

MédiaCE

www.mediace.fr

Magazine

N° 32 - Février 2009

Comment bien réussir son mandat

Pas de remise en cause des 35 h mais...

Salons **ce**
LES RENDEZ-VOUS DES COMITÉS D'ENTREPRISE



L'informatique



Les nouveautés législatives



**Line Renaud
"Très chère Mathilde"**



Interview de Sandra Legrand, Canal CE

Avec votre C.E. Roulez surclassé



Offre spéciale
Comité d'entreprise
Carte grise offerte jusqu'au
30 mars 2009 (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

WWW.OCCALEASE.FR

Le plaisir automobile longue durée

MédiaCE

134-140 rue d'Aubervilliers - 75019 Paris
Tél. 0 811 11 20 26 (prix d'un appel local)
Fax : 0 811 11 20 27
 E-mail : info@mediace.fr

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

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

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

Rédaction :
 (redaction@mediace.fr)
 Sheirlen Sebbag, Jean Martinez, Eddy Dussantre,
 Barbara Rémy, Vincent Rande, Lauren Guerche,
 Dominique Franceschi et Anna Seurin.

Ont collaboré à ce numéro :
 Marc Delomez, Catherine Ferrière, Marie Saunier,
 Marie Boussin, Abdel Benhabbi, Chantal Samama,
 Alexandra Welzer, Jérôme Pennaneac'h,
 Magali Garcia, Clément Solomon.

Maquette :
 Ecif

Crédits Photos :
 Fotolia, OT Corse, OT Turquie, OT Paris.

Photographe :
 Claude Katz

Service Lecteur :
 Tatiana Skoudy (tatiana@mediace.fr)
 Tél.: 0 811 11 20 26 (prix d'un appel local)

Service abonnement :
 Nathalie Amoyal
 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 :
 Touria Agouram (touria.agouram@mediace.fr)
 Nathalie Mély (n.mely@mediace.fr)

Secrétariat :
 info@mediace.fr

Régies publicitaires : WCE Régie - Nelson Consulting

Imprimeur : Imprimerie de Montligeon
 St Hilaire le Châtel



Labellisé Imprim'vert
 pour le respect de l'environnement

Routeur : Action VPC Routage - La Ferté Bernard
 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 : février 2009 - Diffusion nationale

é d i t o



Jacques Guez,
 directeur de la
 publication

Q

Quatre cents suppressions de postes annoncées à la Fnac, huit cents à Conforama, deux enseignes phare de l'économie française. L'inquiétude des salariés va grandissante, et les élus se retrouvent une fois de plus aux premières lignes.

Dans cette ambiance tendue, des mesures continuent d'être prises par le gouvernement, et les responsables de comités d'entreprise se doivent plus que jamais de rester informés. Vous lirez dans ce numéro comment un CE doit faire face lorsqu'aucun dialogue n'existe plus avec la direction.

Nous avons également fait le bilan des nouveautés législatives parues entre la fin 2008 et le début de cette année, en particulier celles portant sur le licenciement économique et le « contrat de transition professionnelle », les accidents du travail, le travail illégal, les travailleurs handicapés et le contrat d'apprentissage, le départ à la retraite, la prise en charge des frais de transport par l'employeur, l'intéressement et la participation...

Un dossier est consacré à la circulaire du 13 novembre 2008 qui fait le point sur les modifications apportées par la loi du 20 août sur l'aménagement du temps de travail et les heures supplémentaires.

Notre cahier central s'étoffe, quant à lui, de nouvelles rubriques consacrées à l'épargne salariale et à la prévoyance.

Nous avons également rencontré, à l'occasion de sa prestation au Théâtre Marigny dans la pièce d'Israël Horovitz « Très chère Mathilde », la toujours délicieuse Line Renaud, pour un moment d'échanges et de souvenirs.

Bonne lecture.

Consommation

56

- **Les chèques cadeaux**

Depuis qu'ils existent, les chèques cadeaux, destinés à gâter les salariés à l'occasion d'événements spécifiques, partagent les élus. Une façon de simplifier la gestion du comité d'entreprise ou un abandon de sa vocation sociale et fédératrice ?



Gestion et Fonctionnement du CE

14

- **Temps de travail**

Une circulaire du 13 novembre 2008 fait le point, sous forme de fiches, sur les modifications apportées par la loi du 20 août sur l'aménagement du temps de travail.

- Visite du CE PPG AC France 06
- L'informatique 20
- Expérience du CCE Sicli 26
- La distribution automatique 28



Actualités

54

- **Interview de Line Renaud avec « Ça C'est Paris »**
- Le cahier expert 32
- L'expertise et l'économie, le cahier 44
- Culture : les rendez-vous à ne pas manquer 50
- Les coups de cœur cinéma par « Nouvelle Lune » 52
- Interview de Sandra Legrand, Canal CE 66



Rôle économique et social

08

- **Les nouveautés législatives**

Au cours de ces derniers mois, le parlement a adopté des lois qui introduisent de nouvelles dispositions dans divers domaines : reclassement des salariés licenciés pour motif économique, âge de départ à la retraite, participation...



Loisirs

68

- **Les sorties sportives**

La majorité des Français ne font pas assez de sport. Les raisons principales résident dans le manque de temps, d'argent et de motivation. Le comité d'entreprise est là pour y remédier.

- Week-end en Corse 72
- Destination : Turquie 76





ALPHA CONSEIL devient SECAFI



Une équipe unique au service de la *qualité de vie au travail*



> pour intégrer toutes les dimensions des conditions de travail



- Organisation du travail
- Risques professionnels
- Stress et risques psychosociaux
- Risques environnementaux...



> pour un dialogue constructif entre les acteurs de l'entreprise

> pour des solutions concrètes aux effets mesurables

CONSEIL

EXPERTISE

PRÉVENTION

ACCOMPAGNEMENT

FORMATION

Secafi, le leader du Conseil auprès des CHSCT *

- > 200 missions annuelles sur la santé et la sécurité au travail
- > Une équipe pluridisciplinaire de 80 consultants dédiée aux CHSCT

Contact : François COCHET
 f.cochet@groupe-alpha.com
 Tél. 04 78 63 76 07
 www.groupe-alpha.com



* Cabinet (ex. ALPHA CONSEIL) agréé par le ministère du Travail

Visite du

CE PPG AC France

Je suis fondamentalement révolutionnaire et marxiste. Lorsque je suis dans le rôle de DS central et de site, de secrétaire du CE ou de secrétaire du CHSCT, je ne change pas de casquette. Je suis avant tout CGT. La direction le sait et les réunions de CE sont toujours difficiles ».

Denis Etienne, 59 ans, est militant dans l'entreprise depuis 1970. En presque quarante ans, l'ex Division peinture de Total a connu moult changements de mains et plusieurs changements de noms. Après avoir été cédée au fonds d'investissement américain Bain Capital en 2002, elle a été acquise le 2 janvier 2008 par le groupe mondial PPG, spécialisé dans la production de peintures, les produits chimiques et l'optique. PPG emploie plus de 40 000 personnes dans 60 pays. En France, il possède plusieurs entités dont Peintures Bâtiment Grand Public et PPG AC France, qui emploie 891 salariés sur quatre sites : Genlis, Moreuil, Ruitz et Rueil-Malmaison où se tient le siège.

Depuis un an, l'arrivée du groupe PPG n'a « pas changé grand-chose pour

les salariés. Au contraire, d'un objectif de 10 % de rentabilité annuelle, nous sommes passés à 15 % ! C'est irréaliste. Les plans de restructuration continuent de tomber... ».

Comme par le passé

L'histoire de l'ex Sigma-Kalon, devenue PPG, est jalonnée de plans de licenciements collectifs. Mais aussi de victoires des IRP (institutions représentatives du personnel) sur la direction. Un premier plan de licenciements a été annulé en 1995. Sa nouvelle version a également été annulée le 14 février 2001 et a permis à 23 salariés d'obtenir des dommages et intérêts pour licenciement abusif, représentant cinq

Un CE sous tension

ans de salaire par personne ! Dix d'entre eux ont même réintégré leur emploi. Un troisième plan constants batailles judiciaires et, surtout, l'arrivée d'une direction néerlandaise ont tendu le climat à

Depuis 1995, les élus ne connaissent plus aucun vrai dialogue avec la direction. Droit d'alerte tous les ans et recours quotidien à un cabinet d'avocat sont devenus la règle d'échanges toujours tendus.



vient d'être retoqué (voir encadré). « Jusqu'en 2002, le dialogue social existait. On était écoutés. Il y a même un bon accord sur le droit syndical ». Mais les

l'extrême. « Les relations sont très mauvaises. Je suis l'homme à abattre. Il n'y a aucun dialogue. La direction n'admet pas que l'on puisse contester ; elle



Manifestation des salariés du groupe PPG devant le siège social en Suisse.

a toujours raison. Elle n'accepte que le syndicalisme d'influence. Elle a même facilité l'implantation de syndicats dans certains sites. Elle a un a priori très fort contre la CGT ».

Dans ce contexte, on comprend que la priorité de Denis Etienne soit « avant tout d'intervenir sur les questions socio-économiques. La partie activités sociales et culturelles (ASC) n'est pas à négliger mais c'est le trésorier (CFE-CGC) qui s'en occupe essentiellement ». (Voir encadré).

La souffrance au travail : préoccupation n°1

Suivant de près la marche de l'entreprise, Denis Etienne se focalise aujourd'hui sur deux questions : la souffrance au travail et la préservation de l'emploi. Au siège, qui compte une majorité de cadres, les licenciements

individuels et les démissions sont anormalement élevés. Elles représentent environ 10 % de l'effectif cadres. « La direction ajuste les effectifs par ce moyen. Mais c'est aussi le signe d'un mal-être, d'un mal vivre au travail. De nombreuses personnes s'effondrent dans mon bureau. Nous avons plusieurs fois interpellé la direction sur la souffrance et les maltraitances ou le harcèlement au travail ». Sans écho. La CGT a voulu organiser une réunion avec la direction mais aussi l'inspection du travail et la médecine du travail. Aucune réponse. « La direction nie la souffrance au travail » soupire Denis Etienne. Cette préoccupation numéro 1 des élus en dit long sur le climat général de l'entreprise.

Puisque le dialogue est impossible, pour se faire entendre, le CE s'appuie sur les outils que lui donne la loi : un droit d'alerte, mis en œuvre tous les ans, et l'expertise annuelle des comptes de l'entreprise (de l'année et prévisionnels). Il

s'appuie aussi sur le recours quasi journalier à un cabinet d'avocats, JDS Avocats. « C'est indispensable. L'une des avocates m'a avoué qu'elle nous

en capacité de leur répondre de manière compétente, pertinente et actualisée ». Le cabinet d'avocats dispense aussi des formations appropriées pour les

Les ASC, domaine du trésorier CFE-CGC

Au CE PPG AC France, c'est le trésorier CFE-CGC qui assure la gestion des ASC*. Avec un budget de 170 000 €, l'essentiel des activités se concentre sur les jouets et cadeaux de fin d'année (50 000 €), les vacances enfants et la rentrée scolaire (43 000 €), le voyage et les loisirs des salariés (47 000 €). Avec une moyenne d'âge de 43 ans et une majorité de cadres, le CE est plus dans la redistribution individuelle que dans la création volontariste d'un lien social.

consacrait la quasi totalité de son temps ! ». Coût pour le CE : 11 000 € par an, pris sur le budget de fonctionnement. Normal quand il faut connaître les modifications fréquentes des textes de loi et la jurisprudence. « Cela nous discréditerait auprès des salariés et de la direction si nous n'étions pas à jour et

élus. « On demande à un représentant du personnel d'être pointu dans tous les domaines : économique, juridique, social, en communication... C'est indispensable pour affronter la direction ! ». Tout comme la voix des salariés. Ceux-ci ont donné 40 % à la CGT aux dernières élections.

Dominique Franceschi

Rôle économique et social

Les nouveautés Législatives

Entre la fin de l'année dernière et le début 2009, plusieurs lois ont été publiées au Journal Officiel. Elles contiennent des mesures, de plus ou moins grande ampleur, qui touchent aux relations individuelles ou collectives de travail.

Licenciement économique

Dans certains bassins d'emploi, les salariés licenciés pour motif économique pouvaient, jusqu'au mois de décembre 2008, se voir proposer par leur employeur un contrat de transition professionnelle. Le dispositif est reconduit jusqu'au 1^{er} décembre 2009 et étendu à dix-huit nouveaux bassins d'emploi présentant une situation économique, démographique et sociale très défavorable au regard de l'emploi. La liste de ces bassins doit être fixée par décret.

Les entreprises de moins de 1 000 salariés (installées dans ces bassins d'emploi) sont tenues de proposer les contrats de transition professionnelle et non les conventions de reclassement personnalisé. Le salarié licencié économique qui l'accepte perçoit une allocation d'un

L'essentiel à retenir

Au cours de ces derniers mois, le parlement a adopté des lois qui introduisent de nouvelles dispositions dans divers domaines : reclassement des salariés licenciés pour motif économique, âge de départ à la retraite, participation...

montant égal à 80 % de son salaire brut antérieur (soit son salaire net) pendant douze mois au maximum. Il bénéficie également, pendant cette même période, de mesures de reclassement. Si l'employeur ne propose pas le contrat de transition professionnelle, il doit verser une contribution financière, sauf pour les entreprises des sept bassins d'emploi initialement concernés qui ont engagé la procédure de licenciement économique entre le 1^{er} et le 28 décembre 2008 lorsque soit l'entretien préalable, soit la première réunion du comité d'entreprise s'est déjà déroulée (article 124, II de la loi de finance pour 2009, Journal Officiel du 28 décembre 2008).

Handicapés

Les personnes handicapées ne pouvaient conclure un

contrat d'apprentissage que si elles étaient âgées d'au moins 25 ans et de moins de 30 ans. Désormais, le

loi de finance pour 2009, Journal Officiel du 28 décembre 2008).



contrat d'apprentissage est ouvert aux personnes handicapées âgées de plus de 30 ans mais reste inaccessible à celles de moins de 25 ans (article 187, II de la

Titres-restaurant

Pour l'imposition des revenus de l'année 2008, est



exonéré de l'impôt sur le revenu, dans la limite de 5,04 euros par titre, le complément de rémunération qui résulte de la contribution de l'employeur à l'acquisition par le salarié des titres-restaurant. Cette exonération est accordée à condition que la contribution patronale soit comprise

Depuis le 1^{er} janvier, il est institué une contribution patronale de 2 % (dite « forfait social ») sur les sommes versées au titre de la participation, de l'intéressement, de la prime exceptionnelle de 1 500 euros. Ce « forfait social » est également prélevé sur les abondements patronaux aux plans d'épargne d'entreprises et les contributions de l'employeur aux régimes de retraite supplémentaire.

entre 50 et 60 % de la valeur du titre. Indexée sur le barème de l'impôt sur le revenu, la limite d'exonération est fixée à 5,19 euros pour les titres-restaurants

acquis en 2009 (article 61 de la loi de finance pour 2009, Journal Officiel du 28 décembre 2008).

Travail illégal

La contribution financière due par les employeurs, qui occupent des salariés étrangers non titulaires d'un titre de travail, est doublée. Aux termes du nouvel article L.8253-1 du code du travail (modifié par la loi de finance pour 2009), elle passe de 500 à 1 000 fois le taux horaire du Minimum Garanti, soit 3 310 euros (3,31 euros x 1 000).

Accidents du travail

Jusqu'à récemment, les victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ne percevaient ni leur salaire ni aucune indemnité pendant la période allant de la date à laquelle était reconnue leur inaptitude et la date à laquelle s'effectuait leur

reclassement dans l'entreprise ou était notifié leur licenciement.

