; je faisais tout, je coupais les cravates chez Patachou, je faisais l'ambiance à l'*Echelle de Jacob*. Mais c'était la loi : j'ai donc quitté le conservatoire la mort dans l'âme.

Le théâtre, ce n'est donc pas juste génétique finalement...

C'est vrai que je viens d'une très ancienne famille d'artistes : mon fils Romain est la 8^{ème} génération. Du côté de mon père ^[1], ça remonte au temps du Pont-Neuf, quartier où travaillaient les arracheurs de dents ; il y avait des comédiens et des amuseurs publics pour couvrir par des bruits de tambour les cris des malheureux. Du côté de ma mère ^[2], ma grand-mère avait

créé *Les Petites Femmes de Paris*, l'inverse des Blue Bell Girls : les filles étaient petites et brunes, avec un chapeau claqué et des basses résilles. La première fois que je suis entré dans le Théâtre des Variétés où nous allons jouer *Secret de famille*, la première affiche que j'ai vue, c'est celle de *N'écoutez pas, mesdames* que ma mère a joué avec Pierre Dux. Je me suis dit : « C'est un signe. »

Que raconte *Secret de famille*, la pièce que vous êtes en train de répéter ?

C'est une comédie de mœurs d'Eric Assous où un père découvre que sa future belle-fille est amoureuse de lui ; il est tenté, forcément, parce que lâche (j'adore jouer les lâches) et de mauvaise foi. C'est du boulevard sans les clichés du boulevard ; pas d'amant dans le placard mais un langage très actuel. J'aime quand le théâtre divertit avec des choses vraisemblables ; on peut se dire : « Que ferais-je, moi, dans cette situation ? »

D'autant plus que vous jouez avec votre propre fils Davy que l'on a vu récemment dans *Oscar*...

Assous me l'a proposé. Pourquoi pas ? J'avais des scrupules mais Davy a eu d'excellents articles cette année, il s'est



fait un prénom, pas un gros, mais il est entré dans le métier et aujourd'hui il en vit. J'ai toujours peur que le petit soit le « fils de », ce serait bien qu'un jour je sois le « père de ». Puisqu'il fallait un fils qui me ressemble, pourquoi pas le mien ? Mais il n'aura pas d'avantages ; nous sommes une troupe : s'il est mauvais, il m'aura dans la gueule.

Quel genre de théâtre aimez-vous ?

Le théâtre qui fait plaisir, j'entends par là le théâtre populaire. Et ce n'est pas péjoratif, la comédie de boulevard. Guitry, Molière... étaient des auteurs de boulevard. Et j'aime aussi le grand théâtre, qui est un autre travail. Avec *L'Homme en question* de Félicien Marceau, j'ai fait une incursion plus complexe dans le texte. Le public en a été un peu déconcerté. Les gens ont une image du chanteur mais aussi du personnage qui est véhiculée par les médias ; ils ont sur moi des idées arrêtées. Dans la pièce de Félicien Marceau, le texte était plus difficile et le personnage méchant. On n'aime pas me voir en méchant ; j'ai fait deux films au cinéma avec un flingue à la main, une vraie ordure : on ne m'a pas aimé. Aujourd'hui, mon ambition est de faire essentiellement du théâtre, même si j'ai encore trois albums prévus avec Universal.

On ne vous voit pas beaucoup au cinéma...

Mais j'ai horreur du cinéma ! Louis Jouvet disait deux choses : « Le cinéma est l'art de trouver une chaise » et « Au théâtre, on joue. Au cinéma, on a joué. » J'ai joué des rôles sans intérêt et un téléfilm alimentaire. Alors que pour moi, le cinéma signifie des personnages formidables ; mais ça ne s'est pas présenté et j'avoue que je ne cherche pas.

Qu'avez-vous appris de votre expérience de directeur du Théâtre de la Porte Saint-Martin ?

J'étais très bien dans la direction artistique et le choix des pièces, mais la gestion du personnel, des syndicats, des heures de travail, ne me convenait pas du tout. Je ne jouais plus, je gérais ! On a présenté *On s'est aimé* avec Pierre Palmade et Michelle Laroque, *Dialogue avec mon père* avec Pierre Brasseur, et *Sénateur Fox*, une pièce satirique sur la politique italienne qui n'a pas marché, pourtant bien jouée et bien mise en scène par un Pierre Mondy formidable. Puis j'ai vendu le théâtre.

Quel est l'homme de théâtre qui vous a vraiment mis le pied à l'étrier ?

Jean Danet, le directeur des Tréteaux de France. A 13 ans, j'étais avec Jean-Michel Ribes le directeur d'un théâtre pour enfants dans mon collège. Danet passait à Jouy-en-Josas avec *Six personnages en quête d'auteur* de Pirandello. Je suis allé le voir dans sa loge ; il était très grand, très imposant,

je me suis présenté : « Je suis Michel Sardou, directeur d'un théâtre pour enfants ». « Tu n'es pas un peu jeune pour être directeur de théâtre ?! ». J'enchaîne : « Je voudrais qu'un mercredi, vous jouiez un Molière pour les écoliers ». « Je peux mercredi prochain ». Je lui dis : « Mais je n'ai pas d'argent ». « Pas de problème, moi non plus ! ». Trente ou quarante ans plus tard, il est venu me voir au Théâtre de la Porte Saint-Martin ; il m'a offert son brigadier⁽³⁾, orné de plumes, comme celui de Molière, et m'a dit : « Je suis content de voir que tu es toujours directeur de théâtre ! »

Vous avez une méthode pour mémoriser votre texte ?

Je recopie la pièce, il faut que je voie les mots. Si je n'apprends qu'en répliques, c'est superficiel. Je cherche à savoir ce que l'auteur veut dire, pourquoi il a écrit ça et à quel moment. C'est Michel Bouquet qui m'a appris cette technique : « Essaie toujours de savoir comment était l'auteur au moment où il écrivait.

Tu sais pourquoi *L'Avare* est une pièce mal fichue, avec trois scènes d'introduction ? Parce que quand il l'écrivait, Molière était malade, au régime, et venait de se faire plaquer par sa compagne. Il était à la campagne et s'ennuyait comme un rat. »

Vous avez d'autres projets au théâtre ?

J'ai demandé à Eric Assous d'écrire une pièce que je jouerai avec Annie Grégorio, une comédienne que j'adore. Je voulais la faire jouer dans *Secret de famille* mais elle n'aurait eu que deux scènes, ce n'était pas suffisant. Dans cette nouvelle pièce, il s'agit d'un divorce qui commence très bien, très gentiment, jusqu'au mot qui tue.

Que pensez-vous des comités d'entreprise ?

Ils sont indispensables ! Mais on s'en sert trop, ils ne sauront bientôt plus quoi aller voir. Je suis un peu en colère quand je vois que le prix des places a quadruplé en 10 ans, alors qu'aucun artiste n'a quadruplé son salaire dans le même temps. Le principe du CE est d'offrir des avantages aux salariés, des billets à des prix intéressants et... pour l'acteur d'avoir du monde. Ce n'est pas déshonorant : cela permet à des gens qui n'auraient jamais fait la démarche de voir une pièce d'aller au théâtre et peut-être, peu à peu, d'aimer ça.

Qu'est-ce qui dans l'actualité politique ou autre vous donnerait envie aujourd'hui d'écrire des chansons ?

J'ai mis la chanson de côté, parce que le théâtre me prend toute la tête. Je suis fatigué, cela fait 40 ans que je fais des chansons. Je ne renie rien, mais écrire de la musique, avec une pièce sur le dos, non, je ferai ça mal.



(1) Fernand Sardou.

(2) Jackie Sardou.

(3) Bâton qui sert, au théâtre, à frapper les trois coups.



VI^e Édition du
Match contre
La Pauvreté



Amis de

RONALDO

FÉS
MAROC

Amis de

ZIDANE

STADE COMPLEX SPORTIF 17 novembre 2008

16 - 17 - 18 Septembre 2008

Paris CNIT La Défense

2 salons - 1 congrès pour concrétiser tous vos projets !



200 exposants, 3 conférences...
Pour vous permettre de changer
d'horizon, découvrez Loisirexpo, le salon
national du tourisme, des voyages et des
loisirs de groupes (associations, Clubs du
3^{ème} âge, groupes d'amis...) Des idées, des
nouveautés pour tous les groupes !

Elu de CE, élu au CHSCT, délégué du personnel,
délégué syndical ou membre d'une association ?
SalonsCE, est le rendez-vous incontournable pour
organiser les activités sociales et culturelles de vos
salariés et gérer vos missions économiques avec
200 exposants et 23 conférences.



Chaque jour rencontrez vos interlocuteurs
priviliés autour de 3 thématiques :

- Le 16/09 : Le dialogue social en entreprise
- Le 17/09 : L'emploi
- Le 18/09 : Les conditions de travail

Le **Congrès Socialog** est dédié à toutes les
Institutions Représentatives du Personnel
(Comités d'entreprise, Délégués du Personnel,
Délégués Syndicaux, Elus au CHSCT).
**6 conférences, 3 grands débats,
3 tribunes "paroles d'élus" :**

Un seul lieu, une seule date pour
une bonne utilisation de vos heures
de délégation !

Retrouvez le programme complet
de vos événements sur : www.salonsce.com

www.loisirexpo.fr

www.socialog.fr

Contrat de Travail

Les partenaires sociaux, à l'exception de la CGT, ont signé le 11 janvier 2008 un accord national interprofessionnel sur la modernisation du marché du travail (voir *Média CE* n° 27, page 30.) Au nombre des dispositions que contient l'accord, figurent celles qui posent et encadrent un nouveau mode de rupture du contrat de travail : la rupture conventionnelle.

Traduit au plan législatif par la loi du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail (n° 2008-596, *journal officiel* du 26 juin 2008, page 10224), ce nouveau mode de rupture du contrat de travail a fait l'objet de deux décrets et d'un arrêté du 18 juillet 2008 (J.O. du 19 juillet 2008, pages 11589 et 11593.) Enfin, une circulaire de la Direction générale du travail en date du 22 juillet 2008 (n° 2008-11) précise ces nouvelles dispositions.

Une nouveauté ?

Avant l'intervention de la loi du 25 juin 2008, les employeurs pratiquaient des ruptures « négociées » du contrat de travail. Sur le

Rupture conventionnelle

Désormais, le contrat de travail à durée indéterminée peut être rompu par consentement mutuel de l'employeur et du salarié, telle est la principale disposition de la loi du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail.

fondement de l'article 1134 du Code civil, il est possible, comme pour tout contrat, de mettre fin au contrat de travail à « l'amiable ». Dans un tel cas, une transaction est conclue entre l'employeur et le salarié pour éviter toute contestation ultérieure. Mais, il est vrai que cette méthode ne dispense pas l'employeur de respecter, du moins dans les formes, la procédure de licenciement (entretien préalable, lettre de licenciement). A la différence de la loi du 25 juin 2008 qui, en insérant dans le Code du travail, la rupture conventionnelle du travail – acte traduisant la volonté commune de l'employeur et du salarié de se séparer – ne donne pas lieu, en conséquence, à la mise en œuvre de la procédure de licen-

ciement. Elle ne constitue pas non plus une démission (article L.1237-11 du Code du travail.)

pour les seuls salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée. En sont exclus les salariés



Conditions

Ce nouveau mode de rupture n'est possible que

sous CDD ou contrats spécifiques. En outre, elle n'est pas applicable aux ruptures qui résultent :

- des accords collectifs de



gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (dans les conditions fixées à l'article L.1242-5 du Code du travail),
 - des plans de sauvegarde de l'emploi (dans les conditions prévues à l'article L.1233-61 du Code du travail.)
 Par ailleurs, trois conditions doivent être respectées. Ainsi, l'employeur et

- respecter des règles de fond et de forme,
- signer une convention qui doit être homologuée par le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

sée par l'autorité administrative.
 Si le salarié choisit de se faire assister lors de l'entretien (ou des entretiens), l'employeur a la même possibilité. Dans un tel cas, il en

Convention de rupture

L'entretien (ou les entretiens) entre l'employeur et le salarié doit se solder par

Entretiens

Pour s'assurer du consentement mutuel des deux parties, le nouvel article L.1237-12 du Code du travail stipule que l'employeur et le salarié conviennent du principe d'une rupture conventionnelle du contrat de travail qui les lie au cours d'un ou plusieurs entretiens. Le salarié peut se faire assister soit par :

- un délégué syndical,
- un membre du comité d'entreprise,
- un délégué du personnel,
- un salarié de son choix.

En l'absence d'institution représentative du personnel dans l'entreprise, le salarié peut faire appel (comme en matière de licenciement) à une personne extérieure (conseiller du salarié) dont le nom figure sur une liste dressée

Lorsque la demande d'homologation est envoyée au directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, il est vivement conseillé de vérifier que le dossier est complet. En effet, comme le précise l'administration, « un dossier incomplet fait obstacle à ce que les parties puissent se prévaloir de l'acquisition d'une homologation implicite. » S'il est constaté l'omission d'une des informations nécessaires à l'instruction de la demande d'homologation, les parties sont invitées à compléter leur dossier.

informe le salarié et il peut faire appel à un membre du personnel de l'entreprise. Lorsque l'entreprise emploie moins de cinquante salariés, l'employeur peut se faire assister par une personne appartenant à son organisation syndicale patronale ou par un autre employeur appartenant à la même branche.

la signature d'une convention de rupture conventionnelle du contrat de travail dont le modèle est fixé par l'arrêté du 18 juillet 2008. La convention doit impérativement indiquer :

- le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle qui ne peut être inférieur à celui de l'indemnité

Pour compléter l'arsenal juridique régissant la rupture conventionnelle du contrat de travail, il reste aux pouvoirs publics à prendre l'arrêté d'extension de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché.

le salarié doivent :

- donner librement leur consentement, tant sur le plan du principe même de la rupture que de ses modalités,

Rôle économique et social



légale de licenciement,
- la date envisagée de la fin du contrat de travail, laquelle ne peut intervenir, en aucun cas, au plus tôt, le lendemain du jour d'homologation de la rupture convention par le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. Ce document comporte la date, la signature des deux parties et la mention écrite à la main : lu et approuvé. En outre, précise la circulaire du 22 juillet 2008, les parties ou « les personnes qui les assistent en vertu de

l'article L.1237-12, si elles le désirent, peuvent compléter le formulaire d'information ou de commentaires permettant d'apprécier la liberté de consentement de chacun ». Ces informations ou commentaires « doivent être portés dans les cases prévues à cet effet. Dans ce cas, la date, le nom et la signature de l'auteur doivent être mentionnés. Si besoin est, des feuillets peuvent être adjoints au formulaire et doivent alors rappeler l'identité de chaque intervenant, être signés et datés ». Une fois signée la conven-

tion, le salarié et l'employeur disposent d'un délai de quinze jours calendaires pour se rétracter (article L.1237-12 du Code du travail.) Si l'une ou l'autre des deux parties (ou les deux) renonce à la convention, elle doit le faire par écrit. Quant à la notion de jours calendaires, elle implique « que chaque jour de la semaine soit comptabilisé ; le délai démarre au lendemain de la date de signature de la convention, et se termine au quinzième jour à 24 heures. Ainsi, par exemple, pour une conven-

tion de rupture qui a été signée le 1^{er} août, le délai de rétractation expire le 16 août à 24 heures » (circulaire du 22 juillet 2008).

Demande d'homologation

Le lendemain de la fin du délai de rétractation, la demande d'homologation peut être adressée au directeur départemental du travail (article R.1237-3 du Code du travail.) Elle peut être envoyée par le salarié ou l'employeur. Comme l'indique l'administration, il « est fortement conseillé de le faire par lettre recommandée avec avis de réception, qui est le moyen le plus efficace pour apporter la preuve de la date de réception par l'administration. » Elle ajoute que le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle « territorialement compétent pour instruire la demande d'homologation est celui dont dépend l'employeur du salarié partie à la convention de rupture, c'est-à-dire celui dont relève l'établissement où est employé le salarié ». L'autorité administrative dispose de quinze jours ouvrables pour homologuer la demande à compter de la date de sa réception. Autrement dit, « il s'agit d'inclure tous les jours de la semaine sauf, d'une part, celui consacré au repos hebdomadaire (dimanche) et, d'autre part, les jours reconnus fériés par la loi et habituellement chômés dans la DDTEFP (Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle) ; ce délai commence à courir le lendemain du jour ouvrable de réception de la demande d'homologation par la



DDTEFP. Ce délai expire au dernier jour ouvrable d'instruction, à 24 heures. Au-delà, l'homologation est réputée acquise » (circulaire du 22 juillet 2008).

Validité de la demande

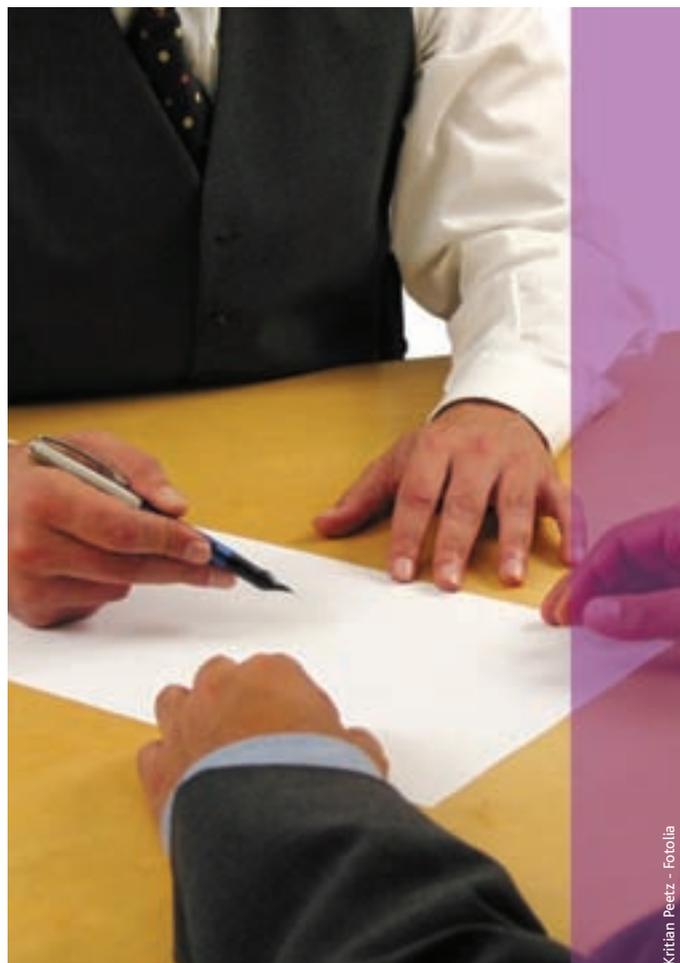
Le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle est chargé de vérifier la validité de la demande d'homologation. A cet effet, son contrôle doit porter sur les éléments :

- qui permettent de vérifier le libre consentement des parties,
- qui fondent l'accord des parties (montant de l'indemnité spécifique de rupture, respect du délai de rétractation...)

Ainsi, précise la circulaire du 22 juillet 2008, peuvent

être considérés comme substantiels les éléments suivants :

- les informations relatives aux parties : identités et adresses des parties à la convention de rupture sont nécessaires à l'instruction de la demande d'homologation,
- l'ancienneté du salarié : celle-ci doit être exactement calculée, en années et mois, à la date présumée de la rupture du contrat de travail,
- les éléments de rémunération : il est indispensable que les douze derniers salaires bruts versés au salarié soient communiqués afin de permettre la détermination de la base de calcul de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle,
- la tenue d'au moins un entretien : il est nécessaire que les parties procèdent au moins à un entretien,
- le ou les assistants des



Kritian Peetz - Fotolia



Formation des élus des comités d'entreprise

Spécialiste des petits CE, formateur et accompagnant de grands CE et CCE, agréé pour la formation économique des élus de CE.

Accompagnement des comités d'entreprise

Aide les élus à exercer un mandat efficace et favorise le dialogue social, 15 ans d'expérience.

Rendez-vous sur
www.dubostetcompagnie.fr



Nicolas DUBOST
Directeur et Formateur

DUBOST & Compagnie SARL - 124 avenue Gambetta 75020 Paris
info@dubostetcompagnie.fr - Tél. : 01 40 30 91 88 - Fax : 01 40 30 91 54

Rôle économique et social

parties à l'entretien : il est nécessaire que, lorsque l'une ou les deux parties se font assister lors du ou des entretiens, tant les conditions d'assistance que la qualité des assistants soient conformes aux dispositions de l'article L.1237-12 du code du travail,

- la signature de la convention de rupture : la volonté de chaque partie doit se concrétiser par la signature de la convention de rupture. »

Décision

Après instruction de la demande, l'autorité administrative notifie sa décision par écrit au salarié et à l'employeur. Dans le délai de quinze jours ouvrables qui lui est imparti, elle peut soit accepter l'homologation de la demande, soit la rejeter. Si elle rejette la demande,

elle doit la motiver, en indiquant la ou les raisons qui la conduisent à refuser l'homologation et à estimer que la rupture conventionnelle ne repose pas sur le libre consentement des parties et, en particulier, du salarié. A cet égard, la circulaire du 22 juillet 2008 indique que « l'homologation ne doit pas être assimilée à une autorisation de licenciement. Il s'agit seulement de vérifier que les garanties prévues par la loi ont été respectées, que le consentement des parties est libre et que la rupture conventionnelle ne s'inscrit pas dans une démarche visant à contourner des procédures et des garanties légales (périodes de protection de l'emploi, accident du travail, maladie professionnelle, maternité, maladie de droit commun, procédures de rupture pour inaptitude médicale, procédures de licen-

ciement engagées... ». Passé ce délai de quinze jours ouvrables, la demande d'homologation est réputée acceptée. L'autorité administrative ne peut plus intervenir, même si elle constate une illégalité.

Contentieux

Le salarié (comme l'employeur) peut introduire une action en justice pour contester la rupture conventionnelle de son contrat de travail. Toute demande de contestation doit être introduite devant le conseil de prud'hommes dans les douze mois qui suivent la date d'homologation de la convention (article L.1237-14 du Code du travail.) A l'exception des salariés protégés, toute autre « voie de recours, non seulement les recours devant le tribunal administratif, mais également les recours gracieux devant le DDTEFP et les recours hiérarchiques devant le ministre » n'est pas possible. Par conséquent, même si l'homologation a été acquise en raison du silence de l'autorité administrative, cette dernière est tenue de conserver tous les formulaires, afin de répondre éventuellement au juge prud'homal.

Salariés protégés

Aux termes de l'article L.1237-15 du Code du travail, la rupture conventionnelle du contrat de travail peut être mise en œuvre pour les salariés protégés : délégué syndical, membre du comité d'entreprise, membre du CHSCT, délégué du personnel, salarié élu conseiller prud'homal...

Toutefois, la procédure particulière qui leur est applicable lors de la rupture de leur contrat de travail reste en vigueur : avis du comité d'entreprise et demande d'autorisation auprès de l'inspecteur du travail. C'est l'autorisation de l'inspecteur du travail qui constitue l'homologation.

Aussi, dans l'exercice de sa compétence appliquée à la rupture conventionnelle, « l'inspecteur du travail n'a pas à apprécier l'existence de la validité d'un motif qui justifierait la rupture conventionnelle. Il doit seulement apprécier la liberté du consentement... Il s'assure donc de l'absence de toute pression de la part de l'employeur qui se rattacherait notamment à l'exercice du mandat du salarié : la décision autorisant la rupture conventionnelle devra toujours constater l'absence de lien avec le mandat ».

Par ailleurs, l'avis du comité d'entreprise doit précéder la signature de la convention de rupture. La demande doit être adressée à l'inspecteur du travail par l'employeur, passé le délai de quinze jours calendaires dont dispose le salarié protégé pour éventuellement se rétracter. Cette demande est accompagnée d'un formulaire spécifique réservé aux salariés protégés.

La rupture conventionnelle du contrat de travail du salarié protégé ne prend effet qu'après l'autorisation de l'inspecteur du travail.

Tout recours formé contre la décision de l'inspecteur du travail autorisant ou refusant la rupture conventionnelle est porté devant le ministre (article R.2422-1 du Code du travail) et/ou devant le tribunal administratif.