L'accord national interprofessionnel du 25 avril 2007 relatif à la réparation des ris-

Retraite

Les salariés ont toujours la possibilité de partir à la retraite dès leur soixan-

Deux projets de décret à paraître prochainement doivent préciser les dispositions de la loi de financement de la sécurité sociale relatives à l'emploi des seniors. En effet, à compter du 1^{er} janvier 2010, toutes les entreprises de plus de 50 salariés devront être couvertes par un accord de branche sur l'emploi des salariés âgés et celles de plus de 300 par un accord d'entreprise ou un plan d'action unilatéral présenté aux représentants du personnel. A défaut, les employeurs devront s'acquitter d'une pénalité égale à 1 % de la masse salariale.

ques professionnels propose que cette période fasse l'objet du versement d'indemnités journalières de sécurité sociale. Ces dispositions sont traduites, au plan législatif, par l'article 98 de la loi du 17 décembre 2008 de financement de la sécurité sociale (Journal Officiel du 18 décembre 2008).

tième anniversaire dès lors qu'ils ont le nombre de trimestres d'assurance vieillesse pour prétendre à une pension à taux plein. En revanche, l'employeur n'a plus la faculté de mettre d'office à la retraite un salarié à compter de son soixante-cinquième anniversaire. Il doit désormais attendre le soixante-dixième anniversaire, sauf

Rôle économique et social

accord du salarié pour quitter l'entreprise avant qu'il n'atteigne cet âge.

En effet, l'article 90 de la loi du 17 décembre 2008 de financement de la sécurité sociale stipule que l'employeur est tenu de demander au salarié avant son soixantième anniversaire s'il a l'intention de prendre sa retraite. Demande que l'employeur devra renouveler tous les ans jusqu'à ce que le salarié fête ses 70 ans. Si le salarié refuse ou si l'employeur oublie de formuler la demande, la mise d'office à la retraite de l'intéressé n'est pas possible pendant un an.

Complémentaire santé

Afin de régler certaines difficultés pratiques, l'article 37 de la loi de financement de la sécurité sociale pose le principe selon lequel les contrats individuels ou collectifs d'assurance complémentaire santé, en vigueur, sont réputés ne pas couvrir la franchise sur certains actes médicaux. A condition, toutefois, comme le précise une circulaire ministérielle du 30 janvier 2008 (n° DSS/5B/2009/32), que « le contrat, le bulletin d'adhésion ou le règlement ne prévoit pas expressément la prise en charge de cette franchise ».

Cette condition est applicable aux contributions des employeurs versées à compter du 1^{er} janvier 2008.

Frais de transport

Depuis le 1^{er} janvier 2009, toutes les entreprises, quelle que soit leur localisation géographique, sont

tenu de prendre à leur charge 50 % du coût des abonnements de transports collectifs souscrits par les salariés pour leurs déplacements entre leur domicile et leur lieu de travail. (nouvel article L.3261-2 du code du travail modifié par l'article 20 de la loi du 17 décembre 2008 de financement de la sécurité sociale).

Un décret du 30 décembre (n° 2008-1501, J.O. du 31 décembre 2008) indique que cette prise en charge concerne également les abonnements à un service public de location de vélos. Dans un tel cas, le remboursement est conditionné à une simple attestation sur l'honneur, contrairement aux autres abonnements pour lesquels le salarié doit présenter à l'employeur les titres de transport achetés. Si le salarié perçoit des indemnités représentatives de frais pour ses déplacements domicile-travail dont le montant dépasse 50 % du coût de l'abonnement aux transports publics, l'employeur est en droit de lui refuser le remboursement.

La prime de transport ne peut se cumuler avec la déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels propre à certaines professions. En revanche, précise l'administration, elle peut se cumuler avec l'exclusion d'assiette de la prise en charge des indemnités kilométriques. Toutefois, le montant total exclu de l'assiette des cotisations et des contributions sociales, issu à la fois de la prime transport et de la prise en charge des indemnités kilométriques, ne peut pas excéder le montant total des frais réellement engagés par le salarié pour effectuer ses trajets (circulaire DGT/DSS n° 01 du 28 janvier 2009).

Par ailleurs, l'employeur a la faculté de prendre en charge en totalité ou en partie les dépenses de carburant (ou d'alimentation des véhicules électriques) engagées par les salariés qui utilisent leur véhicule personnel pour se rendre de leur domicile à leur lieu de travail. Ces salariés doivent utiliser leur véhicule personnel soit parce que leur domicile ou

lieu de travail est situé hors d'un périmètre de transports collectifs, soit parce que leurs horaires de travail ne leur permettent pas de les emprunter.

Si l'employeur opte pour cette possibilité, elle doit concerner tous les salariés rencontrant les mêmes difficultés à utiliser les transports collectifs. Et les mêmes modalités doivent être appliquées à tous, selon la distance entre le domicile et le lieu de travail. Toutefois, cette prise en charge ne peut pas être accordée aux salariés :

- qui bénéficient d'un véhicule mis à leur disposition permanente par l'employeur avec prise en charge des dépenses de carburant (ou d'alimentation d'un véhicule électrique) ;
- qui sont logés dans des conditions telles qu'ils ne supportent aucun frais pour leurs déplacements entre leur domicile et leur lieu de travail ;
- dont le transport est assuré gratuitement par l'employeur.

Tout changement dans les modalités de remboursement des frais de transport



Sophie Bourzat - Fotolia

doit être porté à la connaissance du salarié au moins un mois avant.

Intéressement et participation

La loi du 3 décembre 2008 en faveur des revenus du travail (J.O. du 4 décembre 2008) comporte deux volets : l'un a trait à l'intéressement et à la participation, et l'autre concerne la négociation annuelle obligatoire sur les salaires.

La loi modifie les règles en matière d'indisponibilité des droits acquis au titre de la participation. A compter des exercices clos après le 3 décembre 2008, les salariés ont la faculté de demander le déblocage immédiat des sommes issues de la participation. La demande doit être effectuée dans un délai que doit fixer un décret (à paraître).

Les sommes ainsi débloquées ne bénéficient pas de l'exonération de l'impôt sur le revenu. Les cas de déblocage anticipé continuent à être autorisés (mariage, acquisition de la résidence principale, départ de l'entreprise...), tout en étant exonérés de l'impôt sur le revenu.

Quant au régime d'intéressement, il est désormais possible de le mettre en place au niveau de la branche, tout en l'adaptant à la situation propre de l'entreprise. En outre, le renouvellement de l'accord ayant institué un tel régime est assoupli. Désormais, le régime d'intéressement peut être reconduit tacitement, dès lors que :

- dans les trois mois précédant la date d'échéance de l'accord, aucune des parties ne demande l'ouverture d'une renégociation de l'accord,
- l'accord d'origine prévoit cette possibilité.

A noter également que l'em-

ployeur est autorisé à :

- abonder le plan d'épargne salariale lorsque le salarié verse des sommes provenant de la participation,
- mettre en place un PERCO de sa propre initiative, lorsque la négociation n'a pas abouti,
- effectuer un versement initial sur le PERCO dans la limite d'un plafond que doit fixer un décret (à paraître).

Prime exceptionnelle

Les entreprises, ayant conclu un accord d'intéressement (ou un avenant à leur accord) au plus tôt le 4 décembre 2008 et au plus tard le 30 juin 2009, peuvent verser à leurs salariés une prime exceptionnelle d'un montant maximal de 1 500 euros. L'accord ou l'avenant doit toutefois être applicable à l'année 2009 (article 2 de la loi en faveur des revenus du travail).

L'attribution de cette prime exceptionnelle, exonérée des cotisations sociales mais soumise à CSG et CRDS, doit respecter plusieurs conditions. Elle ne doit pas se substituer à un élément de rémunération, c'est-à-dire à des augmentations de salaire, à des primes conventionnelles prévues par l'accord salarial ou le contrat de travail ou à tout autre élément de rémunération visé à l'article L.242-1 du code de la sécurité sociale (ou qui deviendrait obligatoire en application de règles légales ou conventionnelles).

L'employeur peut choisir de répartir la prime de façon uniforme entre les salariés ou d'appliquer la même proportion que celle retenue dans l'accord d'intéressement.

La prime doit être versée au plus tard le 30 juin 2009. Elle peut être fractionnée en plusieurs versements, sans



innove et devient

au service
du CE
.com

Leader dans la formation,
auserviceduce.com vous propose

LA GESTION ET LA COMPTABILITÉ DU CE

Strasbourg	vendredi 17 avril 2009
Rennes	mercredi 29 avril 2009
Bordeaux	mercredi 6 mai 2009
Marseille	jeudi 28 mai 2009

LA COMMUNICATION DU CE

Toulouse	mercredi 18 et jeudi 19 mars 2009
Lyon	mercredi 25 et jeudi 26 mars 2009
Nantes	mardi 31 mars et mercredi 1 ^{er} avril 2009
Paris	lundi 27 et mardi 28 avril 2009
Bordeaux	mercredi 3 et jeudi 4 juin 2009

RÔLE DU SECRÉTAIRE DE CE

Strasbourg	jeudi 16 avril 2009
Rennes	mardi 28 avril 2009
Marseille	mercredi 27 mai 2009
Lyon	mercredi 27 mai 2009
Paris	mardi 16 juin 2009

NÉGOCIER LA GPEC

Paris	jeudi 30 avril 2009
Strasbourg	mardi 31 mars 2009
Rennes	vendredi 3 avril 2009
Bordeaux	mardi 7 avril 2009
Lyon	mardi 21 avril 2009
Marseille	mardi 19 mai 2009

LE RÔLE DES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

Lyon	mardi 31 mars 2009
Paris	vendredi 3 avril 2009
Marseille	mercredi 15 avril 2009
Strasbourg	mardi 5 mai 2009
Toulouse	mercredi 6 mai 2009

RÔLE, FONCTIONNEMENT ET OBLIGATIONS DU CE

Bordeaux	mercredi 1 ^{er} avril 2009
Tours	mercredi 8 avril 2009
Marseille	jeudi 9 avril 2009
Nantes	mercredi 22 avril 2009
Montpellier	vendredi 24 avril 2009
Lyon	mardi 28 avril 2009
Paris	mercredi 29 avril 2009
Reims	mardi 19 mai 2009
Bordeaux	mardi 5 mai 2009
Paris	mardi 26 mai 2009
Lyon	mercredi 27 mai 2009

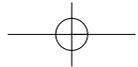
Et de nombreux autres thèmes
et dates à découvrir sur

www.auserviceduce.com

ou en nous contactant
commercial@auserviceduce.com
ou 01 55 56 62 10

Agée par la préfecture d'Ile-de-France pour dispenser la formation économique prévue par l'article L.434-10 du Code du travail.
Notre certification OFQCM assure à nos clients la qualité et la fiabilité de nos prestations.





SERVICE LECTEUR

MédiaCE

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 Location 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 _____



qu'aucun ne puisse être effectué au-delà du 30 septembre 2009.

Enfin, sur le plan fiscal, la prime doit être intégrée dans la déclaration de revenu du bénéficiaire, sauf si ce dernier la verse sur un plan d'épargne d'entreprise (circulaire ministérielle n° DSS/5B/2009/29 du 29 janvier 2009).

Négociation sur les salaires

Afin d'inciter les employeurs à respecter leur obligation d'ouvrir annuellement des négociations sur les salaires, il est institué un mécanisme diminuant les allègements et exonérations de cotisations sociales dont peuvent bénéficier les entreprises.

Ainsi, lorsque l'employeur n'ouvre pas de négociation



sur les salaires, au cours d'une année civile, le montant des allègements et exonérations de cotisations sociales dont il bénéficie est

diminué de 10 % au titre des rémunérations versées cette même année. Ce montant est diminué de 100 %, si l'employeur ne

respecte pas son obligation pour la troisième année consécutive.

Jean Martinez



EVS
Expertise
Les alternatives en débat

**Spécialiste en conseil et assistance
des représentants du personnel**

Analyse des comptes et de la situation de l'entreprise

Droit d'alerte économique

Analyse des projets de restructuration

**CE
CCE**

Comités de Groupe
Comités d'Entreprise
Européens

Plans de Sauvegarde de l'Emploi

Opérations de concentration

Participation - Intéressement

Arrêté des comptes du CE

17 rue Campagne Première - 75014 PARIS
Tél. : 01 56 80 10 80 - contact@evsexpertise.fr

Rendez-vous sur notre site
www.evsexpertise.fr

Fonctionnement

Temps De travail

La loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail renove les règles en matière de fixation du contingent d'heures supplémentaires et de son dépassement. Elle crée un mode unique d'aménagement négocié du temps de travail (voir Média CE n°30, page 32). Ces dispositions ont été précisées par une circulaire du 13 novembre 2008 (DGT n°20). Nous reproduisons ci-après ce texte.

Un contingent d'heures supplémentaires est maintenu

L'article L.3121-11 instaure la primauté de la convention ou de l'accord collectif d'entreprise ou d'établissement par rapport à la convention ou l'accord de branche en matière de fixation du contingent d'heures supplémentaires. Les dispositions de l'accord collectif d'entreprise ou d'établissement s'appliquent donc à l'entreprise ou à l'établissement nonobstant les pres-

criptions de l'accord de branche et ce, quelle que soit la date de conclusion de ce dernier en vertu de la décision du Conseil constitutionnel. Pour les entreprises hors champ conventionnel, c'est-à-dire qui n'ont pas conclu de convention ou d'accord collectif d'entreprise ou d'établissement en matière de contingent d'heures supplémentaires et qui ne sont pas couvertes par un accord de branche, le contingent est fixé à 220 heures en vertu du nouvel article D.3121-14-1 créé par décret intervenant à titre supplétif. Aux termes de l'article L.3121-11-1, les heures supplémentaires accomplies dans la limite du contingent doivent donner lieu à une information préalable du comité d'entreprise ou, à défaut, des

La circulaire

Une circulaire du 13 novembre 2008 fait le point, sous forme de fiches, sur les modifications apportées par la loi du 20 août sur l'aménagement du temps de travail. Elle aborde notamment les assouplissements introduits en matière d'heures supplémentaires.

délégués du personnel lorsqu'ils existent. La possibilité de substituer

une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement



un repos compensateur de remplacement à la majoration pour heures supplémentaires est maintenue. Aux termes du premier alinéa de l'article L.3121-24,

ou, à défaut, une convention ou un accord de branche continue d'être nécessaire pour remplacer tout ou partie du paiement des heures supplémentaires



Fotolia - Andrey Zik

majorées par un repos compensateur équivalent. En pratique, une heure supplémentaire majorée de 50 % sera remplacée par un repos compensateur d'une heure et demie.

Aux termes de l'article L.3121-25 inchangé, les heures supplémentaires remplacées ne s'imputent pas sur le contingent d'heu-

l'obligation annuelle de négociation, le remplacement peut être mis en place par l'employeur à condition que le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel s'ils existent, ne s'y opposent pas.

Il convient de noter que le remplacement des majorations par un repos compensateur de remplacement équivalent est possible pour toutes les heures supplémentaires, qu'elles soient accomplies en deçà ou au-delà du contingent.

Le contingent peut être dépassé dans le respect de plusieurs obligations

Il est mis fin au régime d'autorisation administrative en matière de dépassement du contingent d'heures supplémentaires. Le contingent d'heures supplémentaires fixé par l'accord peut donc,

dès l'entrée en vigueur de la loi, être dépassé sans autorisation de l'inspecteur du travail, selon les conditions et les modalités fixées par l'accord.

heures supplémentaires au-delà du contingent (par exemple, un plafond pourrait être fixé au dépassement du contingent d'heures supplémentaires),

Concernant le compte épargne temps, l'administration indique que désormais l'ensemble des conditions d'alimentation, d'utilisation, de gestion, de liquidation et de transfert des droits épargnés sur un compte épargne temps « sont déterminées par accord collectif ». En outre, afin de garantir les droits épargnés, un accord collectif doit avoir été conclu avant le 9 février 2009 pour les sommes dépassant le montant couvert par l'AGS (66552 euros pour 2008). Un décret doit définir le régime de garantie, à défaut d'accord.

Toutefois, les heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent ouvrent droit à des compensations en repos. Ces compensations seront celles inscrites dans l'accord conclu par les partenaires sociaux. L'article L.3121-11 précise en effet que l'accord devra fixer :

- l'ensemble des conditions d'accomplissement des

- les caractéristiques et les conditions de prise d'une contrepartie obligatoire en repos pour toute heure supplémentaire accomplie au-delà du contingent (par exemple, la contrepartie obligatoire en repos pourrait devoir être prise en dehors d'une période définie par accord ; en cas de demandes multiples de prise de repos, l'accord

res supplémentaires. Toutefois, le second alinéa de l'article L.3121-24 dispose que, dans les entreprises dépourvues de délégué syndical et non assujetties à

Fonctionnement

pourrait fixer la règle de prise en compte de ces demandes et le délai maximum pendant lequel l'employeur peut demander le report de prise de repos).

La durée de la contrepartie obligatoire en repos pour toute heure supplémentaire accomplie au-delà du contingent est fixée par la loi à 50 % pour les entreprises de vingt salariés au plus et à 100 % pour les entreprises de plus de vingt salariés. Un accord collectif ne pourra donc pas prévoir une compensation obligatoire en repos pour heures supplémentaires – ou, le cas échéant certaines de ces heures supplémentaires – accomplies en deçà du contingent.

Aux termes de l'article L.3121-11-1, les heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent ne peuvent l'être qu'après l'avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel lorsqu'ils existent.

Ce n'est qu'en l'absence d'accord qu'un décret fixe le niveau du contingent d'heures supplémentaires.



Absence d'accord

En l'absence d'accord applicable à l'entreprise, le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé par décret aux termes du troisième alinéa de l'article

L.3121-11. Il est fixé à 220 heures aux termes de l'article D.3121-14-1.

Toutefois, ce contingent d'heures supplémentaires fixé par décret peut être dépassé sans autorisation de l'inspecteur du travail après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du

personnel, s'il en existe.

Les modalités de l'utilisation du contingent et de son éventuel dépassement donnent lieu au moins une fois par an à une consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel lorsqu'ils existent.

Ce sont les dispositions de la loi qui s'appliquent en matière de durée de la contrepartie obligatoire en repos (cf. supra : majoration de 50 % ou 100 % en fonction de la taille de l'entreprise). Quant aux caractéristiques et conditions de prise de la contrepartie obligatoire en repos pour toute heure supplémentaire accomplie au-delà du contingent, elles seront fixées par les articles D.3121-9, D.3121-10 et D.3121-11 créés par le décret intervenant à titre supplétif en l'absence de dispositions conventionnelles contraires (par exemple : la contrepartie obligatoire en repos est assimilée à du temps de travail effectif, elle peut être prise par demi-journée ou journée entière, elle donne lieu à



une indemnisation qui n'entraîne aucune diminution de rémunération...]

Le décret ne précise pas les conditions de dépassement du contingent car celles-ci sont fixées par la loi. En effet, la loi prévoit que, à défaut de détermination du contingent annuel d'heures supplémentaires par voie conventionnelle, les modalités de son utilisation et de son éventuel dépassement donnent lieu au moins une fois par an à une consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, s'il en existe.

Fixation du contingent au niveau de l'entreprise

Le Conseil constitutionnel a décidé que la caducité des seules clauses des accords de branche relatives au contingent portait atteinte à l'équilibre de ces accords et donc à la liberté contractuelle. Il a, dans sa décision du 7 août 2008, censuré la mesure d'entrée en vigueur différée au 1^{er} janvier 2010 prévue dans le projet de loi. Cette décision rend la loi immédiatement applicable : les conventions ou accords collectifs d'entreprise ou d'établissement fixant un contingent diffèrent de l'accord de branche applicable pourront être appliqués dès l'entrée en vigueur de la loi.

Le Conseil constitutionnel précise dans le point 20 de sa décision que ces accords pourront être conclus y compris lorsqu'un accord de branche antérieur en fermait la possibilité. Les accords de branche existant conserveront tou-

tefois leurs effets tant qu'ils resteront en vigueur. Ils demeureront les seuls accords applicables aux entreprises dépourvues de la capacité de négocier.

Accords relatifs aux heures choisies

La loi a abrogé l'article L.3121-17 du code du travail relatif aux heures choisies. Pour autant, les accords collectifs conclus antérieurement à la loi du 20 août 2008 restent en vigueur. La loi précise à cet égard que les heures choisies accomplies en application d'un accord conclu sur le fondement de l'ancien article L.3121-17 du code du travail n'ouvrent pas droit à la contrepartie obligatoire en repos mise en place par la loi, tout comme elles n'ouvrent pas droit au repos compensateur obligatoire. Dès lors, la contrepartie en repos prévue par un accord collectif relatif aux heures choisies ne peut se cumuler avec la contrepartie obligatoire en repos mise en place par la loi du 20 août 2008 (cf. avenant du 3 mars 2006 à la CCN ingénieurs et cadres de la métallurgie).

Forfait en heures sur une base hebdomadaire ou mensuelle

Une convention individuelle de forfait organisant le temps de travail en heures sur la semaine ou sur le mois peut être conclue par tout salarié, cadre ou non cadre, sans nécessiter d'accord collectif préalable.

Comptabilité et quitus des comptes du CE

Examen des comptes de la société

Procédure d'alerte

Plan de sauvegarde de l'emploi

Formation des élus

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

Fonctionnement

ble. Cette possibilité existait déjà pour tout salarié, en application de la jurisprudence et de la loi sur la mensualisation de 1978 mais elle n'avait été codifiée que pour les cadres, par la loi du 19 janvier 2000.

Forfait en heures ou en jours sur une base annuelle

Un accord collectif demeure nécessaire pour pouvoir conclure une convention de forfait organisant le travail sur l'année, que ce soit en heures ou en jours.

Trois mentions essentielles doivent figurer dans l'accord collectif relatif à la mise en place de conventions de forfait :

- les catégories de salariés susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait,
- la durée annuelle de travail à partir de laquelle le forfait est établi,
- les caractéristiques principales des conventions de forfait.

Conditions applicables à tous les forfaits

Dans le but d'accroître la sécurité juridique des conventions de forfait, la loi du 20 août 2008 codifie, à l'article L.3121-40, une obligation jurisprudentielle selon laquelle la convention ne vaut que si le salarié a donné son accord et qu'un écrit est établi.

Salariés concernés par un forfait annuel en heures

Les cadres 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 qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

Auparavant prévu, pour ce qui concerne les salariés

non cadres, pour ceux dont le temps de travail « ne peut être prédéterminé ou qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps », le forfait en heures sur l'année est désormais applicable aux salariés non cadres « qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps » (article L.3121-42).

Salariés concernés par un forfait annuel en jours

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.

Conventions de forfait en heures

La convention de forfait en heures vise à rémunérer une durée hebdomadaire, mensuelle ou annuelle du travail intégrant un nombre prédéterminé d'heures supplémentaires. La rémunération du salarié en forfait doit être au moins égale à celle qu'il percevrait s'il n'était pas en forfait, c'est-à-dire à la rémunération minimale applicable dans l'entreprise, compte tenu des majorations pour heures supplémentaires (article L.3121-41).

Forfait annuel en heures

Les caractéristiques de ce type de forfait sont inchangées. Toutes les dispositions relatives à la durée du travail et aux repos sont applicables aux salariés ayant conclu un forfait en heures sur l'année, à l'exclusion de celles concernant le contingent annuel d'heures supplémentaires, le soin étant laissé à l'accord collectif de fixer la durée annuelle de travail et les contreparties.

Forfait annuel en jours

L'accord collectif doit prévoir la durée annuelle de travail à partir de laquelle le forfait est établi et ce, dans la limite inchangée de 218 jours. La loi prévoit la possibilité de travailler au-delà du nombre de jours prévu à la convention de forfait comme c'était précédemment le cas



Fotolia - Orlando Florin Rosu

mais pose des limites et conditions nouvelles.

Conditions du dépassement du forfait en jours sur l'année

Il était déjà possible de travailler au-delà de la durée prévue à la convention de forfait, en renonçant à des jours de repos (ancien article L.3121-46) ou en récupérant au cours des trois premiers mois de l'année suivante un nombre de jours égal au dépassement du plafond annuel fixé par la convention ou l'accord (ancien article L.3121-49). Cette possibilité est conservée mais modifiée sur deux points :

- le nombre maximal de jours travaillés dans l'année est fixé :

- conventionnellement, par accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par accord de branche et ce, dans le respect des repos quotidien et hebdomadaire, des jours fériés chômés dans l'entreprise ainsi que des congés payés,
- à défaut d'accord collectif, par la loi ; l'article L.3121-45 fixe à 235 jours le plafond à ne pas dépasser.

Ensuite :

- un accord collectif n'est pas nécessaire pour permettre et aménager les conditions d'un dépassement ; le salarié volontaire fait connaître son choix de travailler plus par la signature d'un avenant à la convention de forfait qui est conclu pour l'année de dépassement et qui peut être renouvelé chaque année ;

- le salarié ne récupère plus un nombre de jours de repos égal au dépassement mais un plafond est instauré pour limiter le travail

supplémentaire.

Exemple. Dans l'hypothèse où l'accord collectif ne fixe pas de nombre annuel maximal de jours travaillés, le salarié dont le forfait prévoit une durée annuelle de 218 jours peut renoncer au maximum à 17 jours de repos car il ne peut dépasser le plafond légal de 235 jours qui s'applique à défaut de fixation d'un nombre annuel maximal par l'accord collectif.

Rémunération afférente au dépassement

Le travail supplémentaire en dépassement de la durée de travail fixée à la convention donne lieu à une rémunération majorée. Le taux de la majoration est déterminé par le salarié et l'employeur dans un ave-

nant à la convention individuelle de forfait. Ce taux ne peut être inférieur à 10 %.

Garantie collective au suivi du salarié et de sa charge de travail

L'article L.3121-46 prévoit désormais qu'un entretien annuel individuel est organisé par l'employeur avec chaque salarié ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année. Cet entretien porte 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 du salarié.

Jean Martinez

ACEexperts

Experts auprès des CE



Membres élus du CE,
nous sommes à vos cotés :

- Examen annuel des comptes,
- Contrôle du calcul de la participation,
- Négociations annuelles obligatoires,
- Accord d'intéressement,
- Procédure d'alerte,
- Plan de restructuration

Contactez-nous

74 avenue Kléber - 75116 Paris
Tél. 01 47 55 48 48 - Fax 01 47 55 40 07
contact@auditeurs.net

Gestion et fonctionnement

Les logiciels du CE

La diversité des comités d'entreprise dans leur taille, leur budget, leur type de fonctionnement, implique de parfaitement évaluer les besoins de chacun en matière de logiciels. L'offre et les coûts seront différents selon que vous n'avez à gérer que très peu d'activités et d'écritures comptables, ou, qu'au contraire, votre structure implique des permanents et que la masse salariale de votre entreprise suppose une gestion rigoureuse du calcul des ayants-droit.

Des solutions simples

Dans le premier cas, sans aller jusqu'à vous contenter d'un simple tableur pour vos comptes et d'un traitement de texte pour votre communication, des solutions simples existent, qui ne demandent ni connaissance comptable particulière, ni trop de temps à passer dans des formations fastidieuses. Le minimum des fonctions proposées suppose une gestion des ayants-droit, une gestion des activités

De plus en plus simples

Internet, intranet, extranet, gestion des activités sociales et culturelles, des ayants-droit, édition des comptes du CE, communication, l'informatique est devenu un outil indispensable dans la gestion au quotidien du CE.

et, idéalement, un double suivi de trésorerie, pour gérer distinctement le budget des activités sociales et culturelles d'une part, et celui de fonctionnement d'autre part.

La partie la plus ennuyeuse consiste dans la saisie des salariés et de leurs ouvrants droit.

Si une base de données des salariés existe déjà, son importation sera réalisée par votre prestataire lors de la phase de paramétrage.

A cette occasion, vous aurez en général à définir la part du CE aux activités donnant lieu à une subvention. Soyez clair dans vos modes de calcul (salaire, quotient familial...).

N'oubliez pas également, une fois la base constituée, de la déclarer à la CNIL. C'est une formalité assez simple, mais obligatoire.

Le plus fort de votre concentration, lors de la mise en place du logiciel, concernera le paramétrage

sans appeler au secours son prestataire ? Et, surtout, comment mettre en place dans le logiciel une



des activités : y a-t-il participation du CE pour telle activité ? Si oui, sur quelle base ? Comment gérer le plafonnement ? Comment en changer les paramètres

activité nouvelle ? Une fois les activités définies, il s'agit de gérer les inscriptions ou les commandes. Tout bon logiciel vous pro-



Fotolia - Kay Ransom

posera la gestion des règlements (chèques, espèces, prélèvements, virements, et même échéancier), avec calcul automatique de la prise en charge du CE et, éventuellement, du plafonnement. Pour chaque activité, la gestion du stock (places, billets, articles disponibles ou déjà affectés) et une souplesse dans la tari-

Là où se révèle toute la puissance du logiciel, c'est dans le basculement automatique des données saisies dans le module d'activités vers le module comptable, avec affectation automatique dans les classes correspondantes. Bien sûr, l'édition de tous types d'états est absolument nécessaire (état échéancier des salariés, états des activités...) ainsi que l'exportation des différents champs vers Excel ou Word (pour des mailings auprès des salariés, par exemple).

existent. Si, dans le principe, la gestion des ayants droit et des activités reste la même, des spécificités beaucoup plus pointues s'offrent à vous :

Pour la gestion des ayants droits, ça va de l'éditeur de codes barre ou des étiquettes de badges CE à la mise à jour des informations à partir du fichier fourni par

Une définition rigoureuse des besoins du CE en fonction de l'entreprise et des activités concernées, une mise à plat des différentes règles de versements des diverses aides et subventions sont indispensables avant toute mise en place d'un nouvel outil informatique.

fication (tarif enfants, ouvrants droit...) sont indispensables, de même que la situation financière de l'activité (total réservé, payé, restant).

Des possibilités étendues

Si votre entreprise a un grand nombre de salariés, parfois sur plusieurs sites éloignés géographiquement, que votre CE dispose d'un nombre important d'activités, et que plusieurs personnes peuvent être amenées à saisir des données simultanément, des outils supplémentaires

Gestion et fonctionnement

le service du personnel en passant par l'édition de publipostages personnalisés, avec des courriers type qu'il suffit d'actualiser. Pour la gestion des activités, il en existe certaines un peu complexes comme les locations, les aides sociales, les remboursements d'activités extérieures, les titres restaurants, les chèques vacances, et même les prêts financiers peuvent être gérées.

La transparence comptable est là aussi de mise, et certains prestataires proposent même l'intégration directe des données vers des logiciels comptables comme Ciel, EBP ou Sage.

La gestion de la médiathèque

Des modules spécifiques de gestion de la médiathèque sont proposés, avec plusieurs activités possibles (livres, CD, DVD, jouets, outillage...). En terme de fonctionnalités on



trouve des étiquettes code barre, la gestion des commandes, des inventaires, des réservations, l'édition

des relance, parfois même par mail. Des données statistiques sur les titres les plus empruntés sont possi-

bles, ainsi que des listes par titre, par auteur ou par genre. La consultation des catalogues peut même, dans certains cas, se faire directement par internet.

La comptabilité

Les logiciels de comptabilité dédiés aux comités d'entreprise intègrent normalement les règles de la comptabilité générale : recettes, dépenses, trésorerie, budget (prévisionnel, réel), comptabilité, caisse, grand livre des écritures, balances comptables. La saisie se fait en mode brouillard jusqu'à la validation de l'exercice. Une option de rapprochement bancaire, parfois accompagnée de bordereaux de remise en banque, est



généralement disponible. Une comptabilité analytique est disponible, pour chaque activité ou pour chaque commission, avec même des résultats à l'écran sous forme de camemberts ou de courbes.