Jean Martinez





ÉLUS DE CE...

S'INFORMER : UN DROIT

SE FORMER : UN DEVOIR !!

FORMATION ÉCONOMIQUE ET JURIDIQUE SUR MESURE DES ÉLUS DE COMITÉS D'ENTREPRISE EN INTRA / EN INTER

• POUVOIRS ET RÔLE DU CE

- Négociation avec l'employeur
- Consultation du CE
- Pouvoir économique du CE
- Rôle du secrétaire / du trésorier / des élus
- Pouvoirs en matières sociales et culturelles
- Formation du CE
- Action en justice
- PV de réunion
- Les experts du CE
- Ordre du jour
- Organisation du CE

• DROIT DU TRAVAIL

- Licenciements et restructurations
- Plan de sauvegarde des emplois
- Mission du CHSCT
- Notion de modification du contrat de travail
- Les accords de rupture
- La retraite du salarié
- Force majeure et résiliation judiciaire

• FORMATIONS "NOUVEAUX ÉLUS"

- Rôle du secrétaire
- Rôle du trésorier
- Rôle des membres élus
- Gestion du 0,2 %
- Gestion des ASC
- PV de réunion

• COMPTABILITÉ ET QUITUS DES COMPTES DU CE

- Droit d'alerte
- Analyse des comptes de l'entreprise
- Organisation et fonctionnement du CE
- Audit des comptes
- Bilan
- Expertise comptable

Vous avez des questions...

Nous avons les réponses



01.40.38.68.80

OUI, vos formations nous intéressent.

CE Représenté par

Fonction au CE Adresse

CP Ville

Tél. Fax Effectif

Email Permanence

A.S.eFORM@TION - 111 Avenue Victor Hugo - 75016 PARIS

Tél.: 01 40 38 68 80 - Fax : 01 40 38 68 75 - Email : info@aseformation.fr

CE Argus De la presse

Si le code du travail donne les mêmes prérogatives à tous les comités d'entreprise, l'efficacité de l'action des représentants du personnel se heurte souvent à une mauvaise communication avec les salariés. Parfois cette situation est imputable aux élus du comité d'entreprise eux-mêmes. Mais le plus souvent, il faut chercher les causes dans l'entreprise : éclatement des structures dans plusieurs lieux géographiques, présence de groupes de salariés aux statuts divers (CDD, temps partiels, sous-traitants...), achat, fusion de sociétés aux cultures éloignées... Les expériences et visites de comités d'entreprise que nous publions régulièrement dans ces colonnes mettent l'accent sur le terrain des efforts que déploient les représentants du personnel pour y faire face.

Le comité d'entreprise de l'Argus de la presse est exemplaire à ce titre. La société, au capital essentiellement familial, emploie environ quatre cents salariés dont une grosse majorité de femmes. La moyenne d'âge est de 30/40 ans. Aux activités traditionnelles - veille documentaire et dossiers de presse - s'est ajoutée récemment la production d'études médias. Si globalement, « les relations

Relever des défis

Pour le comité d'entreprise de la société l'Argus de la presse, le principal défi a relevé réside dans l'amélioration de la communication entre les représentants du personnel et les salariés.

avec la Direction se passent plutôt bien », précisent en cœur les quatre titulaires du comité d'entreprise qui sont également délégués syndicaux, « il faut bien avouer cependant, ajoute Mme Champeaux, qui assure les fonctions de secrétaire, que les évolutions récentes de la société ont dégradé fortement la qualité de la communication avec le personnel qui, déjà, n'est pas enclin naturellement à le faire. »

Communication défaillante

Conscient de la nécessité de favoriser les moyens de communication avec les salariés, le comité d'entreprise a mis en place un site internet il y a quelques années. « Une semaine après sa mise en ligne, la Direction a fermé le site », explique Mme Champeaux. « Et nous n'avons rien pu faire, car la Direction a

estimé que les informations contenues sur le site pouvaient être utilisées par la concurrence », s'empresse-t-elle de préciser, un peu gênée. Même si les « choses se passent bien avec notre employeur », affirment à nouveau les quatre élus du comité, « les relations avec la Direction sont parfois un peu complexes » ajoute Mme Champeaux. A titre d'exemple, elle indique « qu'en 2007 lors de l'opération de fusion avec une autre société qui emploie en grande majorité des étudiants à temps partiel, la Direction ne nous a pas donné beaucoup d'informations. Résultat, nous avons eu du mal à communiquer avec le personnel sur cette opération. »

Aujourd'hui, la communication du comité d'entreprise de l'Argus de la presse passe uniquement par l'affichage des procès-verbaux des réunions et de quelques infor-

mations spécifiques sur les panneaux prévus à cet effet sur les lieux de travail.

Mobilisation des salariés

Ce constat n'est pas satisfaisant. C'est pourquoi, les élus du comité d'entreprise ont d'ores et déjà mis en place un échange d'information par mail avec les salariés non présents dans l'entreprise, essentiellement les salariés à domicile. Par ailleurs, « nous réfléchissons à d'autres outils et, en particulier, à un nouveau site qui ne rencontrerait plus d'opposition de la Direction. » « Il faut aussi dire, enchaîne Madame Champeaux, que les salariés viennent rarement nous voir sans doute parce que cela est mal vu. De plus, les diverses tentatives d'organiser des activités collectives que nous avons mises en place ont



échoué. Mais nous n'avons pas pour autant renoncé. » La nature des activités sociales et culturelles est également le reflet de cette situation où l'individualisation domine. Aujourd'hui, le comité d'entre-

prise ne propose aucune activité collective, ce que regrettent les représentants du personnel. « Nous avons mis en place des tickets cinéma. Chaque salarié a la possibilité d'en acquérir. La participation

financière du comité d'entreprise est de 50 %. » Dans la même logique, le comité prend à sa charge 50 des entrées au théâtre, dans la limite de 40 euros. Quant au budget de fonc-

tionnement, il sert principalement à rémunérer l'expert-comptable qui valide les comptes du comité. « C'est préférable », précise Mme Champeaux.

Jean Martinez

www.ef.com

Séjours Linguistiques

ÉLÈVES DE 10 A 18 ANS ■ ÉTUDIANTS & ADULTES DÈS 16 ANS

EF Education First, N°1 mondial du séjour linguistique, vous propose une nouvelle approche du voyage :

EF Vacances Linguistiques (7-18 ans)
Séjours en groupes accompagnés pendant les vacances scolaires.

EF Centres Internationaux de Langues (À partir de 16 ans) Séjours individuels, tous niveaux, toutes durées, dans nos écoles de langues accréditées.

EF Une Année d'Études à l'Étranger (À partir de 16 ans) Un semestre ou une année d'études dans nos écoles de langues accréditées.

- Angleterre
- Irlande
- Ecosse
- États-Unis
- Canada
- Australie
- Nouvelle-Zélande
- Afrique du Sud
- Malte
- Allemagne
- Italie
- Espagne
- Équateur
- Costa Rica
- Chine

Offre Spéciale CE

Pour plus d'information, contactez notre équipe au :
01 42 61 10 79 ou info.fr@ef.com

www.ef.com

Aménagement du Temps de travail

La loi du 20 août 2008 se compose de deux parties distinctes : l'une concerne la représentativité syndicale et l'autre a trait au temps de travail. Les principales modifications portent sur :

- les heures supplémentaires,
- les conventions de forfait annuel en jours et en heures,
- les dispositifs d'aménagement du temps de travail,
- le compte épargne temps.

La mise en place effective de ces nouvelles est, pour la plupart d'entre elles, soumise à la conclusion d'un accord d'entreprise, d'établissement ou de branche.

Contingent annuel

Désormais, le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé par un accord d'entreprise, d'établissement ou de branche. En outre, cet accord détermine :

- les conditions d'accomplissement d'heures supplémentaires au-delà du contingent annuel,
- la durée, les caractéristiques et les conditions de prise de la contrepartie

obligatoire en repos due pour toute heure supplémentaire effectuée au-delà du contingent annuel,

- la majoration des heures supplémentaires (fixée conformément à l'article L.3121-22 du code du travail.)

Par ailleurs, l'accord peut (c'est une faculté et non plus une obligation comme précédemment) prévoir qu'une contrepartie en repos est accordée au titre des heures supplémentaires accomplies dans la limite du contingent annuel.

A défaut d'accord, un décret (à paraître) fixera le contingent annuel, la durée, les caractéristiques et les conditions de prise de la contrepartie obligatoire en repos toute heure supplémentaire réalisée au-delà du contingent annuel. De plus, dans un tel cas,

l'employeur doit consulter, au moins une fois par an, le comité d'entreprise (ou les

- les modalités de son utilisation,

- les modalités de son éven-

Nouvelles règles

Adoptée définitivement le 23 juillet, la loi du 20 août 2008 comporte un volet consacré au temps de travail qui, sans toucher à la durée légale du travail de 35 heures, offre aux employeurs la possibilité de négocier de nombreux assouplissements.



délégués du personnel, s'il en existe) sur :

- la détermination du contingent annuel d'heures supplémentaires,

tuel dépassement (nouvel article L.3121-11 du code du travail.)

En tout état de cause, qu'il y ait accord ou pas, le

comité d'entreprise (ou les délégués du personnel, s'il en existe) doit être informé préalablement à l'accomplissement des heures supplémentaires dans la limite du contingent annuel. Concernant les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel, le comité d'entreprise (ou les

est supprimée. Enfin, tous les accords collectifs prévoyant des dispositions sur le contingent annuel et qui ont été conclus avant l'entrée en vigueur de la loi restent en vigueur jusqu'au 31 décembre 2009.

(nouvel article L.3121-24 du code du travail.) Pour les entreprises qui ne seront pas tenues d'appliquer un contingent annuel fixé par un accord jusqu'au 31 décembre 2009, la

en application d'un accord conclu sur le fondement des règles qui prévalaient avant cette loi ne donnent plus lieu à la contrepartie obligatoire en repos (article 18 de la loi.)

Paiement des heures supplémentaires

Il est possible, par accord collectif (entreprise, établissement ou branche) de prévoir le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires et de leur majoration par un repos compensateur équivalent.

Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical non assujetties à l'obligation annuelle de négocier, les employeurs peuvent aussi remplacer (en totalité ou en partie) le paiement des heures supplémentaires et leur majoration, à la condition toutefois que le comité d'entreprise (ou les délégués du personnel, s'il en existe) ne s'y oppose pas

Pour les salariés soumis au forfait jours sur l'année, le nombre de jours travaillés est toujours fixé à 218 jours. Toutefois, cette limite peut être portée au-delà de 218 jours par accord d'entreprise, d'établissement ou de branche. S'il estime que sa rémunération est sans rapport avec les sujétions imposées, il peut saisir le juge pour obtenir une indemnité calculée en fonction du préjudice subi. L'accord d'entreprise détermine notamment les catégories de salaires pouvant signer des conventions de forfait, jours ou heures.

Les droits acquis dans le cadre du compte épargne temps bénéficient à minima de la garantie des salaires. S'ils dépassent un certain plafond, l'accord doit prévoir un dispositif d'assurance ou de garantie. Les droits peuvent compléter la rémunération du salarié, s'il le souhaite.

délégués du personnel, s'il en existe) doit être sollicité pour avis (nouvel article L.3121-11-1 du code du travail.) En revanche, l'autorisation de l'inspecteur

contrepartie obligatoire pour toute heure accomplie au-delà du contingent légal demeure fixée à :

- 50 % pour les entreprises de 20 salariés au plus,
 - 100 % pour les entreprises de plus de vingt salariés.
- Quant aux heures complémentaires accomplies par les salariés à temps partiel

Conventions de forfait

Aux termes du nouvel article L.3121-38 du code du travail, la durée du travail « de tout salarié peut être fixée par une convention individuelle de forfait en

Rôle économique et social

heures sur la semaine ou sur le mois. » Toutefois, la conclusion de telles conventions doit être prévue par un accord collectif d'entreprise, d'établissement ou de branche. Cet accord détermine :

- les catégories de salariés susceptibles de signer des conventions de forfait,
- la durée annuelle de travail à partir de laquelle le forfait est établi,
- les caractéristiques des conventions de forfait.

Dans tous les cas, le salarié doit donner son accord et la convention doit être conclue par écrit (nouvel article L.3121-40 du code du travail.)

Quant à la rémunération du salarié ayant conclu une convention de forfait en heures, elle doit être d'un montant au moins égal à celui de la rémunération minimale applicable dans l'entreprise pour le nombre d'heures correspond au forfait, augmentée des majorations pour heures supplémentaires (nouvel article L.3121-41 du code du travail.)

Le nouvel article L.3121-42 ajoute que les conventions de forfait en heures sur l'année, dans la limite de la durée annuelle de travail applicable aux conventions individuelles de forfait fixée par l'accord collectif, peu-

vent être conclues par :

- les cadres dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif en vigueur pour l'équipe, dans l'atelier ou le service auquel ils sont intégrés,
- les salariés qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

Quant aux conventions de forfait en jours sur l'année, dans la limite de la durée annuelle de travail fixée par l'accord collectif, elles peuvent être conclues par :

- les cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés,
- les salariés dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées (nouvel article L.3121-43 du code du travail.)

Pour ces forfaits en jours, la durée annuelle du travail reste fixée à 218 jours. Toutefois, l'accord collectif qui institue de tels forfaits peut aller au-delà des 218 jours travaillés dans l'an-



née dès lors que sont respectées les dispositions relatives aux repos quotidien, hebdomadaire, aux jours fériés chômés dans l'entreprise et aux congés payés.

A défaut d'accord collectif, la durée maximale de jours travaillés dans l'année est de 235 jours.

Comme pour les forfaits en heures, une convention doit obligatoirement être passée, par écrit, entre l'employeur et le salarié.

Un avenant à la convention doit déterminer le taux de majoration de la rémunération applicable aux jours travaillés au-delà des 218 jours annuels. Ce taux ne peut être inférieur à 10 % (nouvel article L.3121-

45 du code du travail.)

Pour chacun des salariés en forfait jours, l'employeur est tenu d'organiser un entretien annuel portant sur :

- la charge de travail,
- l'organisation du travail dans l'entreprise,
- l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale,
- la rémunération (nouvel article L.3121-46 du code du travail.)

De plus, l'employeur doit consulter, chaque année, le comité d'entreprise sur le recours aux conventions de forfait et les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés (nouvel article L.2323-29 du code du travail.)

Répartition de la durée du travail

Tous les régimes antérieurs d'aménagement du temps de travail sont désormais fusionnés en un seul. Toutefois, les accords qui instituent l'un de ces régimes et qui ont été conclus avant la date d'entrée en vigueur de la nouvelle loi demeurent valables.

Ainsi, aux termes du nouvel



article L.3122-2 du code du travail, un accord d'entreprise, d'établissement ou de branche peut définir les modalités d'aménagement du temps de travail et organiser la répartition de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année. L'accord détermine :

- les conditions et délais de prévenance des changements de durée ou d'horaire de travail,
- les limites pour le décompte des heures supplémentaires,
- les conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des absences et des arrivées et départs en cours de période.

Si l'accord concerne les salariés à partiel, les modalités de communication et de modification de la répartition de la durée et des horaires de travail doivent être prévues.

En l'absence d'un tel accord, les modalités et l'organisation de la durée du travail sur plus d'une semaine sont fixées par un décret.

Pour les entreprises fonctionnant en continue, l'employeur est autorisé à déroger à ces dispositions et à décider de l'organisation du temps de travail sur plusieurs semaines (nouvel article L.3122-3 du code du travail.)

Lorsque est organisée une variation de la durée de travail hebdomadaire sur tout ou partie de l'année (accord collectif) ou lorsque est calculée la durée du travail sur une période de plusieurs semaines (décret), constituent des heures supplémentaires, selon le cadre retenu par l'accord ou le décret, pour leur décompte :

- les heures effectuées au-delà de 1 607 heures annuelles ou de la limite

annuelle inférieure prévue par l'accord, déduction faite, le cas échéant, des heures supplémentaires effectuées au-delà de la limite haute hebdomadaire éventuellement fixée par l'accord et déjà comptabilisées,

- les heures effectuées au-delà de la moyenne de 35 heures calculée sur la période de référence définie par l'accord ou le décret, déduction faite des heures supplémentaires effectuées au-delà de la limite haute hebdomadaire fixée, le cas échéant, par l'accord ou le décret et déjà comptabilisées.

Compte épargne temps

L'accord qui met en place le compte épargne temps (accord d'entreprise, d'établissement ou de branche)

détermine dans quelles conditions le compte peut être alimenté en temps ou en argent à l'initiative du salarié ou, pour les heures accomplies au-delà de la durée collective, à l'initiative de l'employeur.

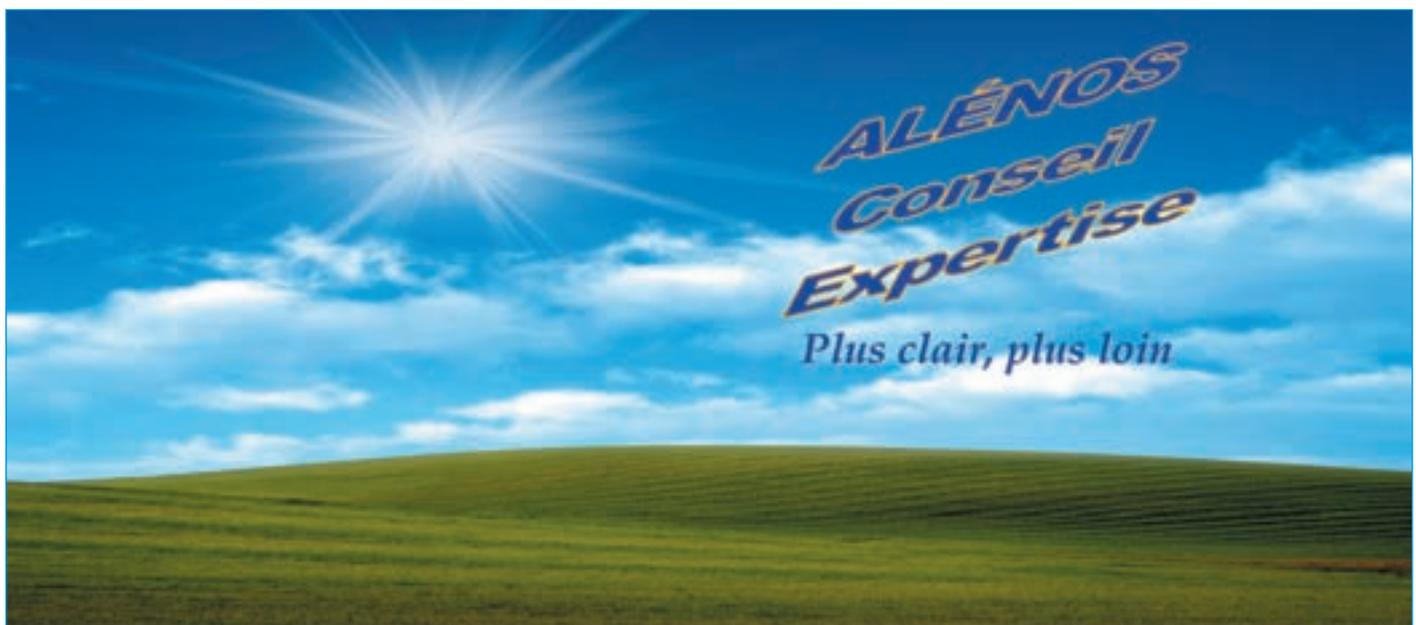
Les congés annuels ne peuvent être affectés au compte que pour leur durée excédant 24 jours ouvrables (nouvel article L.3152-2 du code du travail.)

En outre, l'accord définit :

- les modalités de gestion du compte,
- les conditions d'utilisation, de liquidation et de transfert des droits d'un employeur à un autre (nouvel article L.3152-3 du code du travail.)

Avec l'accord de l'employeur, le salarié peut demander à utiliser ses droits sur le compte pour compléter sa rémunération (nouvel article L.3153-1 du code du travail.)

Vincent Randes



ALÉNOS
Conseil
Expertise
Plus clair, plus loin

Comptes annuels et prévisionnels, Plans sociaux, Alerte, Intéressement, Participation, Temps de travail, GPEC

ALÉNOS CE : des experts qui s'engagent auprès des élus :

- ✓ *Des informations claires, une analyse objective*
- ✓ *Des avis argumentés*
- ✓ *Une expertise de la négociation*

Contact

Tél. 01 70 01 71 06 **Email : contact@alenos.fr**

www.alenos.fr

Société d'expertise Comptable spécialisée CE - 13, Quai de la Garonne 75019 Paris

Les Chèques Cadeaux

Il semble, au vu des indicateurs économiques fournis par les sociétés émettrices de chèques cadeaux, de bons d'achats ou de cartes prépayées, que ce type de produit poursuit sa forte croissance. Lancés il y a une dizaine d'années en France par des entreprises spécialisées, les chèques cadeaux qui, au départ, était réservé aux collectivités ou aux entreprises (qui les attribuait aux commerciaux), a aujourd'hui envahi à la fois une cible plus large (les particuliers) et la quasi totalité des commerçants. Chaque enseigne émet ses bons d'achat soit pour « récompenser » la fidélité de ses clients, soit pour attirer de nouveaux. La part des chèques cadeaux dans le chiffre d'affaires des principales enseignes de la grande distribution progresse.

Lors des dernières fêtes de fin d'année, les différentes enquêtes réalisées par les instituts de sondage ont révélé la place importante qu'ont pris les chèques cadeaux dans la liste des produits que les Français avaient l'intention d'offrir. Cette tendance n'est pas purement saisonnière. Les comités d'entreprise le constatent de plus en plus. Quel que soit l'événement

ou l'occasion, les salariés sont davantage plus enclins à réclamer un bon d'achat que l'organisation d'une activité collective. A l'individualisation des relations sociales, sur laquelle un tout chacun s'accorde – on préfère généralement sortir avec son conjoint, sa famille ou ses amis plutôt qu'avec ses collègues de travail – s'ajoute depuis ces dernières années la volonté d'accroître son pouvoir d'achat.

Politique salariale

En effet, il n'est pas rare de constater que certaines catégories de salariés, les cadres en particulier, qui auparavant ne réclamaient pas leurs chèques cadeaux

venir à présent les demander. Les employeurs eux-

un « document » que les directions des ressources

Au hit parade

Les chèques cadeaux continuent leur forte croissance, qu'il s'agisse du nombre de chèques émis que du nombre d'émetteurs. Cette tendance ne devrait pas se renverser de si tôt, les salariés optant plus volontiers pour ce type de prestation que pour des activités à caractère collectif.



mêmes ont, dans certaines entreprises, incluent les prestations versées par les comités d'entreprises dans la « rémunération globale ». Ces données figurent dans

humaines remettent lors des entretiens d'embauche. Le chèque cadeaux devient ainsi un élément peu coûteux de la politique salariale de certaines entrepri-

3 SUISSES | ENTREPRISES

Révéléateur de stimulation



Avec le Pass' Cadeau
3 Suisses Entreprises,
vous allez vous sentir **pousser des ailes.**

Choisissez la liberté !

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



La lettre Pass' Cadeau

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

L'effet stimulation > www.3se.com

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



Marque
d'entreprise
3 Suisses
Entreprises
Concessionnaire agréé

Consommation

ses, même si la participation financière du comité d'entreprise reste modeste. N'étant pas soumis à cotisations sociales ni à l'impôt sur le revenu dès lors que la réglementation est respectée, le gain de pouvoir d'achat est appréciable.

De plus, si le chèque cadeaux n'est pas restrictif, il permet à son bénéficiaire d'acquiescer le produit qu'il désire et ainsi faire face à certaines de ses envies de consommation. Un tel comportement explique aussi, en grande partie, la forte poussée de la demande des salariés. Il peut être également à terme la source d'une dérive dans l'utilisation du chèque cadeaux par rapport à sa finalité, comme c'est le cas aujourd'hui pour les titres restaurants qui sont parfois utilisés pour payer la pizza livrée le soir ou le caddie au supermarché.