L'édition des différents journaux comptables, des balances et des grands livres se fait directement à l'imprimante, ainsi que les états analytiques et budgétaires.

Réseaux et sécurité

Pratiquement tous les logiciels dédiés aux CE fonctionnent en réseau, avec un mot de passe par utilisateur, voire par commission.

On commence à trouver des versions « client/serveur » en base MySQL ou SQL Server qui permettent de se connecter à distance directement sur internet.

La communication

Informers les salariés sur les activités proposées par le CE, publier les comptes rendus, mettre en avant le rôle du comité d'entreprise dans le domaine des oeuvres sociales ou de ses prérogatives économiques sont autant de sujets de communication incontournables, et le tableau d'affichage devient vite saturé. La solution « mailing », fastidieuse et coûteuse, a fait son temps. Place à la communication virtuelle. L'éclatement des différents sites, la multiplication des horaires de travail décalés, la volonté de répondre aux sollicitations des familles sont autant d'arguments pour adopter la solution informatique. Pour mettre en ligne un site Internet, il y a plusieurs solutions :

- réaliser soi-même le site



CE, COS, CAS, Amicales

ARETE

simplifie votre quotidien

- Logiciels de gestion des activités et de comptabilité,
- Sites web, inscriptions en ligne,
- Mise en place et formation personnalisées,
- Expertises technologiques et CHSCT.

ARETE

partenaire des CE depuis 25 ans

Tél. : 01 40 22 12 12

www.arete.fr - contact@arete.fr



ELUS de CE

restez connectés

LCI INTEGRALE



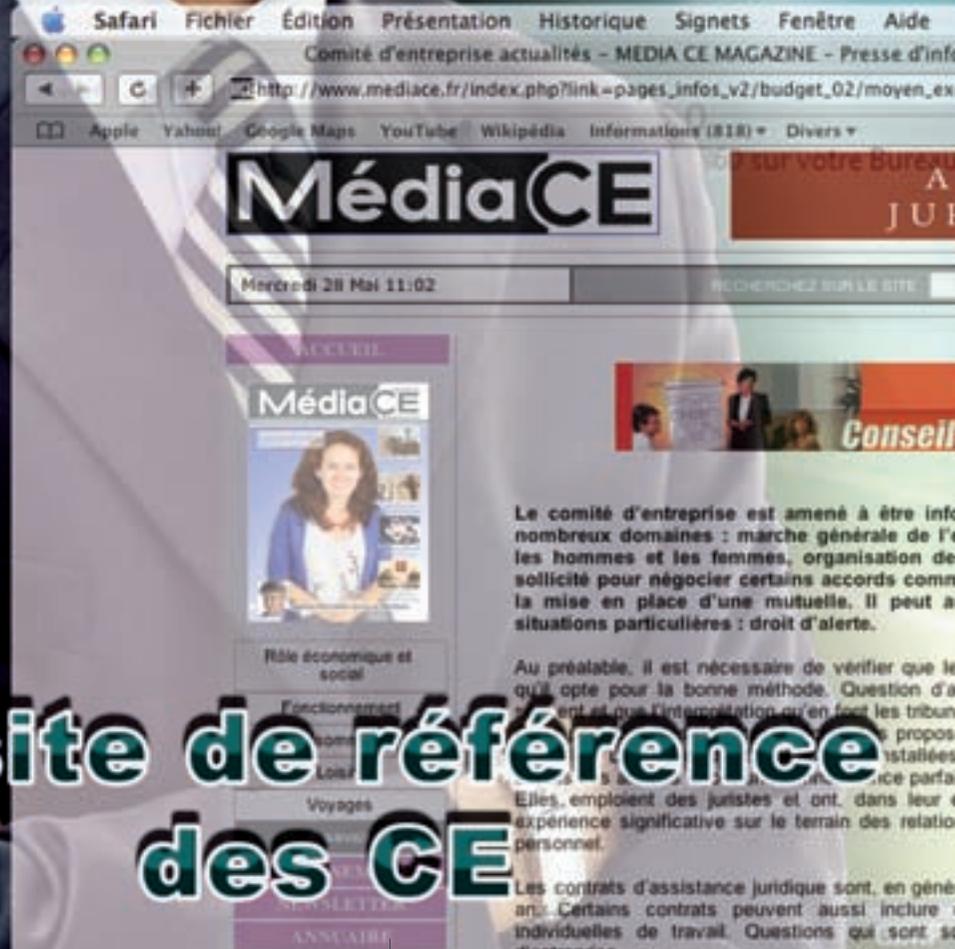
Mozilla Firefox



QuickTime Player



FileZilla



LE site de référence des CE

W
W
W

M
E
D
I
A
C
E

F
R

Le comité d'entreprise est amené à être informé et consulté régulièrement dans de nombreux domaines : marché générale de l'entreprise, politique professionnelle, services... Il peut être sollicité pour négocier certains accords communs, par exemple, sur la mise en place d'une mutuelle, il peut aussi intervenir dans des situations particulières : droit d'alerte.

Au préalable, il est nécessaire de vérifier que le conseil d'administration est compétent et que l'interpellation qu'en font les tribunaux est correctement motivée. Les tribunaux proposent des services d'assistance juridique installés sur le marché des conseils juridiques. Elles emploient des juristes et ont, dans leur expérience significative sur le terrain des relations avec le personnel.

Les contrats d'assistance juridique sont, en général, d'un coût forfaitaire et annuel. Certains contrats peuvent aussi inclure des prestations particulières de relations de travail. Questions qui sont souvent posées aux membres d'entreprise.

et l'héberger sur les pages « perso » des principaux opérateurs,

- faire fabriquer le site sur mesure ou bien utiliser un logiciel spécifique au CE.

Un tel logiciel demande de moins en moins de connaissances informatiques. Adieu html, php et applets java ! Les interfaces sont intuitives, et vous insérez textes, images, tableaux ou liens en toute simplicité.

Une gestion d'e-mailing vous permet en quelques clics d'adresser à l'ensemble des salariés toutes les informations que vous voulez transmettre.

Des modules permettent même de gérer les pré-inscriptions aux activités et l'information est aussitôt transmise à votre logiciel de gestion.

Au-delà de l'aspect technique, il est nécessaire de prendre en compte l'importance de faire vivre son site.



Un bon site web est un site qui vit et qui évolue. Il est, par conséquent, indispensable que le comité d'entreprise prenne en considération son avenir.

Il est très courant de voir des sites bien ficelés mais sans

aucune « vie », déconnectés des structures actives du comité et des bénéficiaires. Un des problèmes les plus fréquents des sites internet CE, c'est le manque de mise à jour.

L'élément le plus important

que les comités d'entreprise doivent prendre en compte, lors de la mise en place d'un site Internet, concerne la stratégie de mise à jour. Il faut désigner les personnes qui feront vivre votre site.



SONDAGES CE

Connaître pour agir

www.sondages-ce.fr



“ Pour les prochaines actions du CE : je veux demander l'avis des bénéficiaires ”

M. Méroux, secrétaire du Comité d'entreprise S.C.R. automobile

Elus, vous avez besoin de savoir ce que pensent les bénéficiaires du Comité d'Entreprise

Sondages CE vous fournit des réponses fiables et objectives par le biais de ses enquêtes et sondages. Grâce à eux vous pourrez :

- mesurer la satisfaction des bénéficiaires concernant les prestations et services du CE
- mieux connaître les bénéficiaires et leur famille : leurs attentes, leurs suggestions...
- mesurer l'évolution du climat social dans l'entreprise par la mise en place d'un baromètre

SONDAGES CE agit dans les différents domaines d'interventions du CE :

- activités sociales et culturelles, rôle économique, CHSCT, climat social, mutuelle, restauration.

FINANCEMENT
Toutes les prestations de Sondages CE peuvent être intégralement financées sur le budget de fonctionnement du CE (0,2%)

CONTACTEZ NOUS
04 76 24 86 88
contact@sondages-ce.fr
www.sondages-ce.fr

SONDAGES CE, LE PREMIER INSTITUT DE SONDAGES DES COMITÉS D'ENTREPRISE

Expérience du

CCE Sicli

C'est sur le site de Blanc-Mesnil que nous avons rencontré Daniel Bécard, secrétaire du CCE Sicli, et une partie de son équipe. Habituellement basé à Saint Florentin, il vient une à deux fois par semaine pour régler quelques affaires avec Mabrouka, la secrétaire administrative du CCE.

Cela fait près de 10 ans que Daniel Bécard est au CCE et il a conservé, depuis toujours, cette volonté de défendre les salariés.

La mission principale

« Nous devrions occuper la place de partenaires sociaux, nous explique Daniel Bécard. Mais, ce terme me fait sourire, en fait, nous essayons simplement de faire respecter le code du travail à l'employeur et de défendre les intérêts des salariés. Cela se traduit par de nombreux courriers à la direction, à l'inspection du travail, à des cabinets d'avocats... » Récemment, la société Sicli a subi un plan social et a dû faire face à d'importants

Les intérêts des salariés avant tout

Sicli est une filiale du groupe UTC Fire & Security, spécialisée dans les métiers de la prévention, de l'extinction et de l'évacuation. Répartie sur deux sites, elle compte près de 2 000 salariés en France. Rencontre avec le comité central d'entreprise.

licenciements. Là aussi Daniel Bécard et les membres du CCE se sont attelés à faire respecter les droits des salariés.

« Contrairement à d'autres, poursuit Daniel Bécard, nous traitons cela de façon globale. Les salariés ne viennent pas faire la queue pour nous exposer leur problème. Nous préférons étudier la situation et prévenir les risques de dérive. »

Pour le secrétaire, le comité d'entreprise a évolué et s'est peu à peu écarté de son rôle principal : aider les salariés à faire respecter leurs droits. « Dans des structures comme la nôtre, les salariés ne sont que des numéros pour les employeurs et c'est dans ce sens que s'inscrit notre combat, car il s'agit d'un combat quotidien. Nous évitons les iné-

galités et les abus de pouvoirs. Les activités sociales et culturelles sont un plus,

male et, depuis une dizaine d'années, il est devenu conseillé aux prud'hommes.



agréables, certes, mais secondaires à mes yeux, affirme Daniel Bécard. » À Saint Florentin, Daniel Bécard s'occupe également de la défense prud'ho-

« Ce qui me permet de continuer cette bataille, c'est de voir certains dossiers obtenir gain de cause. Bien sûr ce sont des personnes qui ont perdu leur



emploi mais, la réussite de bon nombre d'actions est une satisfaction pour tous. »

Des activités bien gérées

Malgré tout, le comité central d'entreprise trouve le temps de gérer plusieurs

Le budget ASC du CCE Sicli

Le budget consacré aux activités sociales et culturelles du CCE Sicli s'élève à 265 000 € réparti de la manière suivante :

- environ 45 % est consacré aux voyages ;
- les locations requièrent environ 41 % ;
- 5 % sont réservés aux colonies ;
- le reste est dédié à la billetterie et aux associations.

activités sociales et culturelles. C'est un accord d'entreprise qui a été établi pour la répartition des budgets. Le CCE reçoit le budget de fonctionnement et

celui des activités sociales et culturelles, puis les reverse aux deux comités d'entreprise en fonction de leur nombre de salariés. C'est grâce à cet accord que le CCE peut organiser de nombreuses activités et les proposer aux salariés de toute la France.

« Nous organisons au moins deux voyages long-courrier par an. C'est Mabrouka, notre secrétaire administrative, qui s'occupe de gérer toutes les inscriptions, entre autres. Nous avons un système informatique très bien étudié pour que, chaque année, il y ait un tournant et que ce ne soit pas toujours les mêmes qui partent, nous explique Daniel Béchard. » C'est grâce à des points accumulés que le logiciel calcule les favoris pour une activité. Moins le salarié a de points plus il se place en haut de la liste. L'ancienneté n'intervient qu'à partir du moment où il y a égalité de points. « De cette façon, aucun salarié ne peut prétendre à un favoritisme quelconque puisque nous pouvons également, grâce à ce logiciel,

sortir un historique des activités faites par chacun des salariés, justifie Daniel Béchard. »

Hormis les voyages, le comité central d'entreprise

pourrait pas partir en vacances. » Cette partie est très lourde au niveau de la gestion, mais elle est conservée car les salariés sont contents de savoir que,

Deux amicales des retraités

« C'est à l'initiative d'Henri Bloyer, ancien salarié de Sicli, qu'est née cette amicale, nous raconte Daniel Béchard. Le but premier était de conserver des liens avec les anciens collègues et puis de se retrouver autour d'activités pour ne pas rester inactifs. C'est une belle idée qui est gérée en partie par le CE de Saint Florentin. En partie, car l'amicale organise des événements pour récolter de l'argent afin de faire vivre cette amicale. Au niveau national, le CCE propose à l'amicale des retraités des locations lorsqu'il nous reste des semaines disponibles. De cette façon, ils ne sont pas oubliés. »

propose également des locations. « Le but, à travers ces locations, est d'aider les salariés à partir en vacances, affirme Daniel Béchard. Nous établissons les subventions en fonction des revenus des ménages. Nous pouvons subventionner un voyage ou une location jusqu'à 85 %, ce qui n'est pas négligeable pour une famille qui, sans ça, ne

tout au long de l'année, ils peuvent s'évader le temps d'une semaine, que ce soit en France ou en Europe.

Il y a bien d'autres activités qui sont gérées par le CCE comme la billetterie ou les colonies de vacances, mais les membres du comité ont une seule et même motivation : la satisfaction des salariés.

Sheirlen Sebbag

Fonctionnement

Distribution Automatique

Le code du travail confère au comité d'entreprise le droit de gérer les activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise au profit des salariés et de leur famille, ainsi que des anciens salariés (article L.2323-83 et R.2323-20). Il a la possibilité également d'en créer d'autres.

Dans la famille très étendue des activités sociales et culturelles, la mise à disposition des salariés de distributeurs automatiques de boissons et/ou d'autres denrées alimentaires a sa place légitime. Il s'agit bien d'une prestation ayant le caractère d'activité sociale. Toutefois, avant que le comité d'entreprise ne décide d'en installer ou d'en revendiquer leur gestion totale ou partielle, plusieurs règles doivent être prises en compte.

Gestion par l'employeur

Les distributeurs automatiques de boissons et/ou de denrées alimentaires ont été installés et sont gérés directement par l'employeur. Le comité d'entreprise souhaite que leur gestion lui soit

transférée. Sur le principe, il n'y a aucune difficulté particulière. Le comité d'entreprise peut à tout moment revendiquer la gestion d'une activité sociale et culturelle que l'employeur assume. Si telle est l'option que s'approprie à prendre le comité d'entreprise, il convient de l'exprimer clairement et sans ambiguïté possible. Ainsi, la question de la gestion directe par le comité doit figurer à l'ordre du jour d'une réunion du comité d'entreprise et emporter l'adhésion de la majorité des membres titulaires élus. Le président du comité d'entreprise ne prend pas part au vote.