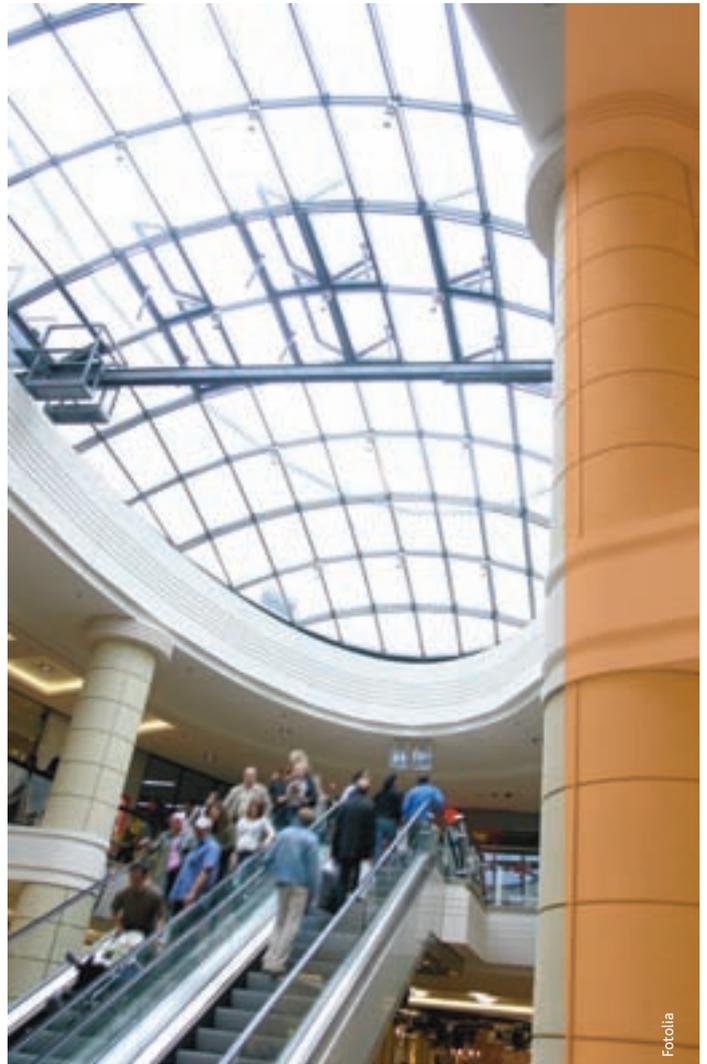
Détourner une prestation de sa finalité n'est pas un phénomène marginal et il a même tendance à s'amplifier en temps de mauvaise conjoncture. Pour preuve, ce parlementaire qui a proposé de remplacer l'allocation de rentrée scolaire par des bons d'achat ciblés, afin d'éviter que l'al-

location ne serve pas à l'achat d'autres produits.

Les ASC et le chèque-cadeaux

A l'exception de quelques comités d'entreprise qui refusent d'attribuer des chèques cadeaux optant pour des activités collectives (colis, jouets, cadeaux, sorties en groupe...), la plupart ont inscrit cette prestation sur la liste de leurs activités sociales et culturelles. Si la pression des salariés en est une des raisons principales, elle n'est pour autant la seule. Le montant du budget global des activités sociales et culturelles et/ou la simplicité de gestion des chèques cadeaux en sont les deux principales causes.

Pour de petits comités d'entreprise, la distribution des chèques cadeaux une fois par an, parfois deux ou trois fois, est la seule activité sociale et culturelle qu'il peuvent financer sur la dotation que l'employeur leur verse. Le choix s'avère d'autant plus facile qu'ils répondent à la demande des salariés dont le niveau



de salaire est bas et que la gestion de la prestation est quasiment prise en charge par la société émettrice. Quant à d'autres, estimant qu'il relève de leur mission

d'accroître le revenu des salariés, ils tranchent en faveur du chèque cadeaux, mettant fin à d'autres prestations. C'est souvent le cas pour les colis de fin d'an-

Mme Abot trésorière du CE Ineo EnerSYS (280 salariés)

« Nous offrons des chèques-cadeaux pour les occasions suivantes : mariage, naissance et retraite. Pour Noël, nous laissons le choix aux salariés entre un chèque-cadeaux ou un cadeau. De même pour le Noël des enfants. Nous nous sommes rendus compte après un sondage que 50 % des salariés choisissaient les chèques-cadeaux, ce qui fait une bonne moyenne. Auparavant nous ne pratiquions pas ce système de choix, mais après réflexion nous avons préféré contenter tout le monde tous les ans que satisfaire une partie des salariés une année et l'autre l'année suivante. Tout le monde reçoit la même somme que ce soit les adultes ou les enfants. Nous n'avons pas multiplié les occasions considérant que cela suffisait. Par contre il y a une évolution des prix notamment pour Noël. Elle est de 5 € pour les chèques-cadeaux des adultes et de 10 € pour ceux des enfants. Nous nous sommes sentis obligés d'augmenter légèrement étant donné l'état actuel des choses et le pouvoir d'achat diminuant... Comme tout augmente alors nous aussi nous avons augmenté la valeur de nos chèques-cadeaux. Pour ce qui est du prestataire nous attendons de sa part une certaine réactivité et un maximum d'enseignes locales. Enfin je dirai que les chèques-cadeaux devraient être intégrés dans chaque comité d'entreprise car même si c'est un moyen de faciliter, ils donnent tout de même une liberté non négligeable aux salariés. C'est un peu l'entreprise qui offre quelque chose à chaque salarié. »

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



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

Pour les Fêtes de Fin d'Année, la Fête des Mères et des Pères, la Rentrée des Classes, et bien d'autres événements, pensez aux Bons d'achat Carrefour et aux Bons d'achat Culture*. Faites-les profiter de la qualité, du choix et des prix Carrefour dans les 232 magasins en France métropolitaine, hors carburant, ainsi que chez Spectacles et Voyages Carrefour. Personnalisez gratuitement vos Bons d'achat en choisissant leur montant**, leur domaine d'utilisation en magasin, ainsi que leur date de fin de validité***.

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

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

Pour plus de renseignements, rendez-vous sur notre site :

www.carrefour.fr

ou contactez-nous au :

32 35 0144 "bons d'achat" 
8,15€ TTC/mn depuis un poste fixe



Consommation

née qui sont remplacés par des bons d'achat.

Il faut aussi verser un autre élément au dossier qui a favorisé le chèque cadeau : une plus grande tolérance des URSSAF à leur égard. Si l'attribution de ces prestations a donné lieu à un abandon contentieux dans les années passées – ce qui a refroidi de nombreux comités –, les redressements opérés depuis ces dernières années sont rares. Il est vrai que les URSSAF ont harmonisé leurs pratiques (voir le guide de l'URSSAF sur les prestations versées par les comités d'entreprise). Les représentants du personnel connaissent bien cette réglementation aujourd'hui. Toutefois, malgré cette meil-

M. Roger Devémy, secrétaire du CE Lamines Marchands (430 salariés)

« Les chèques-cadeaux sont offerts par le comité d'entreprise pour plusieurs occasions : mariages, naissances, rentrée... En fait on en offre autant que l'on peut et jusqu'à la limite fixée par l'Urssaf. Depuis deux ans, les occasions n'ont cessé d'évoluer et les montants également. Par exemple le montant des chèques lire offert pour la rentrée dépend du niveau d'étude des enfants, plus il est élevé plus le montant du chèque augmente. Certains montants n'ont pas vraiment changé comme celui des naissances et des mariages. Nous avons été un peu obligés de faire évoluer vers le haut les montants des chèques tout simplement parce que le pouvoir d'achat a considérablement diminué. Nous nous devons d'aller dans ce sens. Et puis c'est un petit plus pour les salariés. Auparavant nous donnions des fonds de solidarité que l'on versait aux salariés en liquide. Les chèques-cadeaux nous ont permis de faire plaisir aux salariés, de les aider de manière légale sans aucun risque de redressement. Cela fait deux ans que nous appliquons cette méthode et pour l'instant nous n'avons pas recensé de problème quelconque. Il faut juste veiller à ne pas dépasser les montants autorisés par l'Urssaf. »



OT Paris - Amélie Dupont

leure sécurité juridique dont bénéficie la pratique des chèques cadeaux grâce notamment à une grande tolérance des URSSAF, il ne faut pas oublier que, pour les tribunaux, le bon d'achat constitue un élément du salaire et qu'il doit comme tel être soumis aux cotisations sociales. C'est d'ailleurs ce qu'a décidé à nouveau la Cour de cassation dans un arrêt du 20 juin 2007 : « Mais attendu que l'arrêt... relève que les chèques... constituent des avantages qui, du fait de leur attribution aux seuls salariés de l'entreprise, ne peuvent être perçus qu'à l'occasion du travail accompli pour leur employeur ; que la circonstance que ces sommes sont versées par le comité d'établissement est sans portée particulière, et qu'elles correspondent pas à des secours attribués de façon individuelle pour des situations dignes d'intérêt ; que la cour d'appel a exactement déduit de ses constatations et énonciations que le montant de ces chèques devait être réintégré dans l'assiette des cotisations. » [Cassation,



Qui a dit que le monde du travail ne faisait pas de cadeaux ?



Coffrets



Chèques Cadeaux



©-Catalogue



Tissez des liens durables avec vos collaborateurs.

Reposez-vous sur l'expertise et les solutions-cadeaux de TirGroupé pour leur donner la possibilité de vivre seul ou en famille des moments d'exception.

- Le Chèque Cadeaux TirGroupé, le «véritable plus» des avantages sociaux.
- La gamme de Coffrets Vivabox, les seuls coffrets qui proposent 2 cadeaux en 1.
- 1Clic1Cado, le nouveau catalogue en ligne qui donne accès à des milliers de cadeaux.

Une question ? Besoin d'un conseil ?

Appelez au **0825 049 049** (0,15 € TTC/min.) ou sur **www.tirgroupe.fr**



TirGroupé

Fabrique pour vous l'exceptionnel

Consommation

chambre sociale, n° 06-15391, 20 juin 2007.)

Arguer devant un tribunal en prenant appui sur les tolérances administratives n'a guère de portée : les circulaires ACOSS n'ont pas force de loi et ne sont pas créatrices de droits et ce, d'autant qu'elles ne que très rarement publiées. La Haute juridiction le rappelle régulièrement : « Attendu que, pour faire droit, de ce chef, au recours exercé par... l'arrêt retient essentiellement qu'en vertu des circulaires ACOSS... l'attribution des bons d'achat peut échapper au principe d'assujettissement lorsqu'elle est en relation avec certains événements limitativement énumérés, dont les fêtes des mères et des pères ; « Qu'en statuant ainsi, sur le fondement de circulaires non créatrices de droit et alors qu'il résultait de ses constatations que les bons d'achat litigieux, d'une valeur constante, attribués à l'ensemble des salariés de la société en raison de cette qualité et à l'occasion du travail accompli, constituaient non pas un secours mais un avantage soumis à cotisations sociales... » (Cassation, chambre sociale, n° 04-30762, 31 mai 2006.)

Choisir le chèque

L'offre des prestataires est très diversifiée à la fois sur le type ou la gamme de produits pouvant être payés avec le chèque et sur les conditions mêmes de son utilisation.

Concernant les chèques cadeaux (ou bons d'achat) stricto sensu, on trouve sur le marché : les « multi enseignes » qui sont échangeables chez plusieurs commerçants et les « nono enseigne ».

Les premiers - dont le nombre de commerçants les acceptant augmente d'année en année par le jeu des partenariats - présente un double avantage. Il associe une liberté géographique à un plus grand choix de produits. Le salarié peut facilement trouver près de chez lui ou dans les lieux où il se rend pour faire ses courses, un commerçant qui accepte le chèque. Quant à la gamme de produits, elle est logiquement plus grande puis que le nombre d'enseignes figurant sur le « multi enseignes » est plus important, par définition, que sur le « mono enseigne ».

Quant au chèque cadeaux « mono enseigne », il est émis par un commerçant et n'est donc valable que chez lui. La gamme de produits pouvant être achetés avec le

chèque dépend de l'enseigne qui l'a émis. Les sociétés de la grande distribution ont de nombreux produits dans les rayons de leurs magasins : vêtements, accessoires de modes, parfumerie, petits électroménagers, livres, CD, DVD... La seule restriction : le chèque n'est accepté que dans ses propres magasins et, en principe, hors produits alimentaires courants. Lorsque ces magasins sont installés dans des centres commerciaux, certains des commerçants de la galerie marchande les honorent aussi.

En revanche, d'autres chèques « mono enseigne » peuvent être plus restrictives quant au produit pouvant être payé par leur intermédiaire. Une telle restriction peut être de faite parce que la société émettrice est spé-

cialisée ou par choix du comité d'entreprise qui, en ciblant une enseigne, restreint son utilisation à un produit ou à une gamme déterminée de biens.

Il appartient aux représentants du personnel de bien choisir le type de chèque cadeaux qu'il souhaite attribuer en n'oubliant jamais la finalité qu'ils entendent lui donner. S'il s'agit, par exemple, de favoriser la pratique du sport, donner des chèques cadeaux « mono enseigne » d'une enseigne plus judicieux et conforme à l'objectif que des chèques « multi enseignes » dont il est plus difficile de contrôler leur utilisation, sauf à prévoir expressément qu'il ne sont valables que pour certains produits.

Autre exemple, il est préférable de verser des chèques



Fotolia

+ de 50.000 réductions
+ de pouvoir d'achat !

Loisirs
Sorties

Shopping
Vacances



21 ans
ça se fête !

Offrez à vos salariés
UN VRAI CADEAU !

LE PACK FAMILIAL*
valable 3 ans
12 € au lieu de 36 €

* 3 Cartes
MULTI-RÉDUCTIONS
utilisables à souhait
PARTOUT EN FRANCE !

Infos et commandes au **01 48 74 10 50**

ou infos@butterfly.fr

BUTTERFLY

Bienvenue dans un monde de réductions

Consommation



« non enseigne » échangeable dans certains magasins spécialisés (librairies, notamment) lorsque l'on veut donner un coup de pouce aux familles lors de la rentrée de classes.

Ainsi, au-delà du choix entre « multi enseignes » et « mono enseigne », il est essentiel de ne jamais perdre d'esprit la finalité du chèque cadeaux que le comité d'entreprise souhaite attribuer. La présence sur le marché de chèques bien spécifiques peut contribuer à lever toute dérive possible. Ce sont les bons d'achat destinés exclusivement à l'acquisition d'un produit bien ciblé : chèques livres, chèques culture, chèques gastronomiques... Même si ce type de chèque ne laisse guère le choix au salarié, il est parfaitement en adéquation avec l'objectif que les représentants du personnel ont voulu assigner à la prestation.

Personnaliser le chèque

Quel que soit le choix retenu – « multi enseignes », « mono enseigne », chèques ciblés, panachage des trois

ou des deux possibilités –, il est conseillé de personnaliser les chèques. Toutes les sociétés qui proposent des bons d'achat le font.

Une pochette aux couleurs du comité avec, si besoin est, l'événement pour

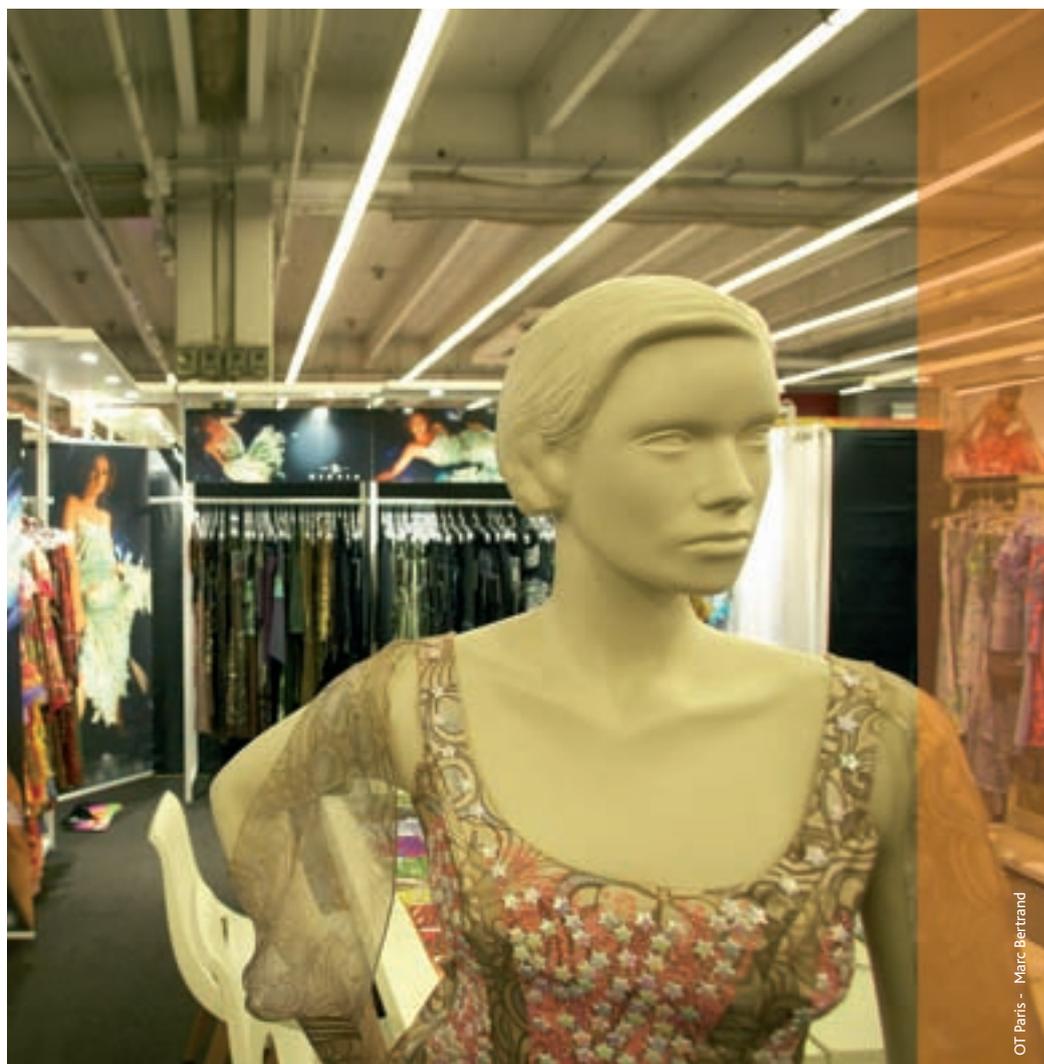
lequel les chèques sont distribués est réalisable. Dans la plupart des cas, la réalisation de la pochette personnalisée n'engendre pas un coût financier supplémentaire. Rares sont aujourd'hui les prestataires

qui facturent en plus ce travail. Quant aux possibilités offertes pour le type de pochettes proposées, il varie d'un prestataire à l'autre. Tous n'optent pas pour la même politique commerciale.

Une lettre accompagnant les chèques cadeaux est nécessaire. Elle permet au comité d'entreprise d'expliquer son choix et de valoriser son action.

Enfin, dernier point à ne pas négliger : certaines sociétés proposent des réductions lorsque certains produits sont payés avec leurs chèques cadeaux. Il ne faut jamais oublier de poser la question lorsqu'on s'apprête à passer une commande de chèques cadeaux...

Lauren Guerche



Le chèque-cadeau qui emballe la rentrée!



Avec Cadhoc, c'est la fête à la rentrée!

Cadhoc offre aux enfants la liberté de choisir leurs nouveaux équipements et fait du bien au portefeuille des parents. On joint l'utile à l'agréable dans les 450 enseignes nationales, 35 000 magasins agréés dont 5 000 commerces indépendants. C'est toute la panoplie de la rentrée, tous les modes de distribution, des bons plans exclusifs... pour reprendre les cours dans la bonne humeur! Avec le chèque Cadhoc, c'est jusqu'à 138,65 € exonérés de charges sociales par enfant.

Commandez vos chèques Cadhoc sur www.cadhoc.com  N° Indigo 01 825 800 185



Cadhoc

Le chèque-cadeau qui emballe tout le monde



ECONOMIQUE **ET** SOCIAL

LE PARTENAIRE JURIDIQUE, ÉCONOMIQUE ET SOCIAL DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL



Ayez le réflexe



INCONTOURNABLE

Formation des représentants
du personnel : Formation Économique
des membres du CE, DP et CHSCT

INDISPENSABLE

Assistance Juridique en
Droit du travail et Droit privé

IMMEDIAT

Les réunions de travail,
les expertises

INEVITABLE

Un engagement
de qualité



CONSEIL



FORMATION

Agence Méditerranée
04 66 80 02 92

Agence Ile-De-France
01 34 28 67 87

Agence Bretagne
02 97 67 10 63

commercial@acteur-juridique.com

Cahier expert

Au sommaire

Actualités

Vente du fonds de commerce : budget du CE
Licenciement pour faute grave
Situation grave : droit de retrait
Indemnisation des conseillers prud'hommes

page 48

Point de vue de l'expert-comptable

page 52

Préparer les négociations salariales (NAO) dès la rentrée
Les droits à congés et le financement de la formation des RP
Nouveau terrain pour favoriser les relations sociales dans l'entreprise

Forum des experts

Obligation de reclassement de l'employeur
Un salarié a le droit de connaître les bases de calcul de sa rémunération
Bouleversement des règles de la représentativité syndicale

page 50

Bon à savoir

page 54

Le procès verbal de réunion du comité d'entreprise

Quelques nouveautés à retenir

Au cours de ces derniers mois, l'actualité sociale a été très abondante. Il y a eu plusieurs lois, la fin de la négociation des partenaires sociaux sur le stress au travail, des mises en chantier de nouvelles réformes comme celle de la formation professionnelle ainsi que de nombreuses décisions des tribunaux qui ont précisé certaines des règles juridiques applicables aux relations individuelles ou collectives de travail.

Pour notre part, nous souhaitons mettre en lumière une loi et un arrêt de la Cour de cassation.

Prescription

Une loi du 17 juin 2008 (n° 2008-561, Journal Officiel du 18 juin 2008)

modifie les règles applicables en matière de prescription quant aux actions en justice. De quoi s'agit-il ? Le Code civil fixe des délais pour agir en justice. Passé ce délai, l'action n'est plus possible.

Cette loi apporte trois modifications essentielles aux règles qui prévalaient :

- la prescription de droit commun de trente ans, qui s'appliquait en l'absence de dispositions législatives fixant des durées plus courtes, est ramenée à cinq ans,
- le point de départ de la prescription est désormais « le jour où le titulaire d'un droit a connu ou aurait dû connaître les faits » lui permettant d'introduire une action en justice,
- les parties à un acte juridique peuvent allon-

ger, dans la limite de dix ans, ou réduire, dans la limite d'un an, la durée de la prescription ; cette possibilité n'est pas ouverte dans le cadre des contrats d'assurance et des contrats de travail.

Dans le domaine du droit du travail, cette loi n'a d'impact que pour les actions en justice pour discrimination. En matière de discrimination, c'était la prescription de trente ans qui s'appliquait avant l'entrée en vigueur de la loi du 17 juin 2008. Désormais, l'article L.1134-5 du Code du travail stipule que « l'action en réparation du préjudice résultant d'une discrimination se prescrit par cinq ans à compter de la révélation de la discrimination ». Ainsi, le salarié dis-

pose à présent de cinq ans pour tenter une action en justice, à partir du moment où il aura connaissance de l'ensemble des documents établissant qu'il a fait l'objet d'une discrimination.

Si le salarié dispose d'un délai de cinq ans pour ester en justice, il peut toujours demander la réparation du préjudice couvrant toute la période pendant laquelle il a été victime de la discrimination invoquée.

Période qui peut, selon les cas, dépasser plus de cinq ans. C'est le sens de l'article L.1134-5 du Code du travail qui précise que les dommages-intérêts « réparent l'entier préjudice résultant de la discrimination, pendant toute sa durée ».

Actualités

Organisation de l'entreprise : pouvoir de l'employeur

L'employeur a toute latitude pour organiser son entreprise. Dans certains cas, la loi lui impose d'informer, voire de consulter, le comité d'entreprise. Même lorsque les représentants du personnel expriment leur désaccord, l'employeur reste le seul maître à bord.