Au préalable, il est vivement conseillé au comité d'entreprise de se livrer à une étude afin d'estimer le coût financier engendré par cette prestation. Dans une telle estimation, il ne faut jamais oublier

d'y inclure les coûts indirects, comme la quote-part des dépenses en consommation

négligeables annuellement. Oublier de les prendre en compte, c'est rendre le risque



d'électricité et eau pouvant être imputée aux distributeurs automatiques. En présence de plusieurs distributeurs, ces dépenses peuvent atteindre des sommes non

que l'employeur ne décide un jour d'en imputer leur montant sur le budget des activités sociales et culturelles. Par conséquent, il est préférable, lorsque le comité d'en-

Les règles de base

La mise à disposition des salariés de distributeurs automatiques de boissons et d'autres denrées alimentaires constitue une activité sociale dont le comité d'entreprise peut en revendiquer la gestion. Doit-il le faire ? Quelques éléments à verser au dossier...



entreprise revendique officiellement la gestion totale des distributeurs automatiques, d'en évaluer le plus précisément le coût, afin de demander à l'employeur d'augmenter d'autant le budget des activités sociales et culturelles. Si les coûts indirects n'ont pas pu être évalués, le comité d'entreprise peut faire acter que ceux-ci restent à la

Lorsque l'employeur assumait seul les distributeurs automatiques avant la prise en charge par le comité d'entreprise, la rupture du contrat avec le prestataire avant son échéance peut donner lieu à dédommagement. Tout dépend de la rédaction du contrat et, en particulier, si une clause prévoit une telle éventualité.

charge de l'employeur, même si la gestion des distributeurs automatiques est désormais du ressort des représentants du personnel. Face aux difficultés rencon-

trées à collecter les données chiffrées lui permettant d'évaluer le coût de la prestation, le comité peut-il, avant d'en revendiquer la gestion, exiger de l'employeur ces informations ? Non, ont répondu les juges. Dans cette affaire, une banque assure, depuis plusieurs années, la gestion du restaurant d'entreprise utilisé par ses salariés. Avant de le prendre directement en charge, le comité d'établissement demande à l'employeur que soit chiffrée sa contribution. L'employeur refuse et le comité d'établissement l'assigne devant le tribunal pour le contraindre à lui fournir ce chiffrage. La cour d'appel déboute le comité d'établissement, ce qu'il conteste, estimant notamment que : - « le comité d'établissement de la banque... avait demandé à l'appui de son action déclaratoire de se voir reconnaître, avant de prendre sa décision quant à une éventuelle prise en charge de l'activité sociale de restauration collective dans les conditions prévues par les articles L.432-8 et L.432-9 du code du travail, les droits, en premier lieu, de connaître le

coût de fonctionnement de cette activité assumée par la banque... et, en second lieu, de percevoir la contribution de la banque selon les modalités de calcul et dates de référen-

ciales du comité d'entreprise ne peut, en aucun cas, être inférieure au total le plus élevé des sommes affectées aux dépenses sociales de l'entreprise atteint au cours des

Comme toute activité sociale et culturelle établie dans l'entreprise, les distributeurs automatiques de boissons et de denrées alimentaires peuvent être pris en charge par le comité d'entreprise. Si telle est la décision du comité, les représentants du personnel doivent en revendiquer officiellement sa gestion totale ou partielle. L'évaluation du coût et le réajustement éventuel du budget des activités sociales et culturelles ne peuvent être effectués qu'après, la prise en charge étant une condition préalable.

ces légalement fixées ; qu'en rejetant dès lors ces actions déclaratoires, prétexte pris de ce que le droit à perception de cette contribution supposait comme condition préalable la prise en charge effective du comité d'établissement de la gestion des activités sociales, la cour d'appel a méconnu... ; - « la contribution versée chaque année par l'employeur pour financer les institutions

trois dernières années précédant la prise en charge des activités sociales et culturelles par le comité d'entreprise ; qu'en se fondant sur la considération que la prise en charge de la gestion des activités sociales constituait un préalable au versement de sa contribution par l'employeur, avant toute décision définitive portant sur une éventuelle prise en charge de la gestion

Fonctionnement



directe de l'activité sociale de restauration effective, de connaître le montant des ressources au titre de la contribution due par l'employeur pour financer cette institution sociale dont il bénéficiait d'une part et de se voir verser cette contribution dans les conditions légalement fixées d'autre part, la cour d'appel a privé sa décision... »

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

« Mais attendu que la cour d'appel était saisie d'une demande du comité d'établissement tendant à la fixation du montant de la contribution de l'employeur à l'activité sociale de restauration dont celui-ci avait la gestion ; qu'ayant exactement relevé que le comité d'établissement n'a droit à cette contribution que lorsqu'il demande le transfert de cette gestion à son profit, la cour d'appel... a pu décider que le comité qui n'exprimait pas une telle prétention, était irrecevable en sa demande... » [Cassation, chambre sociale, n° 02-10610, 12 novembre 2003]. S'il s'agit du restaurant d'entreprise, la décision de la Cour de cassation est applicable dans le cas des distributeurs automatiques, ces deux prestations étant une activité sociale. Ainsi, l'évaluation du coût des

distributeurs automatiques ne peut être réalisée par l'employeur qu'une fois que le comité d'entreprise manifeste clairement sa décision de prendre à sa charge cette prestation. C'est seulement après que le budget des activités sociales et culturelles pourra, être réajusté en tenant compte du coût des distributeurs automatiques. En cas de différend sur l'appréciation réelle des dépenses engendrées par les distributeurs, le comité d'entreprise pourra saisir le juge.

Gestion partielle

Aucune contrainte légale n'impose au comité d'entreprise qu'il assume totalement la gestion des distributeurs automatiques. Il peut parfaitement partager cette gestion avec l'employeur. Si le comité est tenté par cette solution, il doit cependant bien définir au préalable ce qu'il désire gérer. Plusieurs options se présentent :

- il peut assumer la seule gestion des distributeurs, c'est-à-dire les lieux d'implantation (après bien entendu accord de l'employeur), le type de produits contenus dans les distributeurs, les relations avec le prestataire ; les coûts financiers éventuels restent à la

charge de l'entreprise ;
- il peut contribuer, sur le budget des activités sociales et culturelles, au prix qu'acquitte le salarié en se procurant une boisson ou une denrée alimentaire ; les autres aspects continuent à être de la seule responsabilité de l'employeur. Dans la seconde option, le comité d'entreprise peut tenter de négocier avec l'employeur une augmentation équivalente de la contribution patronale au budget des activités sociales et culturelles. Cette négociation sera d'autant plus difficile, si le salarié payait sa boisson ou denrée alimentaire sans aucune participation financière de l'employeur, avant que le comité n'en assume la prise en charge.

Dans la première option, le choix du comité quant au prestataire des distributeurs automatiques peut être restreint. En effet, le contrat initial liant l'employeur au prestataire peut prévoir des pénalités en cas de rupture avant son terme. La prise en charge par le comité d'entreprise des distributeurs automatiques n'est pas un cas de force majeure, dispensant l'employeur de dédommager le prestataire si le contrat est rompu avant son échéance normale.

Ainsi, une entreprise conclut une convention avec une société de distribution aux termes de laquelle cette der-

nière s'engage à fournir, installer et entretenir des automates de distribution de produits de consommation rapide et de boissons. Le comité d'entreprise revendique la gestion directe de ces distributeurs. Le contrat est rompu avec le prestataire qui réclame alors un dédommagement. La cour d'appel fait droit aux demandes du prestataire, ce que confirme la Cour de cassation :

« Attendu... qu'ayant retenu que la société... ne pouvait ignorer lors de la conclusion du contrat que si le comité d'entreprise venait à se manifester, elle se serait trouvée dans l'obligation de lui confier la gestion de cette œuvre sociale et relevé que, pour anticiper cet événement, la société... aurait pu et même dû prévoir, dans la convention, les conditions d'une éventuelle reprise du contrat, la cour d'appel en a exactement déduit que la reprise de la gestion par le comité d'entreprise ne présentait pas pour la société... un caractère imprévisible et que, sans prétendre que les mesures en cause auraient été de nature à éviter la décision de reprise, elles auraient permis à la société... de prendre en compte les effets que cet événement prévisible pouvait avoir sur la convention... » [Cassation, chambre commerciale, n° 05-18219, 13 février 2007].

Vincent Rande





DISTRIBUTION AUTOMATIQUE



Faire plaisir

Offrez-leur
les saveurs qu'ils aiment

Offrez-vous
le service qui vous sourit

Contactez-nous

www.autobar.fr

 **N° Vert 0 800 00 45 45**

APPEL GRATUIT DEPUIS UN POSTE FIXE



LE GOÛT DE L'INNOVATION

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



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

Retenue pour grève : cadre au forfait jour
Chômage partiel
Prise acte de la rupture du contrat de travail
Chartes éthiques : rôle de l'inspection du travail

Forum des experts

Aide aux frais de transports
Pouvoir disciplinaire et usage du domicile
Souhaits du salarié et obligation de reclassement

Point de vue de l'expert-comptable

Le CE et les restructurations
La loi du 3 décembre 2008
Des outils simples pour mesurer l'impact de la crise financière...
Licenciements économiques et plan de sauvegarde de l'emploi...

page 34 Bon à savoir

Représentant de la section syndicale

Epargne salariale

Compte épargne temps
Forfait social
*Compte épargne temps :
utilisation en argent*
Participation : salariés expatriés

page 36

Mutuelles - Prévoyance

*Complémentaire santé :
dispense d'affiliation*
Salariés licenciés
Tarifs à la hausse
Anciens salariés

page 38

page 43

page 44

page 46

Quelques décisions de la Cour de cassation

Tous les mois, la Cour de cassation rend plusieurs centaines de décisions dont un nombre non négligeable par la seule chambre sociale. Si certaines ne font qu'appliquer la loi, d'autres, en revanche, apportent une réponse au vide laissé par le législateur. Parmi les décisions de ces derniers mois, nous avons retenu trois qui méritent d'être signalées.

Salaires : négociation annuelle

Les entreprises pourvues de sections syndicales sont tenues, chaque année, d'ouvrir une négociation portant notamment sur les salaires (voir Média CE n°31, page 37). Si aucune obligation ne pèse sur l'employeur

pour conclure un accord, la signature d'un tel accord entraîne le respect des engagements pris.

Ainsi, un salarié réclame à son employeur le paiement d'une gratification de fin d'année pour la période allant de 1996 à 2002. Cette prime, qui était versée à l'origine en vertu d'un engagement unilatéral, avait été par la suite intégrée dans un accord signé avec les délégués syndicaux dans le cadre de la négociation annuelle sur les salaires. Il était prévu que, lors des négociations annuelles, cette prime serait négociée tous les ans. Or, aucune négociation n'a eu lieu entre 1996 et 2002.

Le conseil de prud'hommes fait droit à la demande du salarié, tout comme la cour

d'appel de Toulouse. La Cour de cassation confirme la décision de la cour d'appel :

« Attendu... que la cour d'appel... a relevé que cette société ne justifiait pas avoir exécuté cette obligation pendant la période 1996 à 2002, en a exactement déduit que cette faute avait, en privant le salarié d'une chance d'obtenir le versement d'une gratification de fin d'année, causé à l'intéressé un préjudice dont elle a souverainement apprécié le montant. » (Cassation, chambre sociale, n° 07-44874, 13 novembre 2008.)

Les juges n'ont pas condamné l'employeur à verser les gratifications de fin d'année – celles-ci n'étant pas dues – mais à indemniser le salarié pour un montant équi-

valent à celui des gratifications qui auraient pu lui être versées, si l'employeur avait ouvert la négociation annuelle sur les salaires...

Discrimination

Dans ce domaine, deux décisions de la Cour de cassation ont retenu notre attention.

La première concerne une salariée qui postule à un poste hiérarchique supérieur à celui qu'elle occupe. Sa candidature est retenue et, pendant dix-sept mois, elle l'occupe dans les faits. Elle part en congé maternité. A son retour, elle n'intègre pas ce poste, celui-ci ayant été confié à un collègue masculin.

Elle porte l'affaire devant le conseil de prud'hom-

Actualités

mes pour demander que soit condamné son employeur à lui payer diverses sommes à titre de rappel de salaire et des dommages-intérêts pour discrimination. Ce que lui accordent les premiers juges et que confirme la Cour de cassation :

« Mais attendu, d'abord, qu'il résulte de l'article L.123-1 du code du travail devenu L.1142-1 du même code, interprété à la lumière des articles 2, paragraphe 3, et 5 paraphrase 1, de la directive n°76-207 – CEE du Conseil du 9 février 1976 du conseil des Communautés européennes relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les hommes et femmes... qu'une salariée, pour laquelle une promotion a été envisagée par l'employeur, ne peut se voir refuser celle-ci en raison de la survenance d'un congé de maternité ; que la cour d'appel, qui a retenu, d'une part, que

l'employeur ne fournissait aucun élément pour expliquer les raisons pour lesquelles la nomination de la salariée à un poste de responsable de division n'était pas intervenue à son retour de congé de maternité alors qu'elle avait exercé seule l'ensemble des fonctions correspondant à ce poste pendant dix-sept mois dans la continuité de sa candidature retenue en 1994, d'autre part, que le salarié masculin nommé à ce poste venait d'un autre secteur et qu'à son départ à la retraite, un autre collègue masculin avait été préféré, a exactement décidé que celle-ci était fondée en sa demande de dommages-intérêts pour discrimination... » (Cassation, chambre sociale, n° 06-45262, 16 décembre 2008.)

Quant à la seconde décision, elle traite d'une entreprise qui est condamnée pour discrimination syndicale, celle-ci ayant confié à un cabinet de conseil

en ressources humaines une mission de « normalisation des relations avec les élus du personnel » dans le but de réduire l'influence de l'organisation syndicale présente dans la société au profit d'une autre :

« Attendu que, pour confirmer le jugement entrepris et déclarer constitué ce délit, l'arrêt attaqué énonce que le fait par Richard X... (directeur délégué de la société) d'avoir sollicité et autorisé la mission de Philippe Y... (dirigeant du cabinet de conseil) ayant pour objet de réduire l'influence de la CGT au profit d'un autre syndicat, puis d'avoir fait connaître cet accord au personnel d'encadrement lors de réunions organisées par Philippe Y... pour « informer le personnel sur la vacuité des actions de la CGT » constitue la mise en œuvre d'un moyen de pression à l'encontre de l'organisation syndicale CGT ; que les juges ajou-

tent qu'en contractant avec Richard X... et en exécutant le contrat litigieux Philippe Y... s'est rendu complice du délit ; « Attendu qu'en l'état de ces seuls motifs d'où il résulte, d'une part, que Richard X... a mis en œuvre, par l'intermédiaire d'une société de prestation de services, des moyens de pression à l'encontre de la CGT afin de réduire l'influence de ce syndicat, peu important qu'il ne s'agisse pas du motif exclusif des mesures qu'il a prises et, d'autre part, que Philippe Y..., dirigeant de la société prestataire, lui a fourni les moyens de mettre en œuvre ces mesures dont ils étaient préalablement convenus, la cour d'appel a fait l'exacte application de la loi... » (Cassation, chambre sociale, n° 07-81661, 2 septembre 2008.)

Média CE

RETENUE POUR GRÈVE : CADRE AU FORFAIT JOURS

L'exercice du droit de grève ne peut donner lieu de la part de l'employeur à des mesures discriminatoires en matière de rémunération et d'avantages sociaux. Il ne peut qu'opérer un abattement de salaire, lequel doit toutefois être proportionnel à la durée de l'arrêt de travail. Sans violer ce principe, comment l'employeur doit-il calculer la retenue sur la rémunération d'un salarié soumis au régime de forfait jours qui se met en grève quelques heures ? Aucune disposition légale ne réglant cette question, il est revenu à la Cour de cassation de répondre : « qu'en statuant ainsi, alors

qu'il lui appartenait de s'assurer que les modalités de retenue pour fait de grève fixées par l'employeur pour les cadres employés dans le cadre d'une convention de forfait en jours étaient les mêmes que celles en vigueur pour toute absence d'une durée non comptabilisable en journée ou demi-journée et que le montant des retenues appliquées était proportionnel à la durée de l'absence, la cour d'appel a violé... »

(Cassation, chambre sociale, n° 06-44608, 13 novembre 2008.)