Ce principe d'ordre général souffre une exception. Si l'organisation projetée par l'employeur ne garantit pas la sécurité et la santé des salariés, le juge peut ordonner la suspension de la nouvelle organisation du travail. Tel est, en substance, le sens de l'arrêt rendu

par la Cour de cassation en mars dernier.

Un employeur consulte le CHSCT et le comité d'établissement sur la mise en place d'une nouvelle organisation du travail de maintenance et de surveillance d'un « centre énergie », classé Seveco.

Les membres du CHSCT et du comité d'établissement expriment leur désaccord au projet. L'employeur décide de mettre en place cette nouvelle organisation du travail et en précise les modalités dans une note. Une organisation syndicale saisit alors le juge pour demander l'annulation de la note et la suspension du projet. Le juge fait droit à la demande de l'organisation syndicale, ce que confirme la Cour de cassation :

« Mais attendu que

l'employeur est tenu, à l'égard de son personnel, d'une obligation de sécurité de résultat qui lui impose de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs ; qu'il lui est interdit, dans l'exercice de son pouvoir de direction, de prendre des mesures qui auraient pour objet ou pour effet de compromettre la santé et la sécurité des salariés ; « Et attendu que, dans l'exercice de son pouvoir souverain d'appréciation des éléments de preuve qui lui étaient soumis..., la cour d'appel a constaté que la nouvelle organisation mise en place par l'employeur en février 2005 réduisait le nombre des salariés assurant le service de jour et entraînait l'isolement du technicien

chargé d'assurer seul la surveillance et la maintenance de jour, en début de service et en fin de journée, ainsi que pendant la période estivale et à l'occasion des interventions, cet isolement augmentant les risques liés au travail dans la centrale, et que le dispositif d'assistance mis en place était insuffisant pour garantir la sécurité des salariés ; qu'elle a pu en déduire... que cette organisation était de nature à compromettre la santé et la sécurité des travailleurs concernés et que sa mise en œuvre devait en conséquence être suspendue. » (Cassation, chambre sociale, n° 06-45888, 5 mars 2008.)

La rédaction de Média CE

VENTE DU FONDS DE COMMERCE : BUDGET DU CE

Au cours de l'année 2002, une société A acquiert d'une société B, venant aux droits d'une société C, un fonds de commerce situé à Vernon Saint-Marcel. Contestant que la société C se soit, avant l'année 1999, acquittée régulièrement de son obligation de verser la subvention de fonctionnement du comité d'établissement de Vernon Saint-Marcel, le comité d'entreprise de la société A assigne son employeur afin que lui soient remis les documents établis depuis 1982 relatifs à la masse salariale de cet établissement, aux moyens matériels et en personnel mis à la disposition de ce comité d'établissement. Il réclame également une provision au titre de la subvention de fonctionnement due pour les années 1982 à 1999.

La cour d'appel de Rouen fait droit aux demandes du comité d'entreprise. Décision cassée et annulée par la Cour de cassation qui énonce :

« Attendu que, selon le premier de ces textes (article L.141-5 du code de commerce), la vente d'un fonds de commerce ne transmet pas au cession-

naire les dettes du cédant, et que si, selon le second (article L.2327-11 du Code du travail), le comité mis en place dans le cadre d'un établissement cédé demeure en fonction, il n'en résulte pas que le nouvel employeur est tenu des dettes de l'ancien ;

« Attendu que pour dire recevable l'action du comité d'entreprise dirigée contre la société A, l'arrêt retient que le comité d'établissement de Vernon Saint-Marcel étant demeuré en fonction par application de l'article L.435-5 du Code du travail (nouvel article L.2327-11), il est fondé à demander au nouvel employeur le paiement de la subvention de fonctionnement à laquelle il prétend avoir droit au titre d'années antérieures à l'acquisition du fonds de commerce ;

« Qu'en statuant comme elle a fait, la cour d'appel a violé les textes susvisés. » (Cassation, chambre sociale, n° 07-40904, 28 mai 2008).

Actualités

LICENCIEMENT POUR FAUTE GRAVE

Un salarié est convoqué à un entretien d'évaluation le 4 mars 2002. Après l'entretien, le salarié envoie à son supérieur hiérarchique un courriel lui faisant connaître ses réclamations financières en cas de licenciement. L'employeur convoque le salarié à un entretien préalable en vue de son licenciement avec mise à pied conservatoire. Il est licencié pour faute grave par lettre du 20 mars 2002.

Contestant la légitimité de son licenciement, le salarié saisit la juridiction prud'homale. Après le conseil des prud'hommes, la cour d'appel de Lyon donne raison au salarié. Décision que contestait l'employeur qui estimait que le fait « d'exiger de faire l'objet d'un licenciement moyennant le paiement d'une indemnité très élevée, fût-ce par le biais de correspondance dénuée de tout caractère polémique ou injurieux, constitue une faute non susceptible de se rattacher à une exécution de bonne foi du contrat de travail et rendant impossible la poursuite de celui-ci ».

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

« Mais attendu que la proposition émanant d'un salarié d'une négociation financière de son éventuel licenciement moyennant le paiement d'indemnités déterminées, hors l'utilisation de termes polémiques ou injurieux, ne constitue pas en soi un comportement fautif ;

« Et attendu... que la cour d'appel qui a constaté que le courriel du 4 mars 2002 envoyé par la salariée à son supérieur hiérarchique après l'entretien d'appréciation traduisait en termes modérés ses doléances et ses inquiétudes face à son départ annoncé et que ses réactions avaient été celles normales d'une salariée évincée de ses fonctions et s'inquiétant de la pérennité de son emploi, a pu décider que la seule proposition d'une négociation financière de son éventuel licenciement n'était pas fautive. » (Cassation, chambre sociale, n° 07-40939, 19 juin 2008.)

SITUATION GRAVE : DROIT DE RETRAIT

Si un salarié constate une situation grave, il doit la signaler et, s'il estime qu'elle présente un danger pour lui, il peut se retirer de son poste de travail. Ce droit peut-il être assorti d'un formalisme quelconque ?

C'est à cette question qu'a eu à répondre la Cour de cassation.

Le règlement intérieur d'une entreprise stipule que le salarié qui exerce son droit de retrait est invité à « signer une déclaration » et, qu'à défaut, la déclaration sera signée par un témoin ou par le responsable hiérarchique.

Une organisation syndicale saisit le tribunal pour demander l'annulation de ces dispositions du règlement intérieur. Elle obtient gain de cause, ce que confirme la Cour de cassation :

« Mais attendu que si les dispositions de l'article L.231-8 du Code du travail font obligation à tout salarié de signaler immédiatement l'existence d'une situation de travail qu'il estime dangereuse, elles ne l'obligent pas à le faire par écrit ;

« Et attendu que la cour d'appel, qui a relevé que le règlement intérieur impose, outre l'obligation d'information du responsable hiérarchique, une obligation immédiate de consignation par écrit avant retrait signée soit par le salarié, soit par un témoin ou par le supérieur hiérarchique, en a exactement déduit que cette obligation ainsi formalisée était de nature à restreindre l'usage du droit de retrait prévu par ce texte... » (Cassation, chambre sociale, n° 07-15744, 28 mai 2008.)

INDEMNISATION DES CONSEILLERS PRUD'HOMMES

Le taux horaire des vacations allouées aux conseillers prud'hommes qui exercent une activité salariée a été fixé à 7,10 euros, lorsque le conseiller est en fonction en dehors des heures de travail. Le taux est doublé lorsque le conseiller est en fonction entre 8 heures et 18 heures.

Le nombre d'heures indemnifiables ne peut dépasser :

- une heure au bureau de jugement et 30 minutes en référé concernant l'étude préparatoire d'un dossier préalable à l'audience,

- une heure trente au bureau de jugement et 30 minutes en référé concernant l'étude d'un dossier postérieure à l'audience et préalable au référé. Pour la rédaction des actes, le nombre d'heures indemnifiables ne peut dépasser :

- 30 minutes pour un procès-verbal,
 - trois heures pour un jugement,
 - une heure pour une ordonnance.
- (Décret n° 2008-560 du 16 juin 2008, Journal Officiel du 17 juin 2008, page 9820.)



Forum des

OBLIGATION DE RECLASSEMENT DE L'EMPLOYEUR

Une obligation légale, précisée par la jurisprudence...

Lorsque l'employeur envisage de supprimer des postes, il doit tout faire pour tenter de reclasser les salariés menacés par un licenciement économique. Il doit exécuter de bonne foi, c'est-à-dire loyalement, son obligation de reclassement : les offres de reclassement doivent être écrites, précises, concrètes et personnalisées.

Les postes de reclassement doivent être recherchés au niveau de l'établissement, de l'entreprise, des entreprises du groupe qui permettent la permutation du personnel.

... pouvant être élargie par voie conventionnelle.

En l'espèce, les accords de branche de la métallurgie prévoient qu'en cas de licenciement économique collectif, l'employeur « doit rechercher les possibilités de reclassement à l'extérieur de l'entreprise, en particulier dans le cadre des industries des métaux, en faisant appel à la commission territoriale de l'emploi ». Quid en cas du non-respect de ce formalisme ?

Les juges ont précisé « que la méconnaissance par l'employeur de dispositions conventionnelles qui étendent le périmètre de reclassement et prévoient une procédure destinée à favoriser un reclassement à l'extérieur de l'entreprise, avant tout licenciement, constitue un manquement à l'obligation de reclassement préalable au licenciement et prive celui-ci de cause réelle et sérieuse. »

Vérifiez donc votre convention collective...

Cass. soc., 28 mai 2008, n° 06-46.009

UN SALARIÉ A LE DROIT DE CONNAÎTRE LES BASES DE CALCUL DE SA RÉMUNÉRATION

Dans son arrêt du 18 juin 2008, la Cour de Cassation affirme que le salarié a le droit de connaître les bases servant au calcul de sa rémunération.

En effet, dans cette situation, deux VRP payés à la commission ont dénoncé la difficulté de connaître le calcul de leur salaire et l'impossibilité de vérifier la justesse de leur commissionnement. Ils demandent alors la rupture de leur contrat de travail. L'affaire est portée devant les prud'hommes.

Dans un premier temps, le conseil des prud'hommes et la cour d'appel, jugent que le salaire est un élément essentiel du contrat de travail et que l'un des droits fondamentaux du salarié est de connaître les bases de calcul de sa rémunération. Par conséquent, pour les juges, la demande des salariés est justifiée.

Cependant, l'employeur porte l'affaire devant la Cour de cassation en faisant valoir le fait que, la divulgation de ces éléments pouvait porter atteinte à la légitimité de l'entreprise.

Mais la Cour de cassation rejette le pourvoi, et rappelle que le salarié doit connaître le calcul de sa rémunération et ainsi pouvoir vérifier la conformité avec son contrat de travail :

« Tous les salariés rémunérés ou non avec une partie variable, disposent du droit élémentaire de connaître les bases de calcul de leur salaire, lequel est un élément essentiel du contrat. »

Les prises d'actes de la rupture étaient donc bien justifiées.

Cass. soc., 18 juin 2008, n° 07-41.910

**Jennifer PULISCA
FORMA CE**

**Marie BOUSSIN
ACTEUR JURIDIQUE**

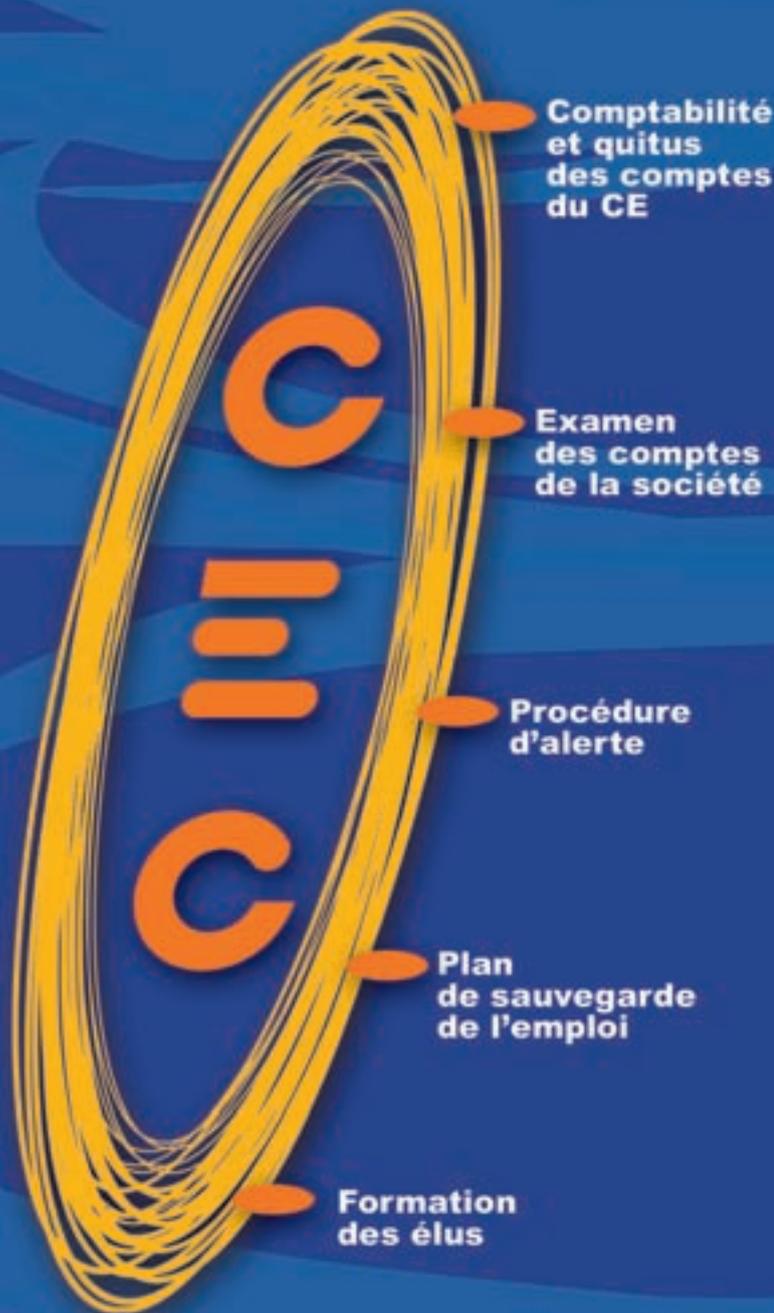
experts...

BOULEVERSEMENT DES RÈGLES DE LA REPRÉSENTATIVITÉ SYNDICALE

La fin d'un monopole !

Depuis plusieurs années, le syndicalisme en France tombe en désuétude. Conscients de cette réalité, les partenaires sociaux sont parvenus, dans la loi du 20 août 2008, à modifier en profondeur les critères de représentativité syndicale. L'objectif était clairement affiché : moderniser le dialogue social en instaurant plus de démocratie. Alors que la CGT et la CFDT souhaitaient que la représentativité soit établie en fonction des résultats des élections professionnelles avec un seuil minimum, FO, CFTC et CFE-CGC y étaient opposées. Mais la loi a tranché, la présomption irréfragable de représentativité, instaurée en 1966 et désignant automatiquement les cinq centrales syndicales (CGT, CFDT, CGT-FO, CFTC et CFE-CGC) comme étant les plus représentatives est supprimée. Désormais, la représentativité d'un syndicat ne se présumera plus, elle s'obtiendra par les urnes au moment des élections professionnelles. Ainsi, un syndicat sera reconnu comme représentatif dans l'entreprise s'il obtient aux élections 10% des suffrages valablement exprimés. Ce score lui permettra alors de désigner un délégué syndical parmi les candidats ayant eux-mêmes obtenu ce score. Au niveau des branches et, à titre transitoire, ce seuil a été fixé à 8%. Dans la pratique, un syndicat reconnu au niveau de la branche ne participera pas de droit aux négociations dans l'entreprise s'il n'a pas atteint le score électoral de 10% dans cette dernière. Surtout, la représentativité d'un syndicat pourra être remise en cause à chaque élection et pour chaque niveau de négociation. Cette nouvelle donne permet de penser que de véritables campagnes électorales destinées à séduire un maximum d'électeurs vont s'organiser tant les résultats des élections seront lourds de conséquence pour les syndicats et leurs représentants.

**Chloé MAKABROU
COMITÉ CONSEILS**



CE-Consultant

Cabinet d'expertise comptable
spécialisé
dans les comités d'entreprise

12, rue Albert Einstein - 77420 CHAMPS SUR MARNE

Tél : 01 70 01 71 01 - Fax : 01 70 01 71 18

www.ce-consultant.com

Egalement dans le Sud de la France :

150 rue Christian Martinez - 30900 NIMES

Tél. 04 66 29 63 85 - Tél. portable 06 11 45 56 62

PRÉPARER LES NÉGOCIATIONS SALARIALES (NAO) DÈS LA RENTRÉE

La forte hausse de l'inflation, les limites de la négociation individuelle de son salaire et, dans certains métiers, la rareté des candidats (parfois elle-même liée à la faiblesse des rémunérations proposées...) devraient favoriser le retour des augmentations collectives débattues dans le cadre des négociations annuelles obligatoires (les NAO).

En général, les négociations salariales dans les entreprises ont lieu en début d'année mais pour les réussir il faut les préparer dès la rentrée.

Les informations à obtenir pour établir des propositions :

- les salaires internes 2008 et leur évolution par catégorie depuis un an, trois ans et cinq ans comparée à l'inflation ;
 - les salaires moyens en France pour les mêmes fonctions avec des sources fiables (Internet, Presse, Ministère du travail...),
 - les indicateurs internes dits indirects (nombre de démissions ; difficulté d'embauche...) permettant de montrer que les salaires sont trop faibles (ne pas hésiter à demander aux salariés qui ont quitté l'entreprise s'ils ont trouvé mieux ailleurs).
- Bien sûr il faudra aussi avoir une idée des résultats 2008 de l'entreprise mais en gardant à l'esprit que :
- l'on tient compte des résultats surtout pour les éléments variables (primes, intéressement, partici-

pations) alors que le niveau des salaires dépend d'abord des postes occupés (compétences, difficultés, temps de travail...) ;

- les marges de l'entreprise sont influencées par son groupe (si l'entreprise fait partie d'un Groupe).

Pour valoriser ses propositions il faut démontrer que l'augmentation demandée est possible (l'entreprise en a les moyens) et souhaitable (elle va servir l'entreprise).

Pour cela les négociateurs pourront par exemple s'appuyer sur les éléments suivants :

- l'importance de l'inflation (alimentaire, essence...)
- l'augmentation générale demandée est facilement supportable par l'entreprise (voire répercutable aux clients comme les hausses de matières premières) et participe à motiver les salariés et à retenir ceux qui « regardent ailleurs »

Enfin une négociation réussie n'est possible que si l'on sait répondre aux objections de l'employeur et rebondir en reformulant ses propres propositions : pour cela il faudra prendre du recul et ne pas hésiter à suspendre les négociations et se faire assister par un conseil.

**Abdel BENCHABBI
ALENOS CONSEIL EXPERTISE**

UN NOUVEAU TERRAIN POUR FAVORISER LES RELATIONS SOCIALES DANS L'ENTREPRISE

Dans le cadre des négociations, les partenaires sociaux vont envisager le thème de l'égalité professionnelle. Cette négociation leur permettra de fixer des objectifs aux employeurs. Les employeurs ont l'obligation de repérer et analyser la situation des hommes et des femmes au sein de leur entreprise, et définir les actions à mener visant à supprimer les inégalités.

Tel est l'objet du rapport annuel qui doit vous être transmis, obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salariés. Celui-ci reflète la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes.

C'est sur la base de ce rapport annuel, dont les indicateurs sont adaptés à la réalité de l'entreprise, que doit s'engager la négociation collective. Il s'agit d'un élément de diagnostic, mais aussi d'une base pour agir en faveur de l'égalité hommes-femmes

Le contenu de ce rapport a été renforcé par la loi sur l'égalité professionnelle du 9 mai 2001. Il comporte une analyse chiffrée qui s'appuie sur des indicateurs reposant sur des éléments chiffrés, qui retracent pour chacune des catégories professionnelles, la situation

respective des femmes et des hommes en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail et de rémunération effective. Ces indicateurs offrent une grille de lecture commune à toutes les entreprises, comportant des statistiques exprimées en pourcentages. Ceux-ci peuvent être complétés par des indicateurs spécifiques à l'entreprise.

Le rapport doit ainsi répondre aux trois objectifs suivants :

- Mesurer
- Comprendre
- Agir

Il est indispensable d'anticiper cela auprès de vos directions. N'hésitez pas à demander lors de la prochaine réunion plénière, les éléments essentiels à la mise en place de ce rapport. Anticiper sa construction évitera les conflits à venir et un avis non rendu ou non conforme. Vous pouvez télécharger un exemple de celui-ci sur : www.mediace.fr

**Antonio FERNANDES
EVOLUTION R.S.**

l'expert-comptable

LES DROITS À CONGÉS ET LE FINANCEMENT DE LA FORMATION DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

Les attributions et pouvoirs des représentants du personnel sont très étendus et nécessitent des formations adaptées. Différentes possibilités légales de **congés et de financement** existent.

Les membres titulaires du CE, ont la possibilité de suivre une formation économique d'une durée maximale de 5 jours, fractionnable si besoin. De même, les représentants du personnel au CHSCT, bénéficient également d'un droit à congé pour suivre un stage nécessaire à l'exercice de leur mandat. Sa durée est de 5 jours dans les entreprises d'au moins 300 salariés, de 3 jours dans les entreprises de moins de 300. Ce droit est renouvelé lorsque les membres du CE et du CHSCT ont exercé leur mandat pendant 4 ans, consécutifs ou non. **Ces congés de formation sont pris sur le temps de travail, la rémunération et les cotisations sociales sont à la charge de l'employeur.** (L.2325-44, L.4614-14, R.4614-24, R.4614-35).

Le financement de la formation économique (coût de la formation, déplacement, restauration...) est à la charge du CE sur son budget de fonctionnement (L.2325-44) ou dans des cas précis sur le budget ASC ; sauf accord plus favorable avec l'employeur. Pour la formation du CHSCT tous les frais sont à la charge de l'employeur (R.4614-33, R.4614-34, R.4614-36).

La demande de congé est à adresser à l'employeur 30 jours avant la formation et doit indiquer la date, la durée, le nom de l'organisme et le prix pour le CHSCT. L'employeur peut reporter ce congé dans la limite de 6 mois après avis conforme du CE ou, à défaut des DP. Dans ce cas il doit le notifier à l'intéressé dans un délai de 8 jours.

Pour toutes les autres formations souhaitées par les représentants du personnel (CE, DP, DS, CHSCT) le recours au congé de formation économique, sociale ou syndicale (L-3142-9) ou à des heures de délégation est possible. Des financements existent aussi : le 0,08 pour mille, le plan de formation de l'entreprise (à l'initiative de l'employeur) ou le DIF avec l'accord de l'employeur, le budget de fonctionnement du CE, ou dans des cas précis le budget ASC, etc.

Mais pourquoi ne pas améliorer ces droits par la négociation dans votre entreprise !

Ces formations sont dispensées par des organismes spécialisés. Le choix de l'organisme ne peut pas être imposé par l'employeur.

Consultez dès maintenant notre offre sur
<http://www.tandemexpertise.com>
et Contactez nous !

Nadine PERONNET
TANDEM CONSEIL & FORMATION



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

Bon à savoir

■ LE PROCÈS-VERBAL DE RÉUNION DU COMITÉ D'ENTREPRISE

Le procès-verbal de réunion est un document essentiel dont il ne faut pas négliger l'importance. Il témoigne du bon fonctionnement du comité d'entreprise et de la façon dont l'employeur s'acquitte de ses obligations à l'égard des représentants du personnel. En cas de différend entre l'employeur et les représentants du personnel, voire avec un salarié, il constitue un élément fondamental sur lequel on peut s'appuyer.

Un document, obligatoirement écrit

A l'issue de chaque réunion du comité d'entreprise, qu'il s'agisse d'une réunion ordinaire ou extraordinaire, un procès-verbal doit obligatoirement être écrit. Aucune circonstance ne peut être avancée pour ne pas rédiger le document. Il a pour objectif de rendre compte des débats et délibérations du comité d'entreprise. En tant que document écrit, le procès-verbal de réunion fait foi jusqu'à preuve du contraire.

Seul, le secrétaire du comité d'entreprise est habilité à le rédiger et à le signer. Le secrétaire peut ainsi être poursuivi pour délit d'entrave au fonctionnement régulier du

comité d'entreprise :

- s'il refuse de le rédiger,
- s'il tarde exagérément à le rédiger,
- s'il le rédige de façon erronée.

Avec l'accord du comité d'entreprise, le secrétaire peut se faire assister pour la rédaction des procès-verbaux, en faisant même appel à une personne externe.

Contenu du document

Le procès-verbal de réunion doit obligatoirement contenir les informations concernant :

- le lieu et la date de la réunion,
- l'heure de début et de fin de la réunion,
- les noms des présents avec l'indication de leur fonction : président, secrétaire, membre titulaire ou suppléant, délégué syndical XX...
- l'ordre de jour de la réunion.

La rédaction du procès-verbal doit traduire le plus fidèlement possible :

- les résolutions du comité d'entreprise,
- les avis émis chaque fois que la loi exige la consultation et l'avis du comité,
- les réponses motivées de l'employeur aux questions posées lors de la précédente réunion.

Le procès-verbal peut, au choix du secrétaire, être une synthèse ou reprendre l'intégralité des débats. S'il est

décidé de ne diffuser qu'une synthèse, il est vivement conseillé d'en conserver l'intégralité.

Adoption et communication du document

Une fois rédigé, le procès-verbal doit être adressé à l'employeur ainsi qu'aux autres membres du comité d'entreprise. Cette formalité intervient avant que le procès-verbal de réunion ne soit porté à la connaissance des salariés. En effet, l'affichage et/ou la diffusion du document au sein de l'entreprise n'intervient qu'après que celui-ci aura été approuvé. Les modalités de diffusion du procès-verbal aux autres membres du comité peuvent être définies par le règlement intérieur du comité : forme, délai...

Quant à l'approbation elle-même du procès-verbal, un usage très répandu consiste à inscrire cette question à l'ordre du jour de la réunion qui suit. En début de séance, le document rédigé par le secrétaire est soumis aux membres présents.

Modifications éventuelles

Tous les membres du comité d'entreprise (membres titu-

lares, suppléants, délégués syndicaux, président) peuvent formuler des observations et demander des adjonctions, des suppressions, des précisions supplémentaires ou encore proposer des modifications.

Si des modifications sont demandées, elles sont soumises au vote des seuls membres ayant le droit de voter. Pour être admises, ces modifications doivent recueillir la majorité. Dans un tel, la nouvelle version du procès-verbal peut être très différente de celle rédigée à l'origine par le secrétaire. Si le différend persiste, le tribunal de grande peut être saisi.

En tout état de cause, toutes les demandes de modifications doivent être portées au procès-verbal de la prochaine réunion du comité d'entreprise, même celles qui n'ont pas été retenues par la majorité. Une fois approuvé, le procès-verbal peut être affiché et diffusé au sein de l'entreprise.

La rédaction de Média CE

Donnons du sens aux relations sociales

www.evolution-rs.com

0826.026.026

Objectif CE construit, analyse, développe le dialogue social depuis 10 ans.

Face à la situation économique actuelle, il faut anticiper les conflits sociaux, conséquence de stratégies unilatérales et cloisonnées.

- L'humain doit être au cœur des prérogatives de vos entreprises -

ANTICIPONS, CONSTRUISONS, DÉFINISSONS

AVEC TOUS LES ACTEURS DE L'ENTREPRISE LES RELATIONS SOCIALES DE DEMAIN.

Notre volonté est de vous accompagner au changement,
et nous devons être les premiers à faire le pas !

→ OBJECTIF-CE CHANGE ET DEVIENT EVOLUTION RS ←



Un univers unique...



Philippe Kaspi, directeur général de l'Agence National pour les Chèques-Vacances



A plus de vingt-cinq d'existence, quel bilan tirez-vous de l'action de l'ANCV pour favoriser le départ en congé des salariés ?

L'action de l'ANCV pour favoriser le départ en vacances est tournée à la fois vers les salariés – à travers les chèques-vacances- et les non salariés défavorisés à travers des programmes d'action sociale financés par les excédents de gestion du chèque-vacances. Pour les salariés, 3 millions d'entre eux sont porteurs de chèques-vacances, ce qui représente une valeur totale de 1,2 milliard d'euros, soit un doublement depuis 2000. Quant aux comités d'entreprises, 20 000 sont clients de l'ANCV, soit près de 60 % du total.

Pour un produit parti de zéro il y a vingt-cinq ans, je trouve que c'est un résultat qui démontre toute la modernité du produit. Sa souplesse, avec la liberté qu'il procure au salarié de choisir parmi 100 000 prestataires (hébergement, restaurants, sites touristiques...). C'est aussi un pro-

duit profondément social, dans son mode de distribution avec le choix laissé à chaque CE de déterminer les critères sociaux correspondants, et parce qu'il permet aux salariés de se constituer un véritable budget vacances notamment mois par mois pour la moitié d'entre eux qui sont sous le régime de l'épargne.

Dans un contexte où les salariés sont préoccupés par leur pouvoir d'achat et risquent de limiter leurs vacances, nombre de CE font le choix d'accroître le recours au chèque-vacances pour compenser cette baisse de pouvoir d'achat et maintenir les départs des salariés.

Mais j'insiste sur le fait que le recours au chèque-vacances c'est, pour un CE, à la fois la possibilité d'offrir un pouvoir d'achat supplémentaire aux salariés et aussi mettre en place une véritable politique sociale en favorisant le départ en vacances.

Le dispositif d'incitation social et fiscale attaché à l'acquisition des chèques-vacances par les comités d'entreprise

n'a guère évolué. Pensez-vous qu'il soit nécessaire de le réformer, afin de le rendre davantage incitatif ?

Le dispositif d'incitation est simple et efficace: les chèques-vacances acquis par les CE sont totalement exonérés de charges sociales. Il me paraît donc répondre aux besoins des CE et ne pas avoir besoin de réforme. En revanche il nous appartient, à l'ANCV, d'accroître les services proposés aux CE pour alléger la tâche des élus et renforcer toute la sécurité autour du chèque-vacances : envoi direct des chèques-vacances au porteur, gestion des plans d'épargne par l'ANCV à la demande du CE, commandes en ligne par le CE, échanges des chèques-vacances non périmés par les salariés sans passer par les CE, développement prochain de nos extranet etc.

Le contexte social et économique prévalant lors de la création de l'ANCV –celui du « temps libre » et de la réduction du temps de travail – a radicalement changé aujourd'hui. Quels sont dès lors les axes possibles sur lesquels l'ANCV va s'appuyer pour développer son action dans les années à venir ?

C'est vrai que le contexte a changé mais la notion de vacances demeure aussi importante pour les Français. Ce qui n'empêche pas des évolutions dans la manière dont se prennent les vacances : plus souvent dans l'an-

née et par périodes plus courtes que dans le passé ; rester un mois entier au même endroit à tendance à disparaître. La composition des familles change : les familles monoparentales et les familles recomposées influent sur l'organisation des vacances. Et dans cette organisation internet a tendance à jouer un rôle primordial. On voit aussi, dans le contexte de préoccupation liée au pouvoir d'achat, que cette année les Français partent moins loin et, surtout, recherchent « les bons plans » pour économiser de l'argent.

A la fin de cette année, le site internet de l'ANCV (www.ancv.fr) sera rénové pour tenir compte de ces tendances. On y trouvera tout un ensemble de promotions proposées, soit sur toute l'année soit en dernière minute, par les prestataires touristiques spécifiquement pour les porteurs de chèques-vacances. Les hébergements, les loisirs, les restaurants, tous les secteurs seront concernés. On pourra aussi, par la géolocalisation, définir l'itinéraire pour atteindre un prestataire sélectionné et identifier, dans son environnement, tout ce qui est intéressant à visiter. Ce sera donc une aide à l'organisation de son séjour accompagnée d'une réduction du coût de ce séjour, toujours dans l'idée de favoriser les départs.

Un seul élément nous échappera : l'ANCV ne fait pas encore la pluie et le beau temps !

Le **Leader** de la formation vous propose 13 thèmes pour être efficace

STRESS & TRAC NIVEAU 1

Bordeaux, lundi 22 septembre
Lyon, lundi 13 octobre
Paris, lundi 20 octobre

HARCÈLEMENT MORAL, DISCRIMINATIONS ET LIBERTÉS

Strasbourg, jeudi 18 septembre
Nantes, mercredi 24 septembre
Toulouse, mercredi 15 octobre
Bordeaux, jeudi 16 octobre
Besançon, mercredi 29 octobre

LE RÔLE DES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

Lyon, jeudi 18 septembre
Paris, mardi 23 septembre
Nantes, vendredi 17 octobre
Besançon, jeudi 30 octobre
Paris, mercredi 12 novembre

RÔLE DU SECRÉTAIRE DE CE

Besançon, vendredi 26 septembre
Toulouse, vendredi 3 octobre
Rennes, jeudi 9 octobre
Marseille, mercredi 22 octobre
Paris, vendredi 24 octobre
Lyon, jeudi 13 novembre
Bordeaux, vendredi 14 novembre

LE RÔLE DES RP DANS LES RESTRUCTURATIONS

Lyon, vendredi 19 septembre
Paris, jeudi 27 novembre
Nantes, mardi 2 décembre

LA COMMUNICATION DU CE

Paris, mardi 30 septembre & mercredi 1er octobre
Toulouse, mardi 21 & mercredi 22 octobre
Bordeaux, mardi 18 & mercredi 19 novembre
Strasbourg, jeudi 6 et vendredi 7 novembre

LA GPEC

Paris, vendredi 26 septembre
Marseille, vendredi 3 octobre
Lyon, vendredi 10 octobre
Paris, jeudi 6 novembre
Rennes, lundi 1er décembre
Paris, mercredi 3 décembre
Lyon, jeudi 11 décembre

RÔLE, FONCTIONNEMENT ET OBLIGATIONS DE LA DUP

Besançon, mercredi 17 septembre
Lyon, mercredi 24 septembre
Strasbourg, jeudi 2 octobre
Bordeaux, mardi 7 octobre
Nantes, mardi 21 octobre
Toulouse, vendredi 24 octobre
Rennes, mercredi 5 novembre
Paris, vendredi 7 novembre

LICENCIEMENTS ÉCONOMIQUES

Besançon, mardi 16 septembre
Bordeaux, mercredi 8 octobre
Nantes, mercredi 22 octobre
Paris, mardi 28 octobre
Rennes, mardi 4 novembre

LA GESTION ET LA COMPTABILITÉ DU CE

Toulouse, jeudi 2 octobre
Rennes, vendredi 10 octobre
Paris, jeudi 16 octobre
Lyon, mardi 30 septembre
Marseille, jeudi 23 octobre
Besançon, jeudi 6 novembre
Nantes, jeudi 20 novembre

SAVOIR LIRE LES COMPTES DE L'ENTREPRISE

Bordeaux, mercredi 17 septembre
Paris, lundi 06 octobre
Lyon, mercredi 15 octobre
Rennes, mardi 28 octobre
Besançon, mercredi 5 novembre
Marseille, vendredi 14 novembre

INITIATION AU DROIT DU TRAVAIL

Paris, vendredi 3 octobre
Bordeaux, jeudi 9 octobre
Lyon, vendredi 14 novembre

LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Strasbourg, vendredi 19 septembre
Lyon, mardi 23 septembre
Nantes, jeudi 25 septembre
Bordeaux, jeudi 2 octobre
Marseille, mardi 7 octobre
Toulouse, mardi 14 octobre
Paris, lundi 17 novembre

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 - Lyon au 04 78 636870 - Bordeaux au 05 57 22 74 94
commercial@forma-ce.fr
www.forma-ce.fr



Les outils Informatiques

C'est un fait : l'outil informatique est indispensable au 21^{ème} siècle pour chaque comité d'entreprise important ou moins important. Que l'on soit une entreprise de 2 000 salariés répartis sur 5 sites différents ou une société de 250 salariés situés sur un seul et même site, les outils informatiques sont utiles.

Le matériel informatique

Les outils informatiques sont nombreux et leur coût a tendance à baisser ces dernières années.

Tout d'abord, lors de la création du nouveau comité d'entreprise, il faudra s'équiper en matériel informatique. Certains prestataires proposent des postes informatiques.

Mais il est nécessaire de se poser les bonnes questions comme : de combien de postes a-t-on réellement besoin ? Le comité d'entreprise a-t-il besoin d'une imprimante et d'un scanner ? Une connexion Internet oui, mais quelle vitesse ? Et quel opérateur : celui de l'entreprise ou un autre ? Quel réseau choisir ?

Toutes ces questions sont à

Indispensables pour le CE

L'informatique au sein du comité d'entreprise se traduit de plusieurs façons : logiciel de comptabilité, site Internet, logiciel de gestion des activités sociales et culturelles... Les prestataires développent des moyens pour faciliter le travail des élus et améliorer leur communication avec les salariés.

soumettre aux prestataires que vous mettrez en concurrence. Ils devront savoir vous répondre et devront pouvoir satisfaire vos besoins sans vous proposer un matériel trop lourd pour la charge de travail que vous avez.

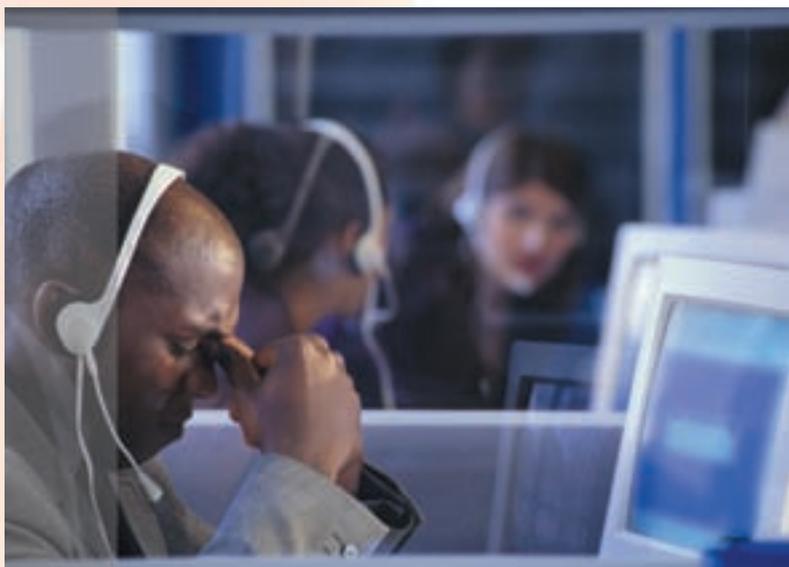
Si, pour certains élus, l'informatique reste un mystère, il vous sera possible de demander à votre fournisseur une formation. En général, il se déplace sur votre lieu de travail pour vous former compte tenu de votre matériel et de vos besoins.

Les logiciels de comptabilité

Le comité d'entreprise, quelle que soit son importance, aura ensuite besoin d'un logiciel de comptabilité.

Ce logiciel devra être adapté à la taille du CE. Par exem-

tement aux petits CE, car il intègre des fonctions spéci-



ple pour un comité d'entreprise de petite taille un logiciel de comptabilité personnelle suffira. Il est habituellement réservé aux particuliers, mais il convient parfai-

tiques comme la répartition des recettes pour le budget de fonctionnement ou pour celui des activités sociales et culturelles.

Toutefois il est préférable de



faire appel à des éditeurs de logiciels spécialisés dans les comités d'entreprise. Ils seront plus aptes à répondre à vos besoins et surtout plus habitués à vos méthodes de travail. Certains logiciels réclament une formation particulière car ils peuvent utiliser un répertoire comptable. Les prestataires sont nombreux à vous en proposer. Etablissez un planning de formation divisé en trois parties : la première correspondant aux premiers jours de formation, la seconde à la mise en pratique de votre apprentissage sans formateur à vos côtés et la dernière partie à un ultime rendez-vous avec le formateur afin de lui soumettre les diffé-

rents problèmes que vous avez rencontrés durant la phase 2. Sachez que ces logiciels existent pour diminuer la charge de travail du comité d'entreprise. Utiles et très pratiques, il ne faut pas avoir peur de se lancer, vous en serez, en principe, très satisfait. Demandez, tout de même, une assistance téléphonique en cas de problème. Beaucoup de prestataires la proposent. « Nous avons rencontré quelques soucis et avons pris une assistance avec notre prestataire, nous explique Gino Di Stefano, secrétaire du CE Merial à Lyon. Mais ils ont un peu traîné à nous résoudre notre problème. Il faut se dire qu'on n'est pas pressé. »

La gestion des ASC

Ce type de logiciel est également adaptable en fonction de l'importance du comité d'entreprise. En effet, un CE qui gère très peu d'activités sociales et culturelles n'a aucun intérêt à utiliser un logiciel créé pour les CE qui proposent une multitude d'activités. Ce logiciel est créé par des prestataires spécialisés dans les comités d'entreprise. Il peut être combiné avec un logiciel de comptabilité ou être utilisé comme outil de gestion des activités sociales et culturelles. En quelques clics, il vous permet de

connaître le nombre de places restantes pour certaines de vos activités, et l'état de vos stocks en temps réel. Il offre une vision d'ensemble de vos activités avec la possibilité de créer et de supprimer autant d'activités que le comité d'entreprise le souhaite. Dans le cas où le CE possède une médiathèque ou une dvdthèque, le logiciel de gestion des activités sociales et culturelles peut être un moyen de contrôler la bibliothèque du comité. Certains prestataires intègrent au logiciel de gestion des outils spécifiques aux besoins du CE comme la billetterie ou les ressources

123 CE
SIMPLE
MODULAIRE
INTEGRÉ

Votre CE mérite le meilleur de l'Informatique

Simplifiez-vous la vie avec le mode hébergé

- SITE WEB CE** à votre image
- COMMANDES et SERVICES** EN LIGNE
- Logiciel de **GESTION** et **COMPTABILITE** intégrée

Télé Démo gratuite
et sans engagement

1 séance de **Mé-formation** supplémentaire gratuite avec le code promo suivant : **MC1201**

<http://www.123ce.net>

N° Indigo 0 820 301 314

CE UES MMA (3800 salariés), Inès Bienvenu

« Le site Internet du CE a été mis en place sous l'ancien mandat en 2005. À notre arrivée, nous avons organisé un sondage dans lequel les salariés nous ont affirmé qu'ils avaient de moins en moins de temps pour prendre connaissance des activités du CE. Nous avons pu remarquer également qu'environ un quart d'entre eux se déplaçait au bureau du comité pour s'informer. Nous avons donc compris qu'il fallait améliorer notre vitrine à savoir notre site Internet. Il s'agit d'un site sans code d'accès, il est ouvert à tous pour une plus grande liberté aussi bien du côté des familles que du côté des salariés. Nous voulions un site plus clair et plus simple d'utilisation. Nous en avons profité pour changer la charte graphique et notre logo. Notre prestataire nous a proposé un package avec la mise en place d'un logiciel de gestion et le relooking du site. On n'a pas hésité. Notre objectif est de faire de ce site un véritable outil pour les salariés avec une newsletter, la possibilité de s'inscrire en ligne, de payer en ligne et même de s'informer sur son dossier personnel avec un accès réservé à chaque salarié. »

partagées (appartements, mobil-home...).

Voici les activités que le logiciel de gestion peut gérer :

- billetterie théâtre, cinéma, parcs de loisirs, piscine, sport ;
- séjours en groupe ;
- locations ;
- spectacles ;

- séjours linguistiques, vacances jeunes, stages sportifs ;

- chèques cadeaux ;
- remboursement de certaines activités extérieures ;
- rentrée scolaire, aides sociales ;
- prêts financiers ;

- jouets, cadeaux ;

- chèques vacances ;
- médiathèque, bibliothèques, dvdthèque...

Ce logiciel permet également au comité d'entreprise de calculer la subvention accordée pour chaque salarié ou de l'informer qu'aucune participation n'est prévue.

Le résultat est une diminution importante du temps de travail et une gestion maîtrisée grâce à ce logiciel. Le comité d'entreprise peut donc dire adieu aux feuilles volantes.

Le comité d'entreprise peut également ajouter le module d'édition qui correspond à l'impression de factures pour le salarié avec s'il le souhaite le montant de la subvention CE et le montant lui restant à payer. De son côté le CE pourra ajouter le moyen de paiement utilisé par chaque salarié pour chaque activité.

Le site Internet du CE

La mise en place d'un site Internet n'intervient que si le comité d'entreprise en a une réelle nécessité. Par exemple, une entreprise étalée sur trois établissements aura éventuellement besoin d'un

site Internet pour communiquer aux salariés les différentes informations du CE. De même qu'une société qui compte une majorité de salariés en déplacement constant aura tout intérêt à choisir l'option Internet pour informer ces derniers. Ceci dit de plus en plus de comités d'entreprise qui ne rentrent pas dans ce genre d'exemple optent pour cette solution. Pourquoi ? Tout simplement parce que cet outil est complet. C'est la vitrine du CE.

Le comité d'entreprise a deux possibilités et choisira en fonction de ses besoins et de ses moyens. Certains choisissent de créer leur site Internet eux-mêmes. Soit parce qu'ils s'y connaissent ou qu'ils ont en interne la possibilité de le faire, soit parce qu'ils n'ont pas un gros budget et préfèrent suivre une formation dans ce domaine et monter de toutes pièces leur site Internet.

Bien que les sites Internet créés par les CE eux-mêmes soient parfois très bien faits et suffisent amplement à leur besoin, faire appel à un professionnel reste la solution la plus sûre.

Tout d'abord il faut prendre contact avec les différents prestataires spécialisés. Mieux vaut en sélectionner quelque-uns qui se trouvent dans la même région que vous. De son côté le comité d'entreprise doit établir son cahier des charges afin d'obtenir ce qu'il veut vraiment sur son site. En principe, le look reste à la volonté du CE, comme les différentes rubriques présentes sur le site.

Il existe depuis quelque temps un nouveau module que le comité d'entreprise peut intégrer sur son site Internet : la réservation en ligne. C'est simple : le salarié se crée un mot de passe et accède à son espace perso. Il peut donc réserver en ligne l'activité qui l'intéresse, payer



L'informatique du CE



Logiciel Easy Compta
Logiciels CE
(Gestion des familles et des activités)
Assistance informatique

Le site Internet du CE

Informer, communiquer
Enquêtes et sondages
Photos et vidéos des activités



www.logitis.info
03 27 40 13 90

307, rue Jean Jaurès - 59410 Anzin
Tél./Fax : 03 27 40 13 90
E-mail : contact@logitis.info

Un site Internet c'est :

- la vitrine du CE ;
- une source d'informations pour vos salariés et vos ouvriers-droit ;
- mieux connaître votre public
- un moyen d'augmenter votre crédibilité ;
- un moyen de réduire vos coûts (frais postaux) ;
- un moyen d'améliorer votre qualité de service.

si le CE a introduit cette option et même imprimer une facture ou la place qu'il a réservée. Le comité d'entreprise réalise, de ce fait, un gain de temps considérable.

Pour ce qui est des mises à jour de sa plate-forme Internet, le CE peut là aussi décider de les faire lui-même ou de les laisser à la charge du prestataire avec qui il travaille. Il est préférable d'opter pour la première solution car les mises à jour peuvent être faites en direct et les informations publiées ne risquent pas de prendre du retard et de devenir désuètes.

Enfin, sachez tout de même que les prestataires proposent des mini-formations pour que le CE puisse intervenir sur les mises à jour du site Internet. Les formations pour ce genre d'interventions ne sont en aucun cas lourdes. Les logiciels sont étudiés

pour être pratiques et simples d'utilisation, le but n'étant pas de compliquer le quotidien du CE mais au contraire de lui diminuer sa charge de travail.