Actualités

CHÔMAGE PARTIEL

Le 25 novembre dernier, la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle a adressé, aux services de l'Etat concernés par l'instruction des dossiers de demande de chômage partiel, une instruction assouplissant les conditions d'accès au dispositif. Il est prévu notamment d'accorder l'allocation spécifique de chômage partiel aux entreprises sous-traitantes, y compris lorsqu'elles sont victimes de réductions de charge conjoncturelles imposées par l'entreprise donneuse d'ordre (instruction DGEFP n°2008/19 du 25 novembre 2008).

Par ailleurs, un décret du 29 janvier 2009 et un arrêté du 26 janvier 2009 (JO du 1^{er} février 2009) assouplissent les conditions d'attribution des allocations de chômage partiel et portent le taux de l'allocation spécifique à 3,84 euros pour les entreprises de 1 à 250 salariés, et à 3,33 euros pour celles de plus de 250 salariés.

CHARTES ÉTHIQUES : RÔLE DE L'INSPECTION DU TRAVAIL

La plupart des sociétés, filiales d'entreprises américaines implantées en France, ont introduit des chartes éthiques et des dispositifs d'alerte professionnelle, répondant ainsi à une contrainte imposée par le législateur d'Outre-Atlantique.

Une telle pratique a soulevé un débat juridique dans l'hexagone (voir Média CE n°17, page 54).

Faisant le point sur cette question, l'administration précise, dans une circulaire du 19 novembre 2008 (DGT n° 2008/22), l'étendue du contrôle que peut exercer l'inspecteur du travail dans ce domaine.

PRISE ACTE DE LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Un salarié peut-il prendre acte de la rupture de son contrat de travail et lui en imputer la responsabilité à son employeur, au motif que les modalités liées au remboursement des frais kilométriques ont été modifiées ? Oui, répond la Cour de cassation : « que la cour d'appel... après avoir relevé que le contrat de travail de 1984 et celui de 1998 n'imposaient pas de remettre des comptes journaliers d'activité ni de prendre son travail au siège avant de partir en tournée de prospection ni de revenir au siège en fin de journée, ni de produire un justificatif quotidien détaillé des frais kilométriques selon une présentation nouvelle et avait ainsi imposé un contrôle qui n'existait pas antérieurement et ce, avec effet rétroactif, que le salarié n'avait pas pu percevoir sa rémunération de juillet 2003 ainsi que le règlement de ses frais professionnels à compter de juin 2003, qu'il était ainsi établi que l'employeur n'avait pas exécuté de bonne foi le contrat de travail ; qu'en l'état de ces constatations, elle a pu décider que l'employeur avait modifié unilatéralement le contrat de travail ce qui justifiait la prise d'acte de la rupture... » (Cassation, chambre sociale, n° 07-41516, 19 juin 2008.)

L'école des CE
L'Association Française des CE

A l'école des CE, vous choisissez :

Vos dates de formation, le lieu de formation et le thème de formation qui vous convient :

- Maîtriser les bases du CE,
- Assumer vos fonctions de trésorier ou de secrétaire
- Savoir lire les comptes de l'entreprise
- Négocier un accord de participation...

Demandez notre catalogue !

Tél. 01 45 20 02 20
contact@ecoledesce.com

Un vrai suivi post formation inclus
Des formations vivantes et interactives en petits groupes

Contactez-nous sur www.ecoledesce.com



Forum des

AIDE AUX FRAIS DE TRANSPORT

La loi n° 2008-1130 du 17 décembre 2008 instaure un dispositif de prise en charge par l'employeur des frais de transport et engagé par le salarié entre son domicile et son travail.

Transports publics

Dorénavant, les employeurs ont l'obligation de prendre en charge une partie des abonnements des transports collectifs. Cette prise en charge sera de 50 % du prix de l'abonnement en 2^{ème} classe. Sont concernés :

- à voyages illimités, les abonnements multimodaux, annuels, mensuels, hebdomadaires ou à renouvellement tacite ;
- à voyages limités, les cartes et abonnements mensuels, hebdomadaires ou à renouvellement tacite ;
- les abonnements à un service public de location de vélos.

Le remboursement s'effectue sur présentation des justificatifs d'achat pour les transports publics ou d'une attestation sur l'honneur pour la location de vélo. Il doit être versé par l'employeur au plus tard dans le mois qui suit la validation des titres.

Frais de carburant

Les salariés utilisant leur véhicule personnel peuvent être dédommagés, par l'employeur, en tout ou partie des frais de carburant, sur présentation des justificatifs :

- si leur domicile est en dehors des secteurs des transports collectifs ;
- si leurs horaires ne leur permettent pas de les utiliser.

Ne sont pas bénéficiaires, les salariés :

- dont un véhicule est mis à disposition permanente par l'employeur avec prise en charge des dépenses de carburant ;
- logés à proximité qui n'ont aucun frais de transport ;
- dont le transport est payé par l'employeur

Marie-Ange GRANDE
ACTEUR JURIDIQUE

POUVOIR DISCIPLINAIRE ET USAGE DU DOMICILE

L'articulation entre le pouvoir de direction de l'employeur et le respect de la vie privée du salarié a déjà fait couler beaucoup d'encre et il en fera encore couler beaucoup !

Un cas d'espèce

Un établissement recevant des mineurs en difficulté a prévu dans son règlement intérieur l'interdiction aux salariés de laisser les mineurs entrer dans leurs appartements. Or, un animateur a été sanctionné pour avoir enfreint cette disposition en recevant, à deux reprises et en dehors de ses heures de travail, une mineure à son domicile qui était situé dans l'établissement. Précisons que ces rencontres avaient pour but d'organiser un spectacle pour l'opération Téléthon.

Une jurisprudence constante...

La Cour d'appel de Dijon a annulé la sanction au motif que les faits reprochés relevaient de sa vie personnelle et ne pouvaient donc constituer une faute. Elle n'a fait que suivre une jurisprudence constante : un fait de la vie personnelle ne peut justifier l'usage par l'employeur de son pouvoir disciplinaire.

Mais rappelons que le juge considère aussi qu'un fait de la vie privée, s'il se rattache à la vie de l'entreprise, justifie par contre une sanction.

... appliquer aussi à la liberté d'user de son domicile

C'est le principe qu'a retenu la Cour de cassation en censurant l'arrêt de la Cour d'appel. Elle rappelle que les restrictions à une liberté individuelle sont possibles à condition qu'elles soient justifiées par la nature du travail et proportionnées au but recherché. En l'espèce, au regard de l'activité de l'établissement cette restriction était donc justifiée.

Elle indique ensuite que le comportement de l'animateur même en dehors de son temps de travail est sanctionnable car il cause un trouble au fonctionnement de l'entreprise.

Aucune liberté n'échappe donc au pouvoir de direction de l'employeur même celle de l'usage du domicile... à condition qu'il puisse le justifier bien sûr.

Cass. Soc., 13 jan. 2009, n°07-43.282

Magali GARCIA
FORMA CE

experts...

SOUHAITS DU SALARIÉ ET OBLIGATION DE RECLASSEMENT

La loi met à la charge de l'employeur (article L. 1233-4 du Code du travail), qui envisage de prononcer un licenciement pour motif économique, une obligation préalable de reclassement qui se traduit notamment par des propositions précises et écrites à l'attention du salarié concerné par le projet de licenciement.

Au regard des textes, le salarié se prononce sur les propositions de postes disponibles dans l'entreprise et, le cas échéant, dans le groupe, une fois la recherche effectuée par l'employeur. Ce n'est que lorsque toutes les propositions en mesure d'assurer le reclassement du salarié ont été refusées que l'employeur est déliée de son obligation.

Mais le salarié peut-il émettre des vœux sur les caractéristiques des postes éventuellement disponibles qu'il souhaite se voir proposer et ainsi permettre à l'employeur de limiter ses recherches dans le cadre qu'il a indiqué au préalable, par exemple le désir de rester dans la même région ? La Cour de cassation, dans un arrêt du 13 novembre 2008, semble admettre cette possibilité à condition que la volonté du salarié soit exprimée de manière explicite, ce qui implique un écrit.

Dès lors, la volonté du salarié est susceptible d'influer sur les actions de l'employeur dans l'exécution de son obligation de reclassement en lui permettant de restreindre sa recherche aux souhaits du salarié. Le rôle joué par le salarié s'en trouve élargi ce qui n'est pas sans conséquences. L'étendue de cette obligation, qui représente un critère de la légitimité du licenciement économique, ne risque-t-elle pas de souffrir d'une certaine atténuation ?

Jérôme PENNANEAC'H
COMITÉ CONSEILS

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 71
www.comite-conseils.com
courriel : info@comite-conseils.com

Point de vue de

LE CE ET LES RESTRUCTURATIONS

La France connaît depuis quelques mois une crise économique sans précédent. Cette situation a une répercussion sur le monde du travail avec pour conséquence des plans de restructuration. Quelle restructuration amène la consultation et l'information du CE ?

Le CE est compétent pour toute question intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise.

Le CE doit également être informé et consulté sur les modifications de l'organisation économique ou juridique de l'entreprise telle que la fusion, l'acquisition ou la cession de filiale, la prise de participation par la création, transformation ou fermeture d'un département.

Le CE est informé et consulté dans le cadre des offres publiques d'achat et des offres publiques d'échanges. Le comité de l'entreprise cible est informé sans délai dès le dépôt de l'offre. La note d'information doit être communiquée au comité d'entreprise par l'auteur

de l'offre trois jours après sa publication. Dans les 15 jours suivant la publication de la note d'information par l'AMF, le comité d'entreprise est réuni pour procéder à son examen et, le cas échéant, à l'audition de l'offre. Dans un second temps, le CE auteur de l'OPA doit être informé. Lorsqu'une entreprise est partie à une opération de concentration, la direction doit réunir le CE dans un délai de trois jours. La restructuration au sein d'une entreprise peut avoir des conséquences importantes en terme de volume d'activité et d'emploi d'une entreprise sous-traitante. Le CE est consulté pour les restructurations emportant introduction de nouvelles technologies.

Alexandra WELZER
BUSINESS CIRCLE CONSULTING

LA LOI DU 3 DÉCEMBRE 2008

La loi de 3 Décembre 2008 « en faveur des revenus du travail » sera-t-elle mise en œuvre ? Crédit d'impôt spécifique, débloquage anticipé des droits issus de la participation, limitation des stocks options, un monde idéal ou des propositions virtuelles ? Ainsi, cette Loi permet aux entreprises qui ont conclu un accord d'intéressement, ou un avenant à un accord en cours de bénéficier d'un crédit d'impôt égal à 20 % du total de la somme distribuée en cas de mise en place du système ou à 20 % de la progression en cas d'augmentation. Le salarié pourra choisir lui-même entre la mise à disposition immédiate des sommes distribuées ou leur placement à long terme. En outre, la loi conditionne les principaux allègements de cotisations (notamment : réduction Loi Fillon) au respect de la négociation obligatoire sur les salaires. Ainsi, si l'employeur n'a pas rempli, au cours d'une année civile, son obligation de négocier sur les salaires, le mon-

tant de ces allègements et exonérations sera diminué progressivement sur 3 années. Cette disposition est applicable à compter du 1er janvier 2009. Enfin, pour pouvoir distribuer **des stock-options aux dirigeants** de l'entreprise, il faudra en distribuer **également à l'ensemble du personnel** ou disposer **d'un accord d'intéressement ou de participation plus avantageux que le minimum légal**. Cette Loi destinée à « favoriser le développement de l'intéressement et de la participation et de permettre ainsi aux salariés d'augmenter leur pouvoir d'achat » doit être rappelée aux employeurs. Il nous appartient à tous sur le terrain de la porter au cœur du dialogue social.

Chantal SAMAMA
ACE EXPERTISE

l'expert-comptable

DES OUTILS SIMPLES POUR MESURER L'IMPACT DE LA CRISE FINANCIÈRE SUR VOTRE ENTREPRISE

Le retournement économique mondial de l'automne 2008, avec la quasi-faillite du système bancaire, a bouleversé la donne au point que mêmes les économistes les plus libéraux en appellent aux États pour sauver le système et ses acteurs.

Au-delà des questions éthiques et juridiques que posent un tel désastre, il faut aussi s'interroger sur l'impact de cette crise sans précédent sur nos entreprises.

Pour votre comité d'entreprise, la brutale dégradation de la conjoncture depuis quelques mois c'est d'abord des risques sur l'emploi qu'il convient d'évaluer précisément.

Les réunions mensuelles de CE permettent de se faire une première idée de la situation en discutant, le chef l'entreprise. De plus, **le Code du travail** (article L.2323-46 ou L.2323-50 selon la taille de l'établissement) **a prévu qu'une information soit donnée au CE chaque trimestre** sur :

«1° L'évolution générale des commandes et de la situation financière ;
2° L'exécution des programmes de production ;
3° Les retards éventuels dans le paiement, par l'entreprise, des cotisations de sécurité sociale ou des cotisations dues aux institutions de retraite complémentaire... »

Au-delà de ce rôle « passif », le CE peut aussi « mener l'enquête » sur la santé de son entreprise en consultant et recoupant différentes sources.

Le site Internet d'infogreffe (ou le tribunal de commerce) permet de savoir si l'entreprise est à jour de ses paiements aux organismes publics en demandant un « **état des inscriptions de privilèges** » qui donne le montant des impôts et cotisations impayés.

Selon la nature des activités (industrie ou services) **un échange téléphonique avec les principaux fournisseurs et clients pourra se révéler fort utile** pour mesurer le niveau de confiance dans l'entreprise de ses partenaires commerciaux.

Enfin, et même si cela peut paraître surprenant, **l'interrogation par téléphone des banques sur la solvabilité de l'entreprise** (les nouveaux fournisseurs le font fréquemment avant de démarrer leurs livraisons) pourra être indispensable pour avoir une situation précise et récente de la trésorerie.

Devant une crise sans précédent par sa nature et son ampleur, le CE aura plus que jamais besoin d'informations objectives et actualisées pour anticiper sur les problèmes. L'expérience a largement prouvé que plus tôt est décelée une difficulté, plus il y a de chances pour que son impact sur l'emploi soit minimisé.

Abdel BENCHABBI
CE CONSULTANT

BUSINESS circle
CONSULTING

LE PARTENAIRE PRIVILÉGIÉ POUR LES ÉLUS

DES FORMATIONS ACCRÉDITÉES PERSONNALISÉES

- Vous êtes acteurs de votre formation.
- Un bilan de compétence et de la situation de l'entreprise
- Des formations à la carte dans vos locaux à vos dates...

UNE ASSISTANCE JURIDIQUE

- Deux juristes privilégiés à votre écoute pour votre entreprise dans tous les secteurs d'activité.
- Un accompagnement permanent pour vos salariés dans leurs problèmes de tous les jours.

NOUS SERIONS RAVIES DE VOUS RENCONTRER...

Business Circle Consulting
18, rue Auguste Chabrières • 75015 Paris
Tel : 01 45 57 58 37 • Fax : 01 70 24 80 75
alexandra.welzer@businesscircle.fr

Point de vue de l'expert-comptable

LICENCIEMENTS ÉCONOMIQUES ET PLANS DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI : NOTRE CONCEPTION DU RÔLE DE L'EXPERT DU CE DANS CES MISSIONS

Depuis la création des CE en 1945, le législateur a renforcé leurs prérogatives économiques. A partir des années 80, l'emploi, non évoqué dans les premiers textes, devient une question centrale. La promulgation des lois Auroux en 1982 et l'abrogation de l'autorisation administrative des licenciements en 1986 se traduisent par le rôle important des CE dans la gestion des plans sociaux. Les droits d'information et de consultation des élus sur les projets de licenciements économiques sont renforcés, les attributions de l'expert comptable du CE sont étendues.

Ces derniers mois, les plans de licenciements économiques touchent de plus en plus de salariés. Les élus du CE sont en première ligne pour agir. C'est ce qui conduit **Tandem** à préciser l'importance du rôle de l'expert comptable dans la construction de solutions alternatives, qui garantissent la défense véritable des intérêts collectifs des salariés.

L'objectif des experts de **Tandem**, tout au long du processus d'information en vue de la consultation du CE, est d'être un « outil » au service des élus et représentants du personnel.

Il s'agit de renforcer leur capacité à réaliser une approche critique des informations qui leur sont données : mise en évidence des « choix » effectués par la direction, souvent présentés comme des conséquences inéluctables de contraintes externes ; mesure du degré de gravité du problème au regard de la santé économique et financière de l'entreprise (et de son groupe d'appartenance) ; pertinence des mesures présentées par la direction...

=> **Exemple récent d'une entreprise du secteur des medias dont le projet consistait à fermer des bureaux régionaux** : l'argumentaire de la direction visait à démontrer que le maintien de bureaux régionaux ne se justifiait plus en raison d'une nette baisse d'activité, suite à de nouveaux choix d'organisation interne, l'activité restante devant être externalisée ; dès lors, ceci induisait la fermeture des dits bureaux et le licenciement des 46 salariés. Une analyse économique, proposée par les experts de Tandem, appuyée sur des indicateurs objectifs, a permis de discuter du bien fondé du projet de la Direction, de le remettre en cause et de proposer une solution alternative, permettant de limiter le nombre de licenciements et économiquement viable.

Il s'agit, par ailleurs, d'aider les élus à apprécier le champ de leurs possibilités d'actions et à arbitrer entre plusieurs stratégies : les enjeux de cette phase mettent en évidence la nécessité d'une bonne coordination entre l'expert et l'avocat du CE sur l'ensemble du processus.

=> **Ainsi dans l'exemple cité, il était envisageable de mener des actions judiciaires sur l'absence de motif économique concernant le caractère inéluctable de la fermeture des bureaux régionaux, sur le caractère non objectif des critères d'ordre des licenciements, sur un PSE peu adapté à la situation des salariés et insuffisant au regard des moyens du groupe, etc.**

Maître Pierre Bouaziz, avocat du CE concerné, considère, comme les consultants de Tandem Expertise, qu'il est indispensable « d'associer les compétences respectives de l'avocat et de l'expert au mieux des intérêts des représentants du personnel ». Ainsi, les élus ayant décidé de donner priorité à l'élaboration et à l'argumentation du projet alternatif visant à maintenir les bureaux régionaux avec un effectif certes réduit, les axes d'analyse et la stratégie à adopter ont été définis et affirmés lors de réunions réunissant avocat, experts et représentants du personnel.

Enfin, il s'agit de présenter des propositions alternatives au projet de la direction, concernant le dispositif opérationnel ou l'organisation du travail (permettant de réduire les suppressions de postes) **mais également de proposer des voies d'amélioration pour les mesures sociales d'accompagnement du PSE** (pour les rendre plus efficaces et mieux adaptées aux salariés concernés).

=> **Dans l'exemple cité, une instance de négociation ayant été définie par accord (délégués syndicaux + élus CE), la solution alternative, proposée par l'expert, a ensuite été enrichie et défendue sur le plan opérationnel, au travers de notes élaborées pour chacune des réunions de l'instance de négociation, prenant en compte les informations communiquées par la direction et les élus du CE, les entretiens avec les responsables opérationnels, les réunions de travail et les échanges avec les salariés des bureaux régionaux concernés. La proposition alternative a finalement été acceptée par la Direction, avec cependant un effectif moindre que celui qui avait été présenté dans les simulations de l'expert (pourtant économiquement défendables) : 20 postes ont ainsi été maintenus et une amélioration notable, bien qu'imparfaite, des mesures sociales a été obtenue.**

Pour conclure : Cette expérience nous conforte dans notre conception du rôle de l'expert du CE dans ces missions : approche pragmatique de la situation, coordination dès le début et tout au long de la procédure entre avocat et expert du CE, travail pour et avec tous les représentants du personnel (syndicalistes et élus non syndiqués) et adaptation de l'intervention à leurs objectifs, pour la rendre réellement opérationnelle.

**Marie SAUNIER
TANDEM EXPERTISE**



Tandem Expertise :

bien orienter vos décisions économiques et sociales

Tandem Conseil & Formation :

comprendre pour anticiper

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

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

Nous vous proposons :

Des expertises indépendantes

Examen des comptes annuels - Droit d'alerte, licenciements économiques
Participation des salariés - Comptabilité des C.E., ...

Des conseils et une aide à la négociation

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

Des formations à la carte

Contactez-nous

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

ATTENTION : NOUVELLE ADRESSE

60 rue du Faubourg Poissonnière - 75010 PARIS

01 55 42 22 22

contact@tandemexpertise.com

www.tandemexpertise.com





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

Bon à savoir

REPRÉSENTANT DE LA SECTION SYNDICALE

Depuis le 22 août 2008, un syndicat non représentatif peut désigner un représentant de la section syndicale, conformément à la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale (voir Média CE n°31, page 14). Quelles sont ses missions et comment son action s'articule-t-elle avec celles des autres représentants du personnel ?

Désignation

Seul est habilité à désigner un représentant de la section syndicale un syndicat non représentatif, c'est-à-dire :

- les organisations syndicales légalement constituées depuis au moins deux ans (à compter de la date de dépôt légal des statuts) dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise ou l'établissement concerné et qui satisfont aux critères des valeurs républicaines et d'indépendance (si elles ne sont pas représentatives dans l'entreprise) ;
- les syndicats affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel qui, à l'issue des élections au comité d'entreprise et/ou des délégués du personnel, n'ont pas été reconnues représentatives dans l'entreprise (score inférieur à 10 %). Qui peut être désigné ? Dans les entreprises ou établissements de plus

de 50 salariés, tout salarié qui :

- est âgé de dix-huit ans révolus,
 - travaille dans l'entreprise depuis au moins un an ou quatre mois en cas de création d'entreprise ou d'ouverture d'établissement,
 - n'a fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à ses droits civiques.
- Dans les entreprises ou établissements de moins de 50 salariés, le délégué du personnel peut être désigné représentant de la section syndicale.

Protection et moyens

Comme les autres représentants du personnel, le représentant de la section syndicale bénéficie de la protection spécifique en matière de licenciement : autorisation de l'inspecteur du travail tout au long de son mandat ainsi que pendant les douze mois qui suivent s'il l'a exercé au moins un an. Sauf disposition plus favorable prévue par un accord de branche ou d'entreprise, il dispose de quatre heures par mois pour l'exercice de son mandat. Ce crédit d'heures est considéré comme temps de travail et payé à échéance normale. En revanche, le délégué du personnel désigné représentant de la section syndicale (entreprises de moins de 50 salariés) ne bénéficie pas de crédit supplémentaire d'heures de délégation.

A l'instar du délégué syndical, le représentant de la section syndicale peut librement se déplacer au sein et hors de l'entreprise. Il est autorisé à prélever des cotisations.

L'employeur doit lui mettre à sa disposition des panneaux d'affichage et lui permettre la publication et la diffusion de tracts ainsi que l'organisation d'une réunion syndicale mensuelle dans l'entreprise.

Durée du mandat

Le mandat de représentant de la section syndicale prend fin à l'issue des premières élections professionnelles (comité d'entreprise et/ou délégués du personnel) qui suivent sa désignation, lorsque le syndicat qui l'a désigné n'a pas été reconnu représentatif. L'ancien titulaire du mandat ne peut plus être désigné représentant de la section syndicale jusqu'aux six mois précédant les dates des élections professionnelles dans l'entreprise. Toutefois, précise l'administration, « rien n'empêche le syndicat qui n'a pas été reconnu représentatif de désigner à l'issue des élections un autre salarié que celui qui a exercé son mandat jusque-là comme représentant de la section syndicale. En tout état de cause, l'organisation syndicale non représentative ne peut désigner qu'un seul représentant de la section syndicale,

elle ne pourra disposer de deux mandats de représentant de la section syndicale » (circulaire DGT n° 20 du 13 novembre 2008).

Articulation avec les autres mandats

Jusqu'au 31 décembre 2009, l'employeur est autorisé à négocier des accords d'entreprise avec le représentant de la section syndicale, à condition que l'entreprise :

- soit dépourvue de délégué syndical,
 - ne soit pas couverte par un accord de branche étendu permettant la négociation avec les représentants élus du personnel ou avec des salariés spécialement mandatés par une organisation syndicale.
- A compter du 1^{er} janvier 2010, le représentant de la section syndical pourra négocier des accords dans les seules entreprises de plus de 200 salariés et sous réserve :
- qu'il y ait carence au premier tour des élections professionnelles (comité d'entreprise et/ou des délégués du personnel),
 - qu'il y ait des représentants élus du personnel,
 - que l'entreprise ne soit pas couverte par un accord de branche étendu permettant la négociation avec les représentants élus du personnel ou des salariés spécialement mandatés par une organisation syndicale.

Média CE

Compte épargne temps



Au cours de ces dernières années, le compte épargne temps a fait l'objet de plusieurs interventions législatives. Tout récemment encore la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail a modifié le dispositif dans le but de le rendre plus simple.

Alimentation du compte

Le compte épargne temps doit découler d'un accord d'entreprise qui en définit les modalités d'alimentation, tant en « temps » qu'en « argents », sous réserve de respecter certains principes d'ordre public posés par la loi. Ainsi, les salariés peuvent, dans les conditions prévues par l'accord, stocker autant de jours de congé ou de repos qu'ils le souhaitent, c'est-à-dire notamment :

- les heures de repos acquises au titre des heures supplémentaires qu'il s'agisse du repos compensateur de remplacement ou de la contrepartie obligatoire en repos ;
- les jours de repos et de congé accordés au titre de l'organisation du travail prévue à l'article L.3122-2 du code du travail ;
- les jours de repos accordés aux cadres et salariés autonomes soumis à un forfait annuel en jours ou des heures de travail effectuées au-delà de la durée prévue par la convention individuelle de forfait dans le respect de la limite du nombre maximal de jours travaillés fixée par l'accord collectif ou, à défaut, de la limite de 235 jours ;
- les jours de congé sup-

plémentaires pour fractionnement ;

- les jours de congé conventionnels.

A noter toutefois que seuls les jours de congés payés acquis au titre de la cinquième semaine peuvent être versés sur le compte épargne temps.

En terme monétaire, l'accord peut prévoir la possibilité pour le salarié d'y affecter :

- les majorations accompagnant les heures supplémentaires ou complémentaires ;
- les augmentations ou compléments du salaire de base ;
- les sommes perçues au titre de l'intéressement et, à la fin de la période d'indisponibilité, les droits issus de la participation et du plan d'épargne d'entreprise ;
- les primes et indemnités conventionnelles.

Il est possible de prévoir que l'employeur abonde les versements des salariés.

Utilisation

Au-delà de l'utilisation des droits acquis sous forme monétaire (voir ci-après), les salariés peuvent se servir du compte épargne temps pour indemniser :

- un congé parental d'éducation, pour création d'entreprise, sabbatique, de solidarité internationale ;
- une cessation progressive d'activité,
- une période de formation en dehors du temps de travail.

Il appartient à l'accord de fixer librement les divers temps non travaillés pouvant être financés par les droits acquis sur le compte épargne temps (circulaire DGT n° 20 du 13 novembre 2008).

Forfait social

Depuis le 1^{er} janvier 2009, les employeurs sont assujettis à une nouvelle contribution destinée à financer le régime d'assurance maladie. Au taux de 2 %, cette contribution patronale, baptisée « forfait social », est prélevée sur les sommes versées au titre de l'intéressement, de la participation et de la prime exceptionnelle de 1 500 euros. Elle est également due sur :

- les abondements patronaux aux plans d'épargne d'entreprise,
 - les contributions patronales au financement des régimes collectifs de retraite supplémentaire.
- Elle a été instituée par la loi du 3 décembre 2008 de financement de la sécurité sociale pour 2009.



Jusqu'où iraient les industriels du tabac pour te mettre la cigarette aux lèvres ?

Jeune Fumeur, les industriels du tabac l'adorent. Et plus tu fumes, plus ils t'aiment ! Normal, tu es une source de profit considérable qu'il faut augmenter par tous les moyens. Tout est bon pour continuer à t'empoisonner ! Fumeur qui ça rapporte...

L'industrie du tabac agit. Réagissez ! www.ligue-cancer.net

À l'occasion de la Journée mondiale sans tabac, la Ligue lance le contre-piquet le 3^{er} juillet sur "la publicité et la promotion des produits de tabac" : une semaine d'actions de la Ligue contre le tabac à l'initiative de la préfecture en collaboration avec le Comité National Centre de Régulation pour le tabac "Centre et Santé" ouverte sur 10-20 ans pour promouvoir le usage biologique chez les jeunes adultes en partenariat avec le Comité National des Producteurs Agricoles. Pour en savoir plus, contactez votre Comité Départemental au 0 800 111 200.

LA LIQUE
pour la vie

Salariale

Compte épargne temps : utilisation en argent

Les droits acquis sur un compte épargne temps peuvent être liquidés sous forme monétaire. L'accord peut ainsi fixer les modalités permettant aux salariés de compléter sa rémunération, d'alimenter un plan d'épargne salariale, de contribuer au financement de prestations de retraite et de racheter des cotisations d'assurance vieillesse.

Plan d'épargne salariale

Les droits affectés au compte épargne temps peuvent être utilisés pour alimenter un plan d'épargne d'entreprise, un plan d'épargne interentreprises ou un plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO). Ainsi, désormais tous les droits issus d'un compte épargne temps (abondements de l'employeurs et versements du salariés) bénéficient d'une exonéra-

tion fiscale et sociale, lorsqu'ils sont utilisés pour alimenter un plan d'épargne retraite. L'exonération est toutefois limitée à 10 jours par an pour les versements de salariés. Cette exonération s'applique, selon les mêmes modalités, pour tout régime de prévoyance prévoyant des prestations de retraite supplémentaire, dès lors qu'il est collectif et obligatoire.

Rachat de cotisations vieillesse

Le compte épargne temps peut également contribuer à financer le rachat d'annuités manquantes qui correspondent notamment aux années d'études, pour le calcul de la pension de retraite. Il est à noter que les salariés qui souhaitent opter pour cette possibilité doivent avoir été affiliés au régime d'assurance vieillesse à titre obligatoire après le

1^{er} juillet 1930. Pour l'année 2009, la caisse nationale d'assurance vieillesse vient de diffuser le barème trimestriel de rachat des cotisations pour les demandes déposées du 1^{er} janvier au 31 mars 2009 (circulaire n° 2009-14 du 10 février 2009).

Complément de rémunération

Le salarié peut demander l'utilisation des droits sur le compte épargne temps pour compléter sa rémunération. L'employeur doit donner son accord. Peuvent ainsi être transformés en complément de rémunération :

- les jours de repos dont la valeur est calculée au moment de la liquidation ;
 - les congés annuels excédant le minimum légal de cinq semaines.
- Pour les congés annuels, leur transformation en



complément de rémunération peut avoir lieu que s'il s'agit d'une liquidation partielle du compte épargne temps. Lorsqu'il y a rupture du contrat de travail, le salarié a la possibilité de convertir tous ses congés sous forme monétaire, en liquidant son compte épargne temps.

Participation : salariés expatriés

Tous les salariés doivent pouvoir bénéficier du régime de participation de l'entreprise, dès lors qu'il sont titulaires d'un contrat de travail. Ce principe ne souffre aucune exception, comme l'illustre un arrêt rendu par la Cour de cassation.