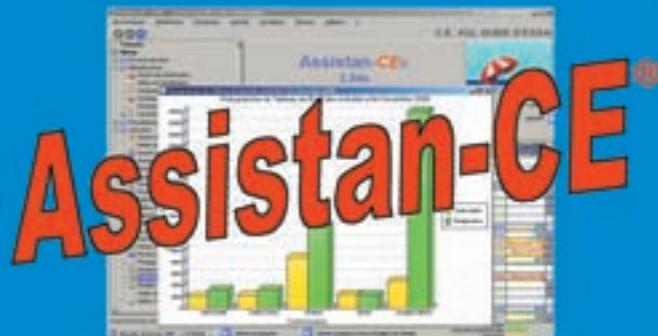
Les outils informatiques du CE évoluent très vite alors mieux vaut travailler avec des fournisseurs qui se tiennent au courant des avancées technologiques dans ce domaine et les intègrent au fur et à mesure dans leurs logiciels. Vous pourrez ainsi évoluer en fonction des avancées technologiques mais aussi en fonction de votre comité d'entreprise. Il est important de ne pas prendre de retard dans ce domaine car on se sent très vite dépassé. Choisir un fournisseur compétent et à l'écoute de vos besoins, vos attentes et vos évolutions est donc le plus important.

Sheirlen Sebbag



ACL Informatique

présente



**22 ans
d'expérience
en logiciels
de gestion du CE**

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

ACL Informatique

1752 R.N. 7

06270 VILLENEUVE-LOUBET

Tél. : 04 93 73 64 84

Fax 04 93 73 89 98

Tél. ACL Paris : 01 40 01 93 26

www.aclinformatique.fr

contact@aclinformatique.fr

CE : _____

Adresse : _____

Code postal + Ville _____

Responsable _____

Tél. : _____

Email : _____

Effectif : _____



Prowebce.net

« être CE, notre passion... »

Modernisez et dynamisez la communication de votre CE !

**AD
CE**

ProwebCE et sa filiale ADCE (l'Agence des CE) vous conseillent et vous accompagnent dans la définition et la mise en oeuvre de votre stratégie de communication.

Un studio graphique pour accompagner votre CE dans sa communication

Nous mettons à votre disposition toute la créativité, l'expérience et le professionnalisme de nos webdesigners, graphistes, maquettistes et chefs de projets pour élaborer l'identité visuelle qui vous correspond.

Définition de votre stratégie de communication et création de l'ensemble de vos supports

- site internet CE
- catalogue CE
- affiches, panneaux, ...
- promotion de vos événements CE
- film en streaming et DVD du CE
- création, diffusion et restitution de vos sondages
- objets promotionnels et cadeaux CE personnalisés (cartes de correspondance, clés USB, lecteurs mp3, stylos ...)

Rédaction de contenu

Faites de chaque temps fort de votre CE un véritable succès!

Nos journalistes rédigent et mettent en ligne toute l'information liée à votre actualité (élections, arbre de Noël, voyages, rentrée scolaire, tournois sportifs, ...)

Pour vos bénéficiaires : toute l'actualité juridique et sociale en temps réel, pour un CE toujours à la page !

Nos juristes en droit social mettent à votre disposition toute leur expertise pour informer régulièrement vos bénéficiaires sur les thèmes qui les concernent (35h, retraite, logement, formation, élections, pouvoir d'achat, ...)

**Choisissez la formule qui vous convient !
Rencontrons-nous !
www.prowebce.net - 01 41 49 95 95 -**





Prowebce.net

Votre CE, notre passion...

Des solutions toujours plus performantes



ProwebCE et son équipe de 120 personnes accompagnent plus de 2800 CE, CCE, COS, associations dans leur communication et leur gestion (site internet CE, gestion ASC, comptabilité, ...) pour un meilleur pilotage du CE et une plus grande satisfaction des bénéficiaires.

**Plus qu'une évolution...
une révolution technologique !**

Grâce à son savoir faire et son expérience, le département R&D ProwebCE imagine, développe, teste et améliore chaque jour les fonctionnalités du futur.

Exclusivité :

Nos experts vous dévoileront prochainement la dernière innovation liée à l'amélioration de la gestion de vos ASC.

Cette nouvelle solution va vous permettre de :

- proposer davantage d'offres et de réductions (billetterie, spectacle, voyage, cinéma,...) à vos bénéficiaires
- d'optimiser les processus d'achat et de vente du CE (ventes en ligne et/ou au comptoir)

« Pour nos Clients nous créons et innovons sans cesse. Notre mission est de tout mettre en œuvre pour que leur satisfaction soit totale, d'améliorer leur quotidien, et d'optimiser leur temps » Patrice X. Thiry, fondateur de ProwebCE.

J-90

Le compte à rebours commence maintenant...

**Rendez-vous en
décembre**



Prowebce.net

Votre CE, notre passion...

Lancement de la **nouvelle solution** ProwebCE qui va **révolutionner** la gestion de vos activités...

Contact : infos@prowebce.com - 01 41 49 95 95

La DA et Les prix

La guerre des prix que se livrent les acteurs de la distribution automatique profite aux clients qui n'ont que l'embaras du choix quand il s'agit de renouveler les contrats.

Obtenir un meilleur prix des consommations, voire le meilleur prix, semble être le leitmotiv de la majorité des élus des comités d'entreprise dans leurs négociations avec les prestataires de service qu'ils consultent.

Est-ce pour autant qu'ils obtiennent la meilleure prestation ? Rien n'est moins sûr ! La nature ayant horreur du vide, il est évident que les gestionnaires seront tentés de compenser sur leurs achats et leur gestion les points de marge qu'ils ont perdus dans la négociation. Car les temps sont durs pour le marché.

L'état du marché de la DA

Le marché de la DA a vécu sa période de gloire jusqu'en 2002, date du passage à l'euro et aux 35 heures.

Les effets conjugués des deux événements ont été très lourds pour les socié-

Une augmentation nécessaire

Augmentation du prix des produits, des gobelets, des carburants et des coûts de main d'œuvre, le tableau est déjà connu de tous. Paradoxalement, la distribution automatique est un secteur qui n'a pratiquement pas répercuté de hausse depuis 2002. Une situation dangereuse à terme pour la qualité des prestations, donc le bien-être des salariés.

tés de gestion de distributeurs automatiques. D'une part, il leur a fallu investir énormément pour changer les monnayeurs (un monnayeur coûte en moyenne 450 € HT) simplement pour continuer à fonctionner. D'autre part, ils ont perdu du fait de la réduction du temps de travail une partie significative de leur clientèle à cause de la diminution du temps de présence des salariés, principaux clients des prestataires.

De plus, le métier a fait l'objet à cette époque d'une campagne de dénigrement de la part des médias, ceux-ci accusant les professionnels d'avoir profité du passage à l'euro pour appliquer des hausses substantielles des prix des boissons et autres produits, alors que dans les faits, les

prix avaient baissé dans 40 % des cas !

conserver les contrats en cours et en conquérir de



Depuis, la DA peine à retrouver le chemin de la croissance et sur un marché saturé, les entreprises se sont engagées dans une guerre des prix pour

nouveaux. La réalité économique s'appliquant aussi aux sociétés de gestion, elles ont dû mettre en œuvre des plans d'économies sur tous les grands



DISTRIBUTION AUTOMATIQUE



Faire plaisir

Offrez-leur
les saveurs qu'ils aiment

Offrez-vous
le service qui vous sourit

Retrouvez
nos agences
dans votre région
sur
www.autobar.fr



LE GOÛT DE L'INNOVATION

Autobar Group France - 97, rue Anatole France - 92300 Levallois-Perret - Tél. 01 40 89 21 10 - Fax 01 40 89 21 11

La Distribution Automatique

vous intéresse ?

Pour tout savoir sur ce marché :

- **DA MAG**, le news de la DA
- 11 n°s par an pour toucher tous les acteurs: Gestionnaires, CROUS, parcs à thème, etc.



- **FD CONSEIL**
Consultant en stratégie commerciale

- **WWW.LA-DA.COM**, le portail de la DA
- 22 000 visites par mois en moyenne *
- Des services exclusifs pour les professionnels et les fabricants



Pour plus d'infos appelez-nous :

04 99 58 37 32

* Source URCHIN sur fichiers logs

postes de coût : produits, tournées, matériel, etc.

Il n'y a pas de miracle

Dans un tel contexte, il est évident que les sociétés de DA ont agi sur leurs fournisseurs pour obtenir de meilleurs prix, lesquels fournisseurs ont mis sur le marché des produits moins chers, et fatalement moins bons.

J'en veux pour preuve le chocolat. Sous la pression des acheteurs, un fabricant a sorti une boisson au chocolat à 9 % de cacao, le reste étant du lactose, du sucre, des édulcorants et autres substances de remplissage. Le résultat ? Pas bon. Pas cher, mais pas bon. Au final, c'est toute la gamme des produits non emballés qui est potentiellement concernée par ce mécanisme baissier.

Autre exemple : le matériel. A l'heure actuelle, le temps moyen de renouvellement des machines est de onze ans. Les sociétés de gestion, fragilisées par l'état du marché, ont naturellement tendance à reconditionner le matériel plutôt que d'investir dans des machines neuves. Ces machines recondi-

tionnées peuvent donner satisfaction, être propres extérieurement et poser un minimum de problèmes de fonctionnement si la remise à niveau a été bien faite.

Mais il y a une énorme différence entre les automates récents et ceux d'il y a dix ans, sur le plan du design, des technologies, de la qualité globale, sans parler ni de la consommation d'énergie et d'eau, ni de leur « recyclabilité », une préoccupation de développement durable inexistante il y a dix ans et omniprésente aujourd'hui.

Au bout du compte, acheter une prestation au moins-disant risque fort de conduire les parties concernées à de cruelles déceptions quant au rendu des produits dans les gobelets. Les CE devront donc dans leurs négociations privilégier non pas le prix, mais la qualité des produits, dans l'intérêt des personnels qu'ils représentent car ce sont les premiers concernés : les produits servis sont bons ou non.

Vers un accord gagnant-gagnant

Une enquête parue dans DA MAG a révélé que les consommateurs étaient prêts à déboursier jusqu'à 0,50 € et qu'ils consommeraient davantage pourvu

Du côté d'ailleurs

En Hollande, les entreprises négocient avec leur prestataire un niveau de prestation qui induit une qualité de produits et de matériel, la maintenance, etc.

Les grands intervenants du marché se situent dans des écarts de prix faibles et c'est la qualité globale de la prestation qui va faire la différence lors des consultations.



que les produits soient à la hauteur de leurs attentes. Dans le même temps, on constate que les professionnels qui pratiquent une politique de service premium voient leur chiffre d'affaires augmenter à la fois par le nombre des consommations des clients réguliers et par l'apport de nouveaux clients qui y trouvent des produits qu'ils apprécient. Quand on sait que la majorité des matériels est capable de délivrer des boissons d'une qualité a minima comparable à celle d'un bar, voire supérieure, et que les bons produits adaptés aux automates sont légion, il apparaît alors clairement qu'il ne s'agit que de se donner les moyens d'une prestation de bon niveau, ce qui passe inévitablement par son prix. Pour concilier les objectifs de prix des CE et la demande des consommateurs pour des produits de qualité, une solution

consiste à pratiquer des prix différenciés à la machine selon la qualité des produits en doublant les références principales : un café premium et un d'entrée de gamme, idem pour le chocolat et le thé. Et pour laisser au prestataire une marge correcte, seule garante d'une prestation honorable, accepter une hausse raisonnable des prix affichés. Tout le monde serait gagnant dans un tel schéma : les consommateurs qui apprécieront davantage leur pause, sans sortir de l'entreprise, les élus qui auront montré qu'ils sont à l'écoute de leurs électeurs et les gestionnaires qui seront plus sereins quant à l'exécution de leurs obligations contractuelles.

Eric FROGER
 Directeur de la publication
 de DA MAG, Le News de la
 Distribution Automatique

Vending PARIS

Le Salon International de la Distribution Automatique

29 OCT. > 01 NOV. 2008
 Paris Expo • Porte de Versailles • Hall 4



Distributeur d'envies !

250 exposants

une offre exhaustive de produits, équipements, services
 des conférences et des animations interactives
 une participation internationale toujours plus forte

>> votre RV business avant tout !

Nouveauté
2008

...découvrez

NOMADING

un nouvel univers vente à emporter

by Vending PARIS

www.vendingparis.com

www.nomading.fr

Organisé par

Reed Expositions

Parrainé par

NAVSA

Les Chocolats et le CE

Noël est l'occasion idéale pour les élus de comité d'entreprise de rappeler

aux salariés qu'ils sont là aussi pour leur faire plaisir. Ces petites douceurs sont très appréciées car elles témoignent de l'attention du comité envers les salariés.

Il faut dire qu'il s'agit d'un travail assez important notamment dans le choix du prestataire et du ballotin qui sera offert et qui pourra faire plaisir à la majorité des salariés. Vient ensuite la question de l'emballage : faut-il une boîte en métal, une boîte en carton ou un sachet en plastique ? Parce qu'avant de goûter avec notre palais se sont nos yeux qui dégustent !

Enfin, il y a la question du stockage qui doit se faire dans un lieu ni trop froid ni trop chaud pour que les chocolats ne perdent pas de leur arôme avant d'être distribués. Bien souvent le comité d'entreprise organise une matinée ou une après-midi spéciale pour la distribution. Certains profitent de l'arbre de Noël organisé pour offrir les chocolats.

Quoiqu'il en soit le chocolat est incontournable pour les fêtes de fin d'années.

Mais de plus en plus de comités d'entreprise rejoi-

Tout au long de l'année

Les chocolats sont souvent offerts pour les fêtes de fin d'année. Les comités d'entreprise sont les premiers à le dire : les chocolats riment avec Noël. Toutefois, certains élus estiment que cette petite attention ferait tout aussi plaisir à d'autres occasions.

gnent cette idée : si ce genre de douceur fait plaisir à cette période de l'année précisément pourquoi ne pas essayer pour une autre occasion ? Les salariés seraient peut-être plus surpris de trouver un ballotin de chocolat pour la fête du personnel, par exemple ?

Une occasion de faire plaisir

Les occasions, c'est pas ce qu'il manque. Certains comités d'entreprise, lassés de donner des chèques cadeaux pour la fête des pères ou la fête des mères, décident d'offrir quelque chose de moins impersonnel avec une signification et un impact plus fort. Les chocolats peuvent endosser ce rôle. Un assortiment

de chocolats noirs pour les papas et un ballotin de bonbon de chocolat pour

vous ferez des heureux : d'un côté l'enfant qui aura un énorme lapin ou une



les mamans, par exemple. Par ailleurs, les chocolats sont le cadeau idéal pour les fêtes de Pâques, surtout si la majorité des salariés ont des enfants. Sachez que

gigantesque poule à déguster et de l'autre côté les parents qui seront touchés de l'attention que vous aurez porter à leurs bambins. Enfin, beaucoup de comités



d'entreprise organisent une petite soirée pour la fête du personnel : un restaurant, une soirée dansante... Les salariés repartant avec une petite attention supplémentaire seront encore plus satisfaits et se souviendront de leur soirée et de leur petit cadeau. D'autres préparent des tombolas lors de soirées ou

Certains comités d'entreprise, faute de budget, passent des accords avec des enseignes de chocolat de leur région pour faire bénéficier les salariés de réductions. De ce fait, le salarié est libre d'acheter du chocolat quand il le désire pour lui ou pour sa famille.

des concours lors de sorties sportives avec à la clé des boîtes de chocolat. Il y a plusieurs occasions pour offrir des chocolats. Ce ne sont pas des gourmandi-

ses que l'on déguste une fois dans l'année. Qu'ils soient au lait, blancs, noirs ou fourrés ils font plaisir à chaque fois.

Un large choix de produits et de chocolatiers

C'est sur ces deux points que les comités d'entreprise sont jugés par les salariés : le choix du fournisseur et le choix des assortiments.

Choisir un fournisseur de qualité n'est pas toujours si facile, et beaucoup se retrouvent à l'arrivée avec une note très salée et des salariés pas peu satisfaits. Alors pour être sûr de ne pas se tromper que faut-il faire ? Pour ce qui est du choix des chocolats pourquoi ne pas organiser un petit sondage auprès des salariés quelques mois avant de passer commande pour se rendre compte de leur goût. Pour ne pas s'y perdre posez des questions de ce genre : « Diriez-vous que les chocolats noirs sont :

1. vos préférés
 2. de bons chocolats
 3. pas du tout à votre goût. »
- Totalisez les top réponses pour chaque chocolat et confectonnez ainsi les meilleures boîtes de chocolat.

- tout d'abord, faites une sélection des fournisseurs de votre région qui pourront vous livrer plus rapidement qu'un prestataire se trouvant de l'autre côté de la France,
- ensuite, vous pouvez orga-

CE SAS Active RL (62 salariés), M. Waltelter
 « Nous avons l'habitude d'offrir pour Pâques du chocolat aux salariés de l'entreprise. Ces derniers bénéficient également d'une carte de réductions dans des enseignes de chocolat. Nous avons opté pour cette formule car elle plaît à tout le monde. Aucun salarié n'est lésé, l'ancienneté n'est pas prise en compte. Tout le monde y a le droit et tout le monde est content. Nous faisons notre choix par rapport à la proximité du fournisseur et aux services annexes proposés. Nous favorisons les produits régionaux. »

En ce qui concerne le fournisseur, la majorité des comités d'entreprise ont le même chocolatier depuis plusieurs années. Mais pour le tout nouveau CE en place il faudra un peu de temps avant de trouver le fournisseur qui arrivera à satisfaire sa demande. Le meilleur moyen est de procéder de la façon suivante :

niser des dégustations pour vous donner une idée de la qualité des produits, - enfin, demandez aux fournisseurs des contacts de CE avec qui ils ont l'habitude de travailler pour pouvoir les interroger. N'hésitez pas à questionner les anciens élus sur certains fournisseurs.

Barbara Rémy

Fournisseurs :	CHOCOBARIE	CHOCOLATERIE DE MARLIEU	JEFF DE BRUGES	LEONIDAS
				
Ancienneté avec les CE :	10 ans.	Plus de 40 ans.	Depuis 1990.	22 ans.
Origine des produits :	France et Belgique.	Fabrication en Isère et produits issus d'Afrique, d'Amérique du Sud...	Belgique.	Belgique.
Fabrication :	Semi-artisanale.	Semi-artisanale.	Industrielle.	Artisanale et Industrielle.
Produits proposés aux comités d'entreprise :	Mendiants, orangerettes, cerisettes, chocolat noir fourré à la liqueur...	« Bonbons de chocolats » : noir, lait et même blanc, des pralinés, des ganaches, des fondants,... L'innovation cette année est le « Chocolat à la Casse » en noir, lait et blanc.	Ballotins garnis de chocolats noirs, blancs, au lait. Coffret garni de pralinés, de truffes, de carrés de chocolat assortis, boules métal garnie de chocolats de Noël...	Chocolats noirs, lait, blancs, pralinés, crème, ganaches, mendiants, orangerettes, napolitains, marrons glacés, pâtes de fruits...
Possibilité de choisir l'emballage des produits :	Non.	Oui, suivant les quantités, on peut choisir son emballage, ballotins, boîtes cartons ou boîtes en métal,...	Sur consultation.	Oui, grand choix d'emballage sans supplément.
Possibilité de personnalisation des boîtes :	Oui avec un supplément en fonction de la personnalisation.	Oui, on peut mettre le nom, logo, message de son choix. Certains messages courants sont gratuits, nous consulter.	Sur consultation.	Oui, insertion d'une carte de visite (sans supplément), personnalisation du ruban (frais techniques payants).
Prix pour un kilo de chocolats noirs :	23 € le kg environ.	De 18 € TTC pour une boîte familiale mono-produits à 40 € le kg pour une boîte assortiment de chocolats noir.	35,80 € le kg en magasin.	32 €.
Remise CE :	De 25 à 30 % de remise.	20 % plus une remise allant jusqu'à 5 % en fonction des volumes.	Jusqu'à 30 % de remise sur le prix magasin.	22 € soit plus de 30 % de remise.
Prix minimum de commande :	160 €	85 €	Variable.	300 €
Délai de livraison :	Minimum 8 jours.	environ 3 semaines	Variable.	72 h.
Pour une livraison à la mi-décembre, la commande doit être émise au plus tard le	20 Novembre.	Fin novembre.	Novembre.	Fin novembre.
Livraison :	Sur Paris et la région parisienne. Frais de livraison en dessous de 160 €.	Sur toute la France sans frais pour toute commande supérieure à 85 €.	Frais variable en fonction du lieu et du mode de livraison.	Sur toute la France sans frais pour toute commande à partir de 450 €.



Remerciez, Fidélisez, Offrez...

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



Un grand choix de gourmandises

Pour recevoir un catalogue, contactez le spécialiste des Comités d'Entreprises :

GROUPE DAVICO

26 - 28, rue Colonel Moll - 93350 Le Bourget -

Tél. 01 48 36 87 50 - Télécopie 01 48 38 18 58 - Lisbeth Lassen - l.lassen@davico.fr

Week-end à Saint-Pétersbourg

Dans les premières années du XVIII^e siècle, là où aujourd'hui s'étend l'une des plus grandes et des plus belles villes d'Europe, il n'y avait rien ou presque : quelques champs désolés, une rive fangeuse et des marécages insalubres, balayés par le vent de la Baltique.

À l'époque, le tsar Pierre le Grand mène, comme ses prédécesseurs avant lui, une guerre difficile contre la Suède de Charles XII, qui est alors une puissance militaire de premier plan. Depuis le désastreux traité de Stolbovo (1617), les Russes n'ont même plus accès à la mer Baltique, voie maritime naturelle du commerce avec l'Europe. Or, en 1703, les troupes impériales réussissent à reprendre le contrôle de la Neva. « Pour combien de temps ? », se demande le tsar. Et il décide d'ériger une puissante citadelle dans le delta même du fleuve. Ce sera la forteresse Pierre-et-Paul (du nom de ses saints patrons), implantée sur une île située en face d'un ancien fort suédois à moitié détruit.

Afin de surveiller les travaux, Pierre se fait

construire, à proximité du chantier, une modeste résidence de bois, guère mieux qu'une cabane, où le souverain reçoit ses visiteurs étonnés. Bientôt, germe en lui l'idée de bâtir toute une ville, avec des chantiers navals, un port militaire et un port de commerce. Ce tsar à la silhouette de géant (il mesure plus de deux mètres) est un visionnaire. Sa grande idée ? Occuper définitivement le delta de la Neva. Et forcer la Russie, encore largement médiévale, à s'ouvrir enfin à l'Europe...

Construire sur l'eau ? Audacieux, mais réalisable, lui répondent les ingénieurs hollandais qu'il consulte. Il faut en premier lieu stabiliser le sol au fond de l'eau. Un travail de titans. Le tsar mobilise

des ouvriers, des prisonniers, des serfs, par dizaines et dizaines de milliers.

cités. On ne compte plus les morts, victimes de la fièvre des marais ou noyés

Joyau architectural posé sur le miroir de la Baltique à l'embouchure de la Neva, Saint-Pétersbourg nous invite, au fil de ses canaux, à un étonnant voyage au cœur de l'histoire russe, du tsar Pierre le Grand, le fondateur, à la prise du palais d'Hiver par les bolcheviks. Introduction au voyage.



Les malheureux travaillent jusqu'à l'épuisement pour enfoncer dans la vase les énormes pilotis sur lesquels reposera la nouvelle

ville. Année après année, la ville avance, édifiée pour une grande part en pierres de taille - un luxe à l'époque



Photo CGTT Voyages

Le « Grand palais » à Tsarkoye Selo (périphérie de Saint-Petersbourg).

en Russie. C'est que le tsar a, là encore, une idée. En 1712, et contre l'avis de tous ses conseillers, il annonce que Saint-Petersbourg devient la capitale de l'empire, à la place de Moscou. La cour impériale et la lourde machine de l'administration russe déménagent dans une ville encore en

Au cours du XX^e siècle, la ville a été rebaptisée trois fois :

- en 1914 avec l'entrée en guerre elle est russifiée en Pétrograd,
- en 1924 à la mort de Lénine on la nomme Léninegrad,
- en 1991 après la disparition de l'URSS on revient à son appellation d'origine Saint-Petersbourg.

pleine gestation.

La fille de Pierre le Grand, Elisabeth I^{ère} (impératrice de 1741 à 1762), donne une nouvelle impulsion à Saint-Petersbourg. La cité se

développe, dans des styles architecturaux différents : façades baroques, animées d'un foisonnement de frontons, de statues et de colonnes d'angle ; constructions néoclassiques aussi, au strict ordonnancement vertical ou horizontal. Tout cela exalté, unifié si l'on veut, par une somptueuse symphonie de couleurs : vert, blanc, or, azur, rouge, turquoise...

Des artistes venus de toute l'Europe font la preuve de leur créativité. S'il fallait ne retenir qu'un seul nom, ce serait sans nul doute celui de Francesco Bartolomeo Rastrelli (1700-1771), architecte et décorateur de génie, arrivé d'Italie à l'âge de seize ans et qui s'est pleinement réalisé dans cette ville en devenant, signant plusieurs magnifiques palais baroques, dont le palais d'Hiver.

Le fils d'Elisabeth, l'insignifiant Pierre III, épouse une jeune et ambitieuse princesse germanique : la future Grande Catherine. Elle arrive au pouvoir en 1762, à la suite d'un coup d'Etat fomenté contre son royal époux. Despotisme éclairé, Catherine

embellit Saint-Petersbourg, s'installe au palais d'Hiver, le prolonge de nouveaux bâtiments (l'ensemble constituant aujourd'hui l'immense musée de l'Ermitage) et commence à réunir une

Catherine, l'une et l'autre parvenues au pouvoir à la suite de circonstances exceptionnelles, et qui ont, chacune à sa façon, poursuivi et prolongé le rêve de Pierre, faisant de Saint-

Très complet, le guide *Petit Futé Saint-Petersbourg* traite spécifiquement de Saint-Petersbourg et de ses environs. Il consacre néanmoins une quarantaine de pages aux possibilités de croisière sur la Volga. Carte détachable de Saint-Petersbourg (centre-ville et environs). Le « plus » de ce guide : un chapitre fort bien fait permettant de s'initier au russe.

Le guide *Evasion Moscou et Saint-Petersbourg* traite en un seul volume des deux grandes villes russes. Il intéressera surtout ceux qui ont opté pour une croisière Moscou-Saint-Petersbourg (ou l'inverse). Bonne synthèse entre le volet culturel et le volet pratique.

remarquable collection de tableaux. La souveraine entretient, à travers toute l'Europe, des relations suivies avec les philosophes des Lumières, notamment avec l'encyclopédiste Diderot, qui devient un intime...

Extraordinaire destin parallèle que celui de ces deux femmes, Elisabeth et

Petersbourg, et pour de longues années, le principal centre politique, intellectuel et artistique du pays.

Par l'un de ces jeux de miroir que l'histoire affectionne parfois, Saint-Petersbourg, édifiée comme une fenêtre ouverte sur l'Occident, est aujourd'hui la principale porte d'entrée

Loisirs - Week-end

culturelle et touristique des Européens vers la Russie. Voilà une ville construite sur pas moins de 42 îles, et dont le cœur historique est parcouru de superbes canaux aux quais habillés de granit rose. On l'aura compris, c'est d'abord en bateau qu'il faut découvrir Saint-Pétersbourg (du moins de mai à octobre : le reste du temps, les eaux sont prises dans les glaces). Laissez-vous donc porter au fil de l'eau et regardez les façades des palais, les bulbes des églises et les scènes de la vie quotidienne défilier en une sorte de long travelling, dans la lumière si particulière de la « Venise du Nord ».

Le coup de canon du croiseur Aurore

Saint-Pétersbourg est une ville immense (606 km², cinq millions d'habitants), et a énormément à offrir au visiteur – dont le séjour sera de toute façon trop bref.

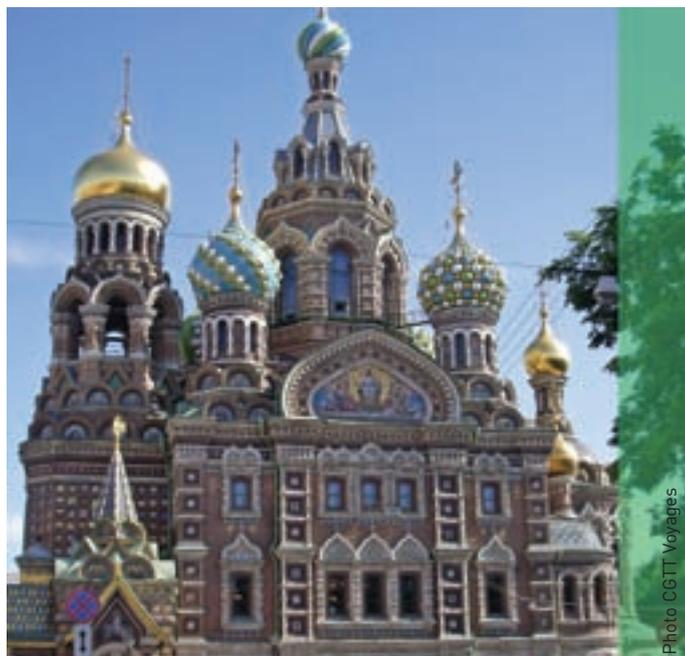
Comme il y a trois siècles, la masse imposante de la forteresse Pierre-et-Paul se dresse au-dessus de la petite île aux Lièvres, sur la rive droite de la Neva. Ici, en 1825, les *Décembristes* furent emprisonnés, avant d'être fusillés ou déportés en Sibérie. La flèche dorée de la collégiale jaillit au-dessus des remparts et domine la ville de ses 122,50 mètres. La crypte abrite les tombeaux de la quasi-totalité des tsars de la dynastie Romanov.

Un peu en amont, voici le fameux croiseur Aurore, amarré à quai sur un bras de la Neva. Le 25 octobre 1917, c'est son canon qui donna le signal de l'assaut des bolcheviks contre le palais d'Hiver, où s'étaient retranchés les partisans du gouvernement Kerenski.

Point d'orgue obligé de toute visite à Saint-Pétersbourg : l'Ermitage, bien sûr, tout à la fois chef-d'œuvre architectural, lieu chargé d'histoire et l'un des plus grands musées du monde (lire encadré).

Tout près de là, au centre de la superbe place du Palais, un monolithe de granit rose commémore la victoire du tsar Alexandre I^{er} sur Napoléon, en 1812. Fait remarquable : cette colonne haute de 47 mètres est simplement posée sur sa base (d'un diamètre de 3,5 mètres), sans la moindre maçonnerie. Il faut dire qu'elle pèse 600 tonnes, ce qui lui confère tout de même une certaine stabilité !

Capitale intellectuelle du pays, Saint-Pétersbourg compte quelque 150 musées, 25 théâtres et de nombreuses salles de concert. Le Musée russe, par exemple, offre un très riche panorama de la peinture russe, depuis



L'église du Sauveur-sur-le-sang-versé.

les icônes de l'époque médiévale jusqu'au « réalisme socialiste » des années 30. Juste derrière le bâtiment néoclassique du musée – et en complet divorce architectural avec tout ce que Saint-Pétersbourg peut véhiculer de latinité –, se

dresse une surprenante construction, à la fois très russe et très kitsch : l'extraordinaire église de la Résurrection-du-Christ, dont les cinq bulbes multicolores semblent s'élever d'une foisonnante façade de mosaïques polychromes.

Saint-Pétersbourg en quelques dates

1703 : Date officielle de la fondation de Saint-Pétersbourg par le tsar Pierre le Grand.

1712 : Saint-Pétersbourg capitale de l'Empire russe.

1741-1762 : La fille de Pierre le Grand, la tsarine Elisabeth, embellit la ville et encourage les arts.

1762-1796 : Catherine II (la Grande Catherine) fait de Saint-Pétersbourg l'une des plus brillantes capitales européennes.

Décembre 1825 : Complot des Décembristes (jeunes officiers libéraux), réprimé sans pitié. Les survivants sont déportés en Sibérie.

1861 : Abolition du servage en Russie.

1881 : Alexandre II est tué dans un attentat nihiliste.

1914 : Peu après la déclaration de guerre, Saint-Pétersbourg (nom à la consonance jugée trop germanique) est rebaptisée Petrograd.

Mars 1917 : Abdication de Nicolas II. Constitution d'un gouvernement provisoire dominé par les mencheviks.

25 octobre 1917 : Début de la révolution bolchevique. Prise du palais d'Hiver.

1918 : Lénine transfère la capitale à Moscou.

1924 : Mort de Lénine. Petrograd est rebaptisée Leningrad.

Septembre 1941-janvier 1944 : Blocus de Leningrad, assiégée par l'armée allemande. La faim, le froid et les bombardements font plus de 650 000 morts.

1991 : A la suite d'un référendum, Leningrad redevient Saint-Pétersbourg.

2003 : Saint-Pétersbourg fête avec faste ses 300 ans.

Cette église (également appelée église du Sauveur-sur-le-Sang-Versé) a été édifée sur les lieux-mêmes de l'attentat à la bombe qui, le 13 mars 1881, coûta la vie au tsar Alexandre II.

La plupart des tour-opérateurs programment, y compris pour les séjours courts, une excursion dans les environs de Saint-Petersbourg, généralement à Petrodvorets, le « Versailles de Pierre le Grand », sur le golfe de Finlande, ou encore à Tsarskoyé Selo, féérique envolée baroque où se marient le bleu, le blanc et l'or.

Retour au centre-ville, pour déambuler le long de l'immense perspective Nevski (Nevski prospekt), qui est un peu l'âme de Saint-Petersbourg. Bâtiments officiels, hôtels, musées, églises, théâtres, cafés, magasins de luxe et misérables échoppes : tout cohabite, tout est à sa

Musée de l'Ermitage : la visite impossible

Vous avez beaucoup de chance : vous allez visiter l'un des plus beaux musées du monde. Mais vous avez aussi un problème : ce musée compte pas moins de 400 salles d'exposition, reliées par un parcours d'environ dix kilomètres, et proposant à votre curiosité quelque chose comme trois millions d'œuvres et d'objets ! Il va vous falloir opérer des choix, et des choix nécessairement frustrants. Voici le nôtre. Faisant à contrecœur l'impasse sur le rez-de-chaussée (principalement consacré à la préhistoire, à l'Antiquité et à l'art scythe), vous accédez au premier étage par le somptueux escalier des Ambassadeurs, en marbre de Carrare. Vous empruntez les grandes salles d'apparat (dont la salle du Trône) et vous vous dirigez vers les salles consacrées à l'art italien, qui recèlent des trésors, parmi lesquels une Vierge à l'Enfant de Fra Angelico, deux Madone de Léonard de Vinci, ainsi que des œuvres de Raphaël, de Michel-Ange et du Titien.

Nouvel émerveillement devant les tableaux des écoles flamande et hollandaise : nombreuses œuvres de Van Dick, Rubens et Rembrandt.

L'Ermitage est, par ailleurs, connu pour abriter une fabuleuse collection de toiles impressionnistes (au premier étage, mais surtout au deuxième étage) : Renoir, Monet, Van Gogh, Cézanne, Gauguin...

place. Beaucoup de monde – un fleuve de piétons. Beaucoup de gentillesse aussi. Rencontre inatten-

due avec une adorable babouchka, ridée comme une pomme, qui, l'espace d'un instant, vous ferait

presque croire que vous avez toujours vécu ici...

Yves-François Talmont

Chercher, fouiner, étudier, comparer...
sur <http://www.campingce.com>

- Vos linéaires 2009
- Le coup par coup
- Les Allotements
- Les prix hors saison
- Les promos Spécial CE

+ de 200 campings
référéncés

CAMPINGCE
COM

est le site du guide **Spécial CE** destiné aux CE et à leurs salariés

02 28 00 14 00

Voyage

Les Antilles,

entre la Martinique et la Guadeloupe

Hauts lieux de vacances ensoleillées, de rythmes endiablés, de lagons aux reflets turquoise et de plages aux sables de mille couleurs, les Antilles vous invitent à des vacances de rêve à quelques heures de l'hexagone.



La Martinique (Martinik en créole) fait partie des Antilles françaises et constitue, depuis 1946, un département français d'outre-mer (un DOM). Avec une superficie de 1100 km², mesurant 70 km de long et environ 30 km de large, la Martinique est le plus petit des départements d'outre-mer. La Martinique, comme la Guadeloupe, est située au cœur de l'arc des Petites Antilles dans la mer des Caraïbes, à égale distance des côtes du Venezuela et de l'île d'Haïti.

L'île des revenants

On la surnomme « l'île des revenants » car, une fois sur place, les visiteurs sont envoûtés et n'ont qu'une seule envie... y retourner !

Riche en trésors naturels, tous vos sens seront en éveil, avec les arômes des plantes et des fleurs tropicales, les spécialités gastronomiques à base d'épices et de rhum, les lagons d'un bleu incroyable et l'air vivifiant des sommets. Comme il y a tant à faire sur l'île, l'alternance détente à la plage et visite découverte est un bon moyen pour en profiter un maximum des charmes de la Martinique.

Ce petit paradis offre une grande variété de paysages. Le Nord de l'île, avec ses villages de pêcheurs, ses montagnes, est très différent du Sud, plus touristique. La Martinique est l'île aux plages de mille couleurs (il existe ici plus de 180 couleurs de sables différentes), aux senteurs d'épices et aux tissus colorés des femmes. Au Nord, des bandes de sable noir témoignent du passé volcanique de la Martinique dont l'histoire géologique remonte à 24 millions d'années. Les amateurs de sable blanc préfèrent généralement le Sud de l'île, avec ses petites criques, ses anses, ses plages magnifiques et son eau turquoise. Au bord des plages

Voyage

du Sud à Sainte Anne, la mer est calme et délicieuse, idéale pour les escapades en jet ski.

La faune et la flore marine de la Martinique offrent aux plongeurs un spectacle vivant et haut en couleurs. Vous rencontrerez aussi bien des récifs coralliens que des myriades de poissons, des gorgones, des éponges et même des épaves... Les Anses d'Arlets permettent une rencontre exceptionnelle d'incroyables poissons et de végétaux, et le fameux Rocher du Diamant, connu par les plongeurs du monde entier, vous impressionnera avec des barracudas, ses caranques, ses raies-pastenagues et ses tortues de mer.

Partir en Martinique, c'est aussi partir à la rencontre d'une flore exceptionnelle. Le jardin de Balata (au centre de l'île) en est le meilleur témoignage. Ce merveilleux parc botanique tropical offre une collection unique d'arbres, de plantes

et de fleurs tropicales rapportées des Caraïbes et du monde entier : orchidées bambou, rose de porcelaine et *Alpinia* mettront tous vos sens en éveil. La richesse du sol et le climat tropical favorisent une végétation luxuriante, fleurs, plantes, bougainvilliers, alamandas, anthuriums, bambous, cocotiers, canne à sucre... La végétation de l'île est très diversifiée.

Les deux ailes du papillon

C'est au son de la biguine et au goût du « ti-punch » que l'on est accueilli dans les îles qui forment la Guadeloupe. Elles sont sept, comme les péchés capitaux : Grande Terre, Basse Terre, Marie-Galante, Les Saintes, la Désirade, Saint-Martin et Saint-Barthélémy. Avec ses 1780 km², répartis entre ses dépendances et les deux grandes îles qui composent le « papillon » (Grande Terre et

Basse Terre plus communément appelées Guadeloupe), ce département d'outre-mer offre une diversité de paysages et autant d'activités sportives qui séduisent chaque année de plus en plus de candidats au voyage inoubliable.

Le littoral de Grande Terre est bordé de magnifiques plages ombragées et de sable blanc, idéal pour les amateurs de farniente. Des lagons tranquilles à l'eau turquoise et quelques spots de vagues font la joie des surfeurs et des véliplanchistes. On y découvre des sites naturels de toute beauté, la pointe des Châteaux, les falaises de la Grande Vigie, les Grands Fonds... Et puis il y a la capitale, Point à Pitre avec ses monuments, ses musées mais aussi et surtout ses marchés aux épices et aux fleurs qui embaument nos narines et émerveillent nos sens.

Sur l'archipel guadeloupéen, les stations balnéaires ne manquent pas. Saint-François est l'une d'elle. Autrefois célèbre pour sa culture du coton et ensuite pour l'exploitation de la canne à sucre, la station offre une multitude d'activités. Première station touristique de la Grande Terre, le Gosier doit son patronyme à une espèce de pélican appelé « grand gosier » qui habitait dans les palétuviers. Du fort « Fleur d'Épée » construit en 1695, la vue est imprenable sur le grand large. Gosier est aussi le point de ralliement des noctambules. Enfin, Sainte-Anne, dévolue aux Capucins, elle était au 17^e siècle la paroisse la plus riche et la plus peuplée de Grande-Terre. Aujourd'hui, elle attire les visiteurs parce qu'elle possède les plus belles plages, la Caravelle, Bois Jolan et la plage du Bourg.

Dominée par l'imposante silhouette de la Soufrière (1467 mètres d'altitude), la Basse Terre est un magnifique massif montagneux recouvert

d'une forêt tropicale classée Parc National depuis 1989. Renseignez-vous avant de partir visiter la Soufrière, car il arrive fréquemment que son accès en randonnée ne soit pas autorisé.

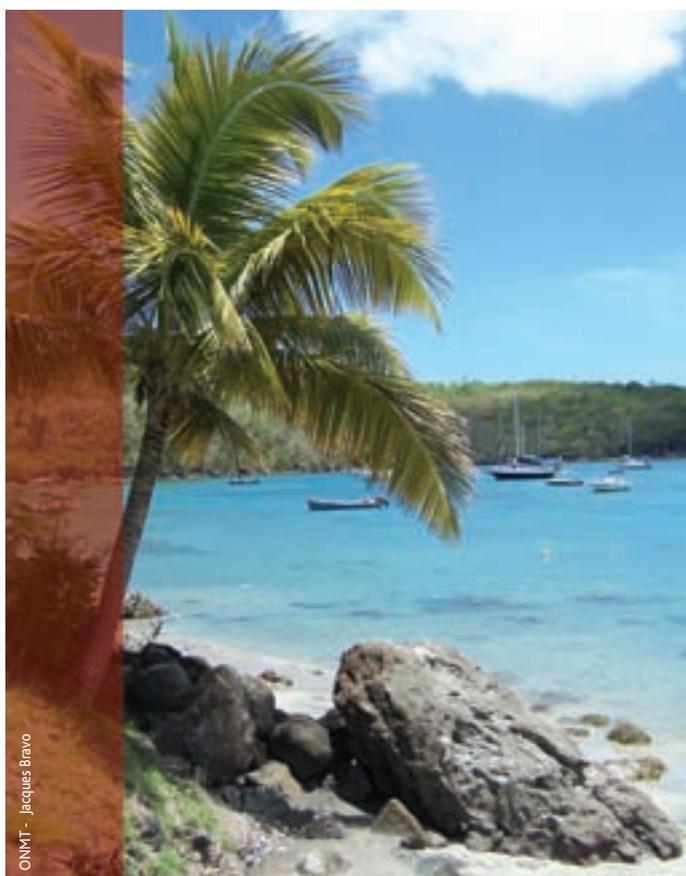
La végétation luxuriante est propice aux ballades et il existe de nombreux itinéraires balisés d'intensité variable. Avec ses cascades et ses chutes d'eau à profusion, l'île est absolument délicieuse. Elle est aussi bordée de plages de galets et de sables qui se déclinent tantôt en ocre, en noir ou en rose. Et c'est aussi à Basse Terre que l'on découvre un site sous-marin exceptionnel, la Réserve du Commandant Cousteau. L'endroit est idéal pour un baptême de plongée.

Trois Rivières est célèbre pour son parc de roches gravées qui témoignent de la civilisation précolombienne. Trois Rivières, comme l'indique son nom, est le croisement de trois cours d'eau. Le sol y est fertile et a permis le développement des cultures du manioc et de l'igname, puis du tabac, du coton, de la vanille et du café et enfin de la canne à sucre. L'endroit est magnifique et ne manque pas d'atouts, entre mer et montagne.

Avec ses sources d'eaux chaudes qui lui ont valu son patronyme, Bouillante est surtout connue pour le site de plongée de l'îlet Pigeon, baptisé « réserve du Commandant Cousteau », véritable paradis des plongeurs.

Petit village de pêcheurs, Deshaies fut jusqu'en 1957 accessible en bateau uniquement. La plage de la Grande Anse mérite le détour. De nombreux bateaux s'y arrêtent fréquemment, le temps pour les vacanciers d'une halte gastronomique où l'on se repaît de langoustes grillées à volonté avant de s'étirer quelques heures dans le sable fin.

SC



Le spécialiste
de vos
Week-ends
au départ de toute la France,
toute l'année, vers...

AMSTERDAM

ATHÈNES

BARCELONE

BERLIN

BRUGES

BRUXELLES

BUDAPEST

DUBLIN

FLORENCE

LISBONNE

LONDRES

MADRID

NEW-YORK

PALERME

PORTO

PRAGUE

ROME

SÉVILLE

VIENNE

VENISE



www.icv-voyages.fr

ICV
voyages



... et nos départs garantis 2009

(individuels ou groupes)

▶ **NEW-YORK "Les soldes" 635 €** •
+ taxes aéroport 330 €

5 jours / 3 nuits Hôtel Edison

• du 8 au 11 janvier (arrivée le 12)

▶ **NEW-YORK "Ponts de mai" 739 €** •
+ taxes aéroport 330 €

5 jours / 3 nuits Hôtel Skyline

• du 1^{er} au 4 mai (arrivée le 5)

• du 8 au 11 mai (arrivée le 12)

▶ **GUADELOUPE Tout inclus 890 €** •
+ taxes aéroport 330 €

8 jours / 7 nuits Hôtel Fleur d'Épée

• du 17 au 24 mai (arrivée le 25)

• du 31 mai au 7 juin (arrivée le 8)

• du 10 au 17 octobre (arrivée le 18)

▶ **MARTINIQUE 1/2 pension 780 €** •
+ taxes aéroport 330 €

8 jours / 7 nuits Hôtel Carayou

• du 17 au 24 mai (arrivée le 25)

• du 31 mai au 7 juin (arrivée le 8)

• du 10 au 17 octobre (arrivée le 18)

* sur la base des taxes aéroport
à ce jour (17/06/08),
sous réserve d'augmentation.

informations, programmes
et réservations

01 42 50 79 71

ICV Voyages

7, rue Malassis

75015 Paris

Fax : 01 42 50 79 65

Licence LI 0755980003



Les hôtels aux Antilles

Villes	GUADELOUPE	GUADELOUPE	MARTINIQUE
Hôtels	CANELLA BEACH	EDEN PALM	BAKOVA
Etoiles	*** 	**** 	**** 
Situation	Situé à Gosier en bordure d'une plage dans un vaste jardin tropical.	Situé à Saint-Anne dans un parc de 2 hectares dominé par un moulin à canne à sucre.	Situé sur la côte ouest de la Martinique dans la commune des Trois-Ilets.
Chambres	Toutes les chambres sont équipées de l'air conditionné, d'une salle de bain, d'un coin salon, d'un téléphone, d'une télévision, d'un coffre fort, d'une kitchenette.	71 chambres toutes équipées de la télévision, d'un coffre-fort, d'un téléphone, d'un mini-bar, d'une salle de bain... Elles sont réparties en bungalows, suites, suites de luxe ou chambres junior.	139 chambres équipées de l'air conditionné, d'un téléphone, d'un balcon ou d'une terrasse, d'une télévision, d'un coffre fort, d'un mini-bar...
Restauration	Le restaurant propose une cuisine créole, française et internationale. 2 bars sont situés sur la plage.	Un salon bar près de la piscine et un restaurant qui propose une cuisine des Caraïbes.	3 restaurants dont un à la cuisine créole et internationale. 2 bars dont un situé près de la piscine.
Services	Service de baby-sitting, mini-club, boutiques souvenirs, espace Internet, service blanchisserie...	Service presse, connexion Internet, parking privé, navette gratuite pour la plage, service de baby-sitting, pressing, coiffure.	Parking, point d'informations, room service, blanchisserie, boutiques souvenirs, service de baby-sitting, navette entre l'hôtel et le centre ville (avec supplément).
Activités - Loisirs	Salon de massage, jacuzzi, piscine, aire de jeux protégée, canoë, volley-ball...	Piscine, hammam, salle de fitness, aquagym, jeux pour enfants, scooter des mers (avec participation).	Piscine, plage aménagée, 2 courts de tennis, terrain de pétanque, initiation à la plongée sous-marine, scooter des mers (avec participation).