Dans cette affaire, plusieurs accords sont conclus au sein d'un groupe pour définir les modalités de la participation des personnels des différentes sociétés. Ils prévoient leur application à l'ensemble des salariés des sociétés signataires dans la limite de leurs activités rémunérées par les salaires entrant dans le champ d'application

de la taxe sur les salaires. Vingt sept salariés qui avaient été employés en Arabie Saoudite par une société, filiale du groupe, saisissent le tribunal afin qu'il soit jugé qu'ils avaient été exclus à tort du bénéfice des accords de participation pendant leurs années de détachement en Arabie Saoudite. Ils demandent, en conséquence, que leur soient versées les sommes correspondantes. La cour d'appel fait droit à la demande des salariés expatriés, ce que confirme la Cour de cassation : « Mais attendu que la cour d'appel qui a estimé que la

contestation soulevée par la société... concernant les salaires à inclure dans la réserve spéciale de participation ne présentait pas de caractère sérieux dès lors que le tribunal administratif avait rendu le 9 mai 1995 une décision dont il résultait que les rémunérations des expatriés étaient incluses dans les salaires entrant dans le calcul de la réserve spéciale de participation, a, par une décision motivée, retenu qu'elle était compétente pour statuer sur la demande des salariés tendant à ce qu'il soit jugé qu'ils devaient bénéficier du régime de participation pendant la durée



de leur expatriation et à ce que l'employeur soit condamné à leur verser les sommes dues à ce titre ; que le moyen n'est pas fondé... » (Cassation, chambre sociale, n° 05-1571, 4 juillet 2007).

Complémentaire santé : dispense d'affiliation



Toute mutuelle mise en place au sein de l'entreprise et ce, qu'elle découle d'un accord d'entreprise ou de branche, d'un référendum ou d'une décision unilatérale de l'employeur, doit respecter certaines conditions afin que les contributions patronales finançant le régime soient exonérées des cotisations sociales. Au nombre de ces conditions, figure celle tenant au caractère obligatoire de l'adhésion des salariés à la mutuelle.

Toutefois, il existe plusieurs exceptions laissant au salarié le choix d'adhérer ou non au régime.

Décision unilatérale de l'employeur

Lorsque la complémentaire santé a été mise en place par décision unilatérale de l'employeur et qu'il est prévu qu'elle est financée par une cotisation à la fois patronale et salariale, les salariés présents dans l'entreprise avant l'instauration de la mutuelle peuvent refuser d'y adhérer.

Salariés déjà couverts

Les salariés ayant souscrit, à titre personnel, un contrat en bénéficiant de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé (article L.863-1 du code de la sécurité sociale) sont autorisés à ne pas adhérer à la mutuelle de leur entreprise. Cette dispense n'est valable que jusqu'à l'échéance de leur contrat individuel. Il en est de même pour les salariés titulaires d'une

assurance individuelle frais de santé et non bénéficiaires de l'aide à l'acquisition de la complémentaire santé. Pour ces derniers, la dispense ne vaut que pour la durée restant à courir entre la date d'entrée en vigueur de la mutuelle obligatoire et la date d'échéance du contrat individuel. Ne sont cependant visés que les seuls salariés présents dans l'entreprise lors de la mise en place du régime, les autres (salariés embauchés après) doivent adhérer.

En outre, sont également dispensés de cotiser à la mutuelle d'entreprise :

- les salariés qui bénéficient déjà d'une couverture complémentaire obligatoire lors de la mise en place de la mutuelle dans leur entreprise (par exemple, les salariés déjà couverts à titre obligatoire par la mutuelle de leur conjoint) ; les intéressés doivent, chaque année, justifier de la couverture obligatoire dont il bénéficie et cette possibilité de dispense doit être prévue lors de la mise en place du régime et en aucun cas, après,
- les salariés en contrat à durée déterminée de moins de 12 mois ; ceux titulaires d'un CDD au moins égal à 12 mois peuvent demander, par écrit, à être dispensés de cotiser à la mutuelle, dès lors qu'ils peuvent justifier être couverts par ailleurs,
- les salariés à employeurs multiples, à condition qu'ils apportent la preuve qu'ils bénéficient d'une mutuelle. (Circulaire n° DSS/5B/2009/32 du 30 janvier 2009).

Salariés licenciés

L'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail a prévu que les salariés licenciés continuent à bénéficier des garanties de santé et de prévoyance du régime de leur ancien employeur. La couverture ainsi instituée est accordée pendant au moins « un tiers de la durée d'indemnisation des chômeurs sans pouvoir être inférieure à trois mois ».

Cette disposition devait entrer en application dès le 19 janvier 2009, si les partenaires sociaux n'avaient décidé autrement. En effet, ils ont conclu, le 12 janvier dernier, un avenant qui reporte au 1^{er} mai 2009 au plus tard la mise en œuvre effective de cette disposition.



Tarifs à la hausse



Malgré les demandes du Gouvernement d'une modération des hausses des tarifs des complémentaires, les cotisations sont en augmentation assez sensible en 2009.

La fourchette se situe entre 7 à 8 % pour les contrats collectifs, et entre 3 à 7 % pour les contrats individuels. Les raisons ? Elles sont multiples. Il y a, en premier lieu, le fameux déficit de la sécurité sociale, estimant la plupart des experts. Mais, c'est surtout un alourdissement des coûts des mutuelles d'entreprise qui est l'argument qu'avancent les employeurs. Outre la taxation de l'épargne salariale avec la création du forfait social de 2 %, le maintien des garanties de santé et de prévoyance pour les salariés licenciés doit peser sur l'équilibre financier des régimes d'entreprise.

Le résultat s'est déjà fait sentir. Nombreuses sont aujourd'hui les entreprises qui ont – ou qui s'apprentent – à renégocier la répartition des cotisations entre employeur et salariés. Or, les organisations syndicales ne sont guère disposées à reporter sur les salariés l'augmentation du coût de la mutuelle. Pour éviter de tels affrontements, d'autres entreprises s'orientent vers un redéploiement des garanties offertes et, en particulier, en diminuant la prise en charge des dépenses de santé liées à l'optique et le dentaire.

Prévoyances

Anciens salariés

Bien avant que l'accord national interprofessionnel du 12 janvier 2008 ne prévoie le maintien des garanties des contrats collectifs de prévoyance-santé aux salariés licenciés, une loi du 31 décembre 1989 avait introduit une disposition permettant aux anciens salariés de demander le maintien de leur mutuelle ; Il est vrai que, dans un tel cas, un contrat individuel est signé entre l'ancien salarié et l'organisme gestionnaire de la mutuelle. Si les conditions tarifaires du contrat individuel peuvent varier de celles du contrat collectif, elles ne peuvent être supérieures de plus de 50 % aux tarifs globaux applicables aux salariés actifs. En outre, les garanties

accordées doivent être identiques à celles du contrat collectif. Tel est le sens d'une décision rendue par la Cour de cassation le 7 février 2008. Dans cette affaire, un salarié licencié demande le maintien intégral, à titre individuel, de la couverture santé et décès dont il bénéficiait avant son licenciement. Mécontent du niveau des garanties offertes dans le nouveau contrat, il assigne l'assureur qui se défend, en estimant que les garanties offertes, à l'exception des frais d'optique, « sont très proches » de celles du contrat collectif. La cour d'appel de Lyon donne raison à l'assureur. A tort, décide la Cour de cassation : « Attendu que pour débouter M.X... de ses demandes, l'arrêt énonce que l'avenant

du 7 janvier 1999 au contrat collectif stipule que « la couverture des frais médicaux est maintenue sur la base du régime le plus proche de celui prévu par le contrat collectif et obligatoire » et que l'assureur démontre, par la production d'un tableau comparatif, que les garanties offertes par le contrat (individuel)..., à l'exception des frais d'optique, sont très proches du contrat (collectif) ;

« Qu'en statuant ainsi alors qu'il ne peut être dérogé par voie de convention aux dispositions d'ordre public de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 qui prévoient le maintien à l'ancien salarié privé d'em-



ploi de la couverture résultant de l'assurance groupe souscrite par l'employeur pour la garantie des frais de santé, la cour d'appel a violé... » (Cassation, chambre civile 2, n° 06-15006, 7 février 2008).

Mutuelle Myriade

La santé de vos salariés sous une bonne étoile.

Comme 650 entreprises du Sud-Ouest, bénéficiez de l'expertise Myriade en matière de santé, prévoyance et retraite.

Découvrez, comparez et innovez avec des solutions sur mesure dédiées aux entreprises et motivantes pour vos salariés. Contactez nos conseillers au **05.56.17.10.74** ou via la messagerie **entreprises@myriade.fr**



MYRIADE
MUTUELLE SANTÉ



22 agences dans votre région

www.myriade.fr

Tout savoir sur les comités d'entreprise avec

MédiaCE Magazine



Votre code d'accès à www.mediace.fr - 7j/7



**3 ou 6 mois supplémentaires
gratuits d'abonnement**

**Pour toute souscription avant le 30/04/09,
bénéficiez d'avantages supplémentaires**

10 numéros + 4 hors-séries = 240€ TTC seulement

OUI

, nous nous abonnons à **MédiaCE**

Média CE - Métropole 19 - Bât. C - 134/140 rue d'Aubervilliers - 75019 Paris
Tél. 0811 11 20 26 - Fax 0811 11 20 27 - e-mail abonnement@mediace.fr

- 10 numéros & 4 hors-série en 1 exemplaire = 240
- 10 numéros & 4 hors-série en 2 exemplaires = 480 €

Société _____
 Responsable _____
 Fonction _____
 Adresse _____
 CP _____ Ville _____
 Tél. _____ Fax _____
 E-mail _____ Effectif _____

Fait à _____ Le _____
 Bon pour accord Signature :

Par courrier : en retournant ce coupon-réponse à Média CE
 MÉTROPOLE 19 - BÂT. C - 134/140 RUE D'AUBERVILLIERS - 75019 PARIS
 Nous joignons notre règlement de _____ €

Par fax au 0811 11 20 27 :
 nous réservons notre abonnement dès à présent
 et nous réglerons à réception de la facture.

Abonnement renouvelable par tacite reconduction, hors promotion, dénonçable par simple lettre recommandée 3 mois avant l'expiration. Conformément à la loi Informatique et Libertés, vous disposez d'un droit d'accès et de modification des informations vous concernant. Média CE est enregistré auprès de la CNIL sous le numéro 849444.

Actualité

Alpha Conseil change de nom et devient Secafi

En 25 ans, le groupe Alpha a fait évoluer son métier historique d'assistance des comités d'entreprise et des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail pour investir tous les champs de la chaîne de l'emploi. Tout en confortant sa démarche originelle, il s'est considérablement diversifié et su mettre en place de nouvelles méthodes de travail pour favoriser des pratiques socialement responsables dans la gestion de l'emploi et un dialogue social de qualité.

Aujourd'hui, le groupe occupe une place unique et intervient auprès de tous les acteurs du dialogue social et territorial. Le groupe alpha s'organise désormais en deux branches :

1. Secafi : expertise, conseil et accompagnement des CE et des CHSCT ;
- anticipation et diagnostic d'entreprise,
- accompagnement des représentants des salariés lors de restructurations industrielles et de mutations économiques, conseil, expertise et prévention pour la qualité de vie au travail,

2. Sémaphores : expertise, conseil et accompagnement des entreprises et des territoires ;
- action économique locale,
- projets de territoires,
- développement durable,
- reclassement, placement et conseil RH,
- revitalisation de territoires et conseils aux col-

lectivités locales,

- audit et expertise comptable.

Pour la seule branche Secafi, ce sont 200 missions qui sont réalisées à la demande des CHSCT. Pour répondre à cette demande, les équipes se répartissent sur huit sites géographiques totalisant plus de 80 collaborateurs pluridisciplinaires dédiés aux enjeux de santé et de sécurité au travail.

Pourquoi une telle réorganisation ? Parce que les problématiques à l'œuvre dans les entreprises et les territoires dépassent aujourd'hui le seul cadre des questions d'hygiène et de sécurité, voire des conditions de travail et de santé, il importe plus que jamais d'ouvrir de nouvelles pistes intégrant toutes les dimensions de la qualité de vie au travail : risques professionnels, stress, absentéisme, gestion des âges, risques environnementaux...

Cette démarche s'inscrit dans la démarche du groupe Alpha de mise en mouvement de l'ensemble des acteurs économiques et sociaux pour mieux faire face aux problématiques d'entreprise. L'approche de Secafi consiste à proposer des solutions mutuellement gagnantes entre les parties prenantes des projets – CHSCT, management intermédiaire, médecin du travail, direction – en favorisant un dialogue constructif entre les acteurs de l'entreprise.

GUSO

une réponse simple pour l'emploi
de salariés du *spectacle vivant!*



Connectez-vous

www.guso.com.fr

OU
Contactez-nous

N°Azur 0 810 863 342

PARIS APPEL LOCAL

Vous voulez employer un artiste ou un technicien pour un spectacle?

Le Guso est votre seul interlocuteur pour répondre à l'ensemble des démarches liées à leur embauche et à leur emploi :

- un seul formulaire de déclaration simplifiée des cotisations (en ligne ou papier) et un seul règlement pour l'ensemble des organismes de protection sociale,
- la simplicité des démarches pour vous,
- l'assurance d'une protection sociale pour votre salarié.





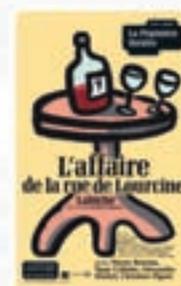
Rendez-vous avec la culture

Théâtre, spectacle, littérature et exposition



● L'affaire de la rue de Lourcine

L'affaire de la rue de Lourcine ou comment le bourgeois Lenglumé se réveille un beau matin avec une épouvantable gueule de bois. Son seul souvenir de la veille reste la perte d'un parapluie vert. Il trouve dans son lit un homme dans le même état, Mistingue, chef cuisinier, qui se souvient avoir perdu un mouchoir avec ses initiales J.M. Les deux hommes se sont rencontrés lors d'un repas organisé la veille. Ils apprennent qu'une jeune femme a été retrouvée mutilée dans la rue de Lourcine. Les meurtriers, en état d'ébriété, ont laissé sur place un parapluie vert et un mouchoir gravé J.M. En 21 courtes scènes fourmillant de répliques d'anthologie, les personnages de cette comédie d'Eugène Labiche sont projetés dans un tourbillon de quiproquos atteignant des sommets d'absurde et de drôlerie.



● Holiday On Ice, Energia

Alliant la grâce et l'émotion du patinage sur glace aux fastes des plus grandes productions, chaque nouveau spectacle d'Holiday on Ice est un défi artistique et technologique. S'appuyant à la fois sur un savoir-faire accompli et une exceptionnelle capacité créatrice, Holiday on Ice présente tous les ans un spectacle inédit qui associe tradition et innovation, émotion et imagination, avec pour seul but d'apporter du plaisir et du rêve. Holiday on Ice célèbre, cette année, son 65^e anniversaire en présentant Energia, son nouveau spectacle qui repousse les limites de la créativité artistique et des prouesses sur glace. Des moyens techniques incroyables ont été engagés pour ce prodigieux spectacle qui fait rêver toute la famille.



● La revanche de John Grisham

Rick Dockery est quarterback pour les Browns de Cleveland. Sa carrière piétine depuis plusieurs années déjà, quand, à la suite d'un match particulièrement catastrophique, il se fait virer de son équipe encore une fois. Plus personne, aux Etats-Unis, ne veut de lui... Mais il n' imagine pas abandonner le football, qui est toute sa vie. Il supplie Arnie, son agent, de lui trouver une place, n'importe où. N'importe où, ce sera l'Europe. La première surprise de Rick est de découvrir qu'il existe une ligue de football américain en Italie, la deuxième est que l'improbable équipe des Panthers de Parme rêve de l'avoir pour quarterback... Les autres surprises s'enchaînent sur un rythme d'enfer. Disponible aux éditions Robert Laffont.



● 40 ans de films publicitaires à la télévision, 1968 - 2008

Pour fêter les 40 ans de l'arrivée du film publicitaire consacré à des marques à la télévision française, les Arts Décoratifs proposent de montrer mais aussi de débattre de l'évolution du film publicitaire depuis son apparition sur les petits écrans. Jusqu