L'hôtel « coup de cœur »

Idéalement situé au Sud-Ouest de la Martinique, entre Les Trois-Ilets et les Anses d'Arlet, plus précisément à la Pointe du Bout, l'Hôtel Carayou, très récemment rénové, offre à sa clientèle un cadre et des prestations remarquables. Station balnéaire aux plages de sables blanc (Anse Mitan et Anse de l'Ane), Les Trois-Ilets vous propose de multiples activités liées à la mer : baignade dans une eau calme et transparente, sports nautiques sur les plages aménagées de la Pointe du Bout, excursions en bateaux, vision sous-marine, plongée... Tout autour de la Marina, on découvre une vraie ville touristique où sont concentrés de nombreux commerces,

boutiques, galeries de peinture, restaurants.

L'Hôtel Carayou s'intègre parfaitement au milieu d'un jardin tropical et donne directement sur une plage de sable fin équipée de chaises longues et de parasols pour profiter pleinement du soleil et de la mer. Farniente garanti !

Le bar principal, la Payotte, vous accueille tous les jours pour l'apéritif et la soirée.

Ouvert sur la plage et la cocoteraie, le Café Créole vous propose une restauration « à la carte » pour le déjeuner.

Le restaurant Boucaut, quant à lui, vous propose son petit déjeuner gourmand et ses buffets à thème pour le soir.

Un service de baby sitting,

une blanchisserie et une boutique de journaux, souvenirs, articles de plage complètent l'offre de l'hôtel. Les chambres, joliment décorées, sont composées d'un grand lit ou de deux lits d'une personne, d'une banquette-lit tiroir, d'une salle de douche avec sèche-cheveux et de toilettes séparées. Climatisation, téléphone, télévision, coffre fort, balcon ou terrasse sont de rigueur.

Côté animation, une piscine de 230 m² avec initiation à la plongée bouteille, un court de tennis, un terrain de volley, du ping-pong, un terrain de pétanque, de l'aquagym, des prêts de palmes, masques et tubas, planches à voile...

Un coup de cœur Média CE.



**Une forte expérience
des groupes sur mesure**

CIRCUIT EGYPTE

1 195 € *

13 jours

CIRCUIT MADAGASCAR

2 400 € *

15 jours - Sainte Marie

Contact : Sonia Hautcastel - sonia.vpc@orange.fr

Tél. : 01.44.49.74.74 - Fax : 01.44.49.06.07



SARL Neully Voyages - Lic 93060007 - RCP GAN

* Prix TTC - A partir de

Jean-Pierre Goldberger, ICV Voyages



Lorsque l'on rencontre, pour la première fois, Jean-Pierre Golberger, on est immédiatement saisi par la simplicité et le naturel qu'il dégage. Impressions qui se confirment au fur et à mesure de l'entretien. Ces qualités humaines sont aussi l'un des fils conducteurs de sa trajectoire professionnelle de cet homme d'une cinquantaine d'années. Grand voyageur depuis son enfance, c'est pendant des jobs d'étudiant en tant que GO, accompagnateur et steward qu'il fera ses premiers pas dans le métier. C'est dans l'événementiel – son premier vrai job –, qu'il commence à côtoyer les prestataires du tourisme (hôteliers, transporteurs....) Rapidement, il déploie ses talents de

pédagogue et ses qualités humaines. En quelques années, Jean-Pierre Golberger acquiert une réputation solide. Il rencontre l'un des dirigeants d'une association de tourisme pour les jeunes qui lui propose un poste qu'il accepte. « Je n'étais pas responsable du projet éducatif, je n'occupais de la mise en œuvre de l'hébergement et du transport.. » Des séjours pour les vacances des enfants du personnel, les comités d'entreprises vont lui demander de monter des voyages pour les adultes.. Après un passage dans une agence de voyage, il crée en 1995 son entreprise. « La création d'ICV Voyages correspondait pour moi à un double besoin. Sur le plan personnel, je suis quelqu'un d'indépendant et auto-

nome. Et sur le plan professionnel, je suis un artisan. » En créant ICV, il a pu ainsi maintenir le cap qu'il s'est toujours fixé. Il ne propose que des week-ends ou des courts séjours dans les villes européennes et, hors de l'Europe, seulement à New York, à l'exception depuis peu de séjours aux Antilles françaises.

Sa méthode et ses approches du marché n'ont guère varié. Il adapte ses produits aux besoins des comités d'entreprise, tout en privilégiant le maintien d'un haut niveau dans la qualité des relations et en développant une approche pédagogique avec le client. « Il m'arrive parfois, avoue-t-il, de me battre contre certains pour leur expliquer pourquoi nous leur proposons un tel produit. » Quant à ses prestataires, il les sélectionne sur des critères rigoureux, leur imposant un cahier des charges ICV. L'objectif qu'il partage avec Dominique Aube, son associé, et toute l'équipe, c'est une politique du zéro après-vente.

A contre-courant des tendances du marché touristique de plus en plus industrialisé, Jean-Pierre Goldberger se demande régulièrement s'il ne se

trompe pas en tant que chef d'entreprise. Mais très vite, le doute disparaît lorsqu'il se penche sur les résultats de son entreprise. « Tous les ans, nous continuons à enregistrer une croissance. Nos clients sont très fidèles, certains de nos comités d'entreprise font appel à nous depuis plus de vingt ans. De plus, notre taux de réclamations reste très faible. J'y attache une attention particulière. L'année dernière, nous avons eu cinq réclamations, deux étaient dues au transporteur qui a pu les régler et trois nous étaient imputables. Nous avons trouvé une solution. ».

Mais les qualités professionnelles et humaines de Jean-Pierre Golberger ne s'expriment jamais aussi bien que lorsqu'il vous parle de ces clients et collaborateurs. « Les clients je les connais tous physiquement, sauf un qui, malgré le fait que je lui ai proposé de le rencontrer en me rendant chez lui à Lyon, a décliné ma proposition. Chez ICV Voyages, mes collaborateurs sont également impliqués dans la relation avec les clients. Chacun doit pouvoir répondre à toute question de l'un de nos clients. »

Les Antilles, mode d'emploi

Langue : le français.

Formalités de départ : les ressortissants français munis d'une carte d'identité ou d'un passeport en cours de validité pourront entrer aux Antilles.



d'abord vous découvrirez les acras de morue ou de crevettes qui sont en fait des beignets, le boudin blanc ou noir et la chiquetaille de morue (morue grillée et service en vinaigrette). Les Colombos préparés à base de viande vous seront ensuite proposés

Transport aérien : il faut compter 8 heures de vol que ce soit entre Paris et la Guadeloupe ou la Martinique. Air France propose 2 vols quotidiens pour Fort-de-France et pour Point-à-Pitre sans escale. Air Caraïbes et Corsair Fly desservent également la Martinique et la Guadeloupe au départ de Paris.

accompagnés de patates douces ou de choux de Chine. N'hésitez pas à prendre un des desserts typiques des Antilles comme le flan coco, la banane flambée ou un sorbet de fruit exotique.

Décalage horaire : il y a 5 h de décalage en hiver et 6 h en été entre Paris et les Antilles. Quand il est 12 h à Paris, il est 7 h aux Antilles en hiver et 6 h en été.

Monnaie : l'euro, n'oublions pas que les Antilles sont françaises.

Climat : il existe deux saisons aux Antilles. De fin décembre à mai c'est la saison sèche pendant laquelle les températures approchent les 27 °C. Tandis que de la mi-juin à novembre c'est l'hivernage ou la saison humide.

Téléphone : pour téléphoner des Antilles vers la France, composez le numéro de téléphone de la même façon que si vous étiez en France.

Guides recommandés : *Le Petit Futé Guadeloupe* et *Le Petit Futé Martinique*.

Cuisine : que vous soyez en Martinique ou en Guadeloupe les plats, que vous dégusterez, seront les mêmes. Voici quelques plats que vous trouverez dans les restaurants antillais. Tout

Remerciements : Média CE tient particulièrement à remercier ICV Voyages pour son concours à la réalisation de ce reportage.



Parler le créole

- Bonjour = Bonjou
- Bonsoir = Bonswè
- Bonne nuit = Bonnuït
- Au revoir = Ovwè
- A tout à l'heure = A pli ta
- Merci – Mèsi
- S'il vous plaît = Souplé
- Il n'y a pas de problème = Pa ni pwoblèm
- Oui / Non = Wi / Non
- Aujourd'hui = Jodi-a - Hier = Yè - Demain = Dèmen
- Ici / Là bas = Isi-a / Laba-a
- Devant / Derrière = Douvan / dèyè
- A gauche / A droite = A goch / A dwèt
- Dessus / Dessous = Asou / Anba
- A l'extérieur / A l'intérieur = Déwo / Andidan



vous conseille sur vos projets de voyages en groupe

VOUS ORGANISEZ UN VOYAGE DE GROUPE SUR L'UNE DES DESTINATIONS CI-DESSOUS ?

Notre service lecteur se fera une joie de répondre à vos questions pour vous conseiller sur :

- les voyagistes les plus compétitifs sur la destination que vous aurez choisie.
- les voyagistes les plus expérimentés sur cette destination.



Les coupons renvoyés devront concerner uniquement les projets de voyages dont les contrats ne sont pas encore signés.



Destination(s) projetée(s) :

Afrique du Sud

Date nb participants

Algérie

Date nb participants

Antilles

Date nb participants

Brésil

Date nb participants

Canada

Date nb participants

Chine

Date nb participants

Cuba

Date nb participants

Egypte

Date nb participants

Espagne

Date nb participants

Grèce

Date nb participants

Inde

Date nb participants

Israël / Jordanie

Date nb participants

Italie

Date nb participants

Japon

Date nb participants

Kenya

Date nb participants

Maroc

Date nb participants

Mexique

Date nb participants

Portugal

Date nb participants

Rep. Dominicaine

Date nb participants

Russie

Date nb participants

Sénégal

Date nb participants

Seychelle

Date nb participants

Sicile

Date nb participants

Sri Lanka

Date nb participants

Thaïlande

Date nb participants

Tunisie

Date nb participants

Turquie

Date nb participants

USA

Date nb participants

Vietnam

Date nb participants

Week-end européen

Date nb participants

Week-end Ski

Date nb participants

CE _____ Responsable _____

Adresse _____

CP _____ Ville _____

Tél. _____ Fax _____

Email _____ Effectif _____

Les Antilles, et les voyagistes

Suite à notre demande de cotations pour un séjour aux Antilles, plusieurs voyagistes ont répondu de manière conforme au programme établi par Média CE.

Les étapes du séjour : Martinique, Guadeloupe.

Durée : 9 jours et 7 nuits

Circuit en hôtel 3 ou 4 étoiles minimum

Chambre double

Date : mars 2009

Transfert aérien : vol direct et régulier

Transferts intérieurs : car climatisé + transfert inté-

rieur Martinique/Guadeloupe.

Pension demi pension

Assurances assistance, bagages, rapatriement, annulations incluses

Taille du groupe : 40 pax

Taxes d'aéroports incluses

Moins de 1 350 €	 <p>Fram</p>	 <p>Différences</p>
Plus de 1 350 €	 <p>VPC Voyages</p>	 <p>Meditrad</p>

Moins de 1 350 € :

Fram :

Prix TO : 1 285 €

Vol : NC

Hôtels : 3 ou 4 étoiles

Prix Média CE : 1 285 €

Différences :

Prix TO : 1 340 €

Vol : NC

Hôtels : 3 étoiles

Transfert Martinique/Guadeloupe en bateau.

Prix Média CE : 1 340 €

Plus de 1 350 € :

VPC :

Prix TO : 1 390 €

Vol : Air Caraïbes

Hôtels : 3 étoiles

Prix Média CE : 1 390 €

Meditrad :

Prix TO : 1 479 €

Vol : Air Caraïbes

Hôtels : 3 étoiles

Prix Média CE : 1 479 €

■ ÇA C'EST PARIS VOUS CONSEILLE SECRET DE FAMILLE



Pierre, parolier de chansons, compose pour les autres des succès populaires depuis des années avec son inséparable complice, Sylvain.

Divorcé, Pierre a élevé tout seul son fils, Quentin, qui doit bientôt épouser Clémence, une blonde superbe dont il est follement épris. Seulement voilà : la belle

Clémence n'est pas si pressée de se retrouver la bague au doigt et ceci pour une raison toute simple. Elle n'est pas amoureuse du fils... mais du père !

Pour se sortir de ce piège aussi troublant qu'inconfortable, Pierre va devoir compter sur la complicité involontaire de Sylvain, ce qui ne l'empêchera pas de vivre un enfer et subir une série de situations qu'on ne souhaiterait pas à son pire ennemi.

C'est dans une comédie de mœurs haletante, moderne et réaliste qu'on retrouve Michel Sardou donnant la réplique à son propre fils, Davy Sardou.



**Renseignements et réservations auprès de
Ça C'est Paris au 01 42 93 55 55**

Société dynamique dans le secteur de la presse spécialisée recherche, pour accompagner son développement et sa croissance trois commerciaux : deux pour notre département publicité et un pour notre service abonnement. Nous recherchons des candidats ayant une expérience professionnelle d'au moins trois ans en tant que commercial, possédant un esprit d'équipe et ayant la volonté de s'intégrer dans une société en pleine expansion qui offre à terme de véritables possibilités d'évolution et de développement de compétences.

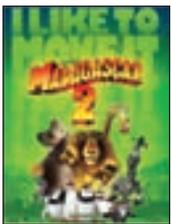
Une bonne élocution et une maîtrise des principaux logiciels sont également demandées. Les postes proposés sont en CDI assortis d'une rémunération motivante composée d'un fixe et d'un variable.

Notre société est basée à Paris dans le 19^e arrondissement.

Envoyez votre CV et votre lettre de motivation par courrier à :
Média CE – Métropole 19 – Bât C
134/140 rue d'Aubervilliers
75019 PARIS

ou par mail à info@mediace.fr .

■ VOTRE ARBRE DE NOEL 2008 AVEC NOUVELLE LUNE



Nouvelle Lune organise la projection privée du dessin animé de Noël « Madagascar 2 » dans la salle de cinéma de votre choix, partout en France.

Dès le 3 décembre en région parisienne, et en avant-première à partir du 19 novembre dans toutes les villes de province.

Location de la salle et du film, goûter de Noël, friandises et toute autre prestation...

Clément SOLOMON et son équipe se chargent de tout.

**Renseignements auprès de Nouvelle Lune au
0 810 899 800 (prix appel local)**



ERRATUM

Une erreur s'est glissée dans l'Essentiel des CE n°6 dans la rubrique Informatique :

ACL Informatique

1752 R.N. 7

06270 Villeneuve - Loubet

Tél. : 04.93.73.64.84

Tél. ACL Paris : 01.40.01.93.26

www.aclinformatique.fr

contact@aclinformatique.fr

prestataires

■ ATTENTION... TANDEM EXPERTISE ET TANDEM
CONSEIL & FORMATION VONT DÉMÉNAGER

A compter du 1^{er} décembre 2008 nos bureaux
seront situés au
60 rue du Faubourg Poissonnière – 75010 – Paris.

Ces locaux, faciles d'accès, toujours en plein Paris,
métro Poissonnière, nous permettront de mieux
vous accueillir lors de nos réunions de travail et de
nos formations. De plus, pour mieux vous répon-
dre, de nouveaux consultants nous ont rejoints.

Aider les représentants des salariés dans l'exer-
cice de leurs missions, pour contribuer ensemble
au développement du dialogue social dans les
entreprises, reste notre objectif principal.

Vous trouverez, dans ce numéro de média CE, la
plaquette de Tandem Conseil & Formation, pré-
sentant nos thèmes (et dates) de formation sur la
fin de l'année.

Inscrivez vous auprès de Nadine Péronnet
au 01 55 42 22 32 ou par mail :
n.peronnet@tandemformation.com

■ NOUVELLES FORMATIONS ACTEUR JURIDIQUE

Afin de vous accompagner tout au long de votre
mission d'élu du CE, Acteur Juridique vous pro-
pose deux nouvelles formations :

La journée Perfectionnement « CE »

Objectif : « Améliorer vos points faibles, et
développer vos compétences »

Initiation au Droit du travail

Objectif : « Tout ce que vous avez toujours voulu
savoir sur le Droit du travail et
la nouvelle codification »

Ces formations, d'une journée, vous permettront
de tester vos connaissances en toute convivialité.

Des professionnels spécialisés en Droit social
(juristes, experts juridiques) seront à vos côtés
pour répondre à vos attentes.

Courtes mais efficaces, elles seront pour vous l'ac-
complissement de votre mission.



Le spécialiste des sorties parisiennes

Theatres

Chaque sortie

=

1 spectacle

+

1 dîner

tout compris

+

**une 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 SPÉCIALISTE DES SORTIES PARISIENNES

VOUS AVEZ MANQUÉ UN NUMÉRO DE

MédiaCE

ET VOUS SOUHAITEZ COMPLÉTER VOTRE COLLECTION...



N° 17



Ess 4



N° 18



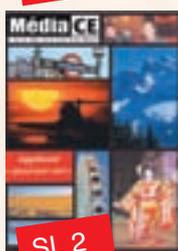
N° 19



N° 20



N° 21



SL 2



N° 22



N° 23



Ess 5



N° 24



N° 25



N° 26



SL 3



N° 27



N° 28



Ess 6



N° 29



**Coupon à nous renvoyer par fax au 0811 11 20 27 ou par courrier :
Media CE, 134-140 rue d'Aubervilliers - 75019 Paris**

N°17 (8 €*) x.....=.....€

N°19 (8 €*) x.....=.....€

SL N°2 (40 €*) x.....=.....€

Ess 5 (40 €*) x.....=.....€

N°26 (8 €*) x.....=.....€

N°28 (8 €*) x.....=.....€

Ess 4 (40 €*) x.....=.....€

N°20 (8 €*) x.....=.....€

N°22 (8 €*) x.....=.....€

N°24 (8 €*) x.....=.....€

SL N°3 (40 €*) x.....=.....€

Ess 6 (40 €*) x.....=.....€

N°18 (8 €*) x.....=.....€

N°21 (8 €*) x.....=.....€

N°23 (8 €*) x.....=.....€

N°25 (8 €*) x.....=.....€

N°27 (8 €*) x.....=.....€

N°29 (8 €*) x.....=.....€

CE :

Nom:

Adresse:

Code postal:

Ville:

Tél.: Fax :

Email:

Tél.: 08 11 11 20 26 - Fax 08 11 11 20 27 - E-mail : info@mediace.fr

CONTACTEZ NOUS POUR CONNAITRE LES AUTRES NUMEROS DISPONIBLES

* Plus frais d'envoi 5 €

MCE30

L'actualité des prestataires

■ BOBIN'O, JUSQU'AU BOUT DE LA NUIT...

Il y a 2 ans, Gérard Louvin a fait un pari fou ! Il souhaitait changer l'ambiance, la table et le spectacle du cabaret traditionnel. Ses maîtres mots : dynamisme, modernité, hautes technologies, architecture et luxe ! Pari plus que réussi ! Depuis 2007, la nouvelle ère des cabarets à commencé avec BOBIN'O ! 100 000 clients du monde entier, people... et les événements des plus grandes marques internationales se sont déjà croisés à BOBIN'O !

Découvrez l'accueil le plus original de Paris, un lieu à la décoration ultra pointue, un dîner gastronomique où règnent la créativité et les saveurs de notre chef, un show chic et plein d'audace, et un Club dernière tendance.



BOBIN'O, le cabaret « nouvelle génération » où chacun trouvera satisfaction !
(Dîner à partir de 19h30, show 21h45, club 23h00).

Laissez vous tenter...

■ VEOLEASE, SPÉCIALISTE DE LA LOCATION LONGUE DURÉE

Depuis 2004 Veolease permet à ses clients de bénéficier de la forte décote subie par un véhicule dans ces premiers mois d'utilisation.

En moyenne une voiture perd 20 % de sa valeur dans les 6 premiers mois, 30 à 35 % au bout de 18 mois et 50 % au bout de 3 ans.

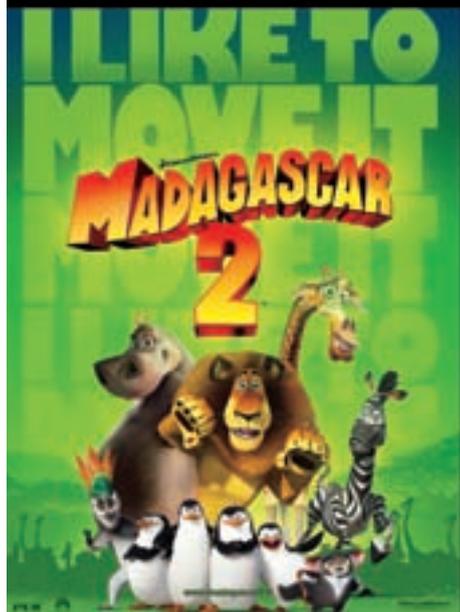
Veolease propose en location Longue durée (24 à 48 mois) des véhicules de moins de 18 mois et de moins de 20 000 km à des tarifs inférieurs de 20 à 25 % aux prix habituellement constatés sur des véhicules neufs.

Cette offre aux services tout compris (garantie, maintenance, véhicule de remplacement assurance perte financière) permet de maîtriser parfaitement son budget automobile tout en bénéficiant en permanence d'un véhicule parfaitement entretenu.

Veolease est en mesure de vous proposer n'importe quelle marque et n'importe quel modèle de véhicules circulant en Europe.

Consultez le site www.veolease.fr et bénéficiez de l'offre spéciale CE.

Votre Arbre
de Noël
au cinéma



nouvelle lune

L'Agence du Cinéma

organise

votre
projection privée
du dessin animé
de Noël
à des tarifs
exceptionnels
partout
en France !

APPELEZ LE
0 810 899 800

PRIX APPEL LOCAL

nouvelledune.fr



vous conseille sur le choix de vos fournisseurs :
rapport qualité-prix, expérience, choix et sensibilité à la clientèle CE
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

A faxer au 0811 11 20 27

OUI, nous désirons une information sur :

Domaine(s) choisi(s) (indiquez le code)

CE _____ Représenté par _____

Fonction au CE _____ Adresse _____

CP _____ Ville _____

Tél. _____ Fax _____

E-mail _____ Effectif _____

Offre réservée
aux comités
d'entreprise

Avec

Les cinémas

Gaumont & PATHÉ!

et le **Ciné Accès**

**Le meilleur du cinéma
sur plus de 600 écrans !**

Une offre nationale accessible
à vos salariés partout en France
à prix préférentiel !

Vivez votre cinéma en grand ! Le Ciné Accès national est une contremarque échangeable aux caisses, contre une place, dans tous les cinémas Gaumont & Pathé de France, soit 65 cinémas. En plus, la durée de validité de votre contremarque est allongée de 3 mois ; vous avez maintenant entre 9 et 12 mois pour en profiter !

Renseignements sur www.cinemasgaumontpathe.com

Rubrique "Offres Entreprises et CE"

et avec le Ciné Accès, réservez vos places de cinéma avant tout le monde.*

* Pour les cinémas Gaumont & Pathé offrant ce service.



TARIFS ATTRACTIFS POUR LES GROUPES !

à partir de
25 personnes



RÉSERVATION

17-21, rue Francoeur - 75018 Paris
Tél. : 01 42 93 55 55 - Fax : 01 42 93 87 98
www.tdf-paris.com - info@tdf-paris.com

LE SPÉCIALISTE DE VOS SORTIES PARISIENNES

Paris à la journée

Week-end

Sorties spectacles

Soirées cabarets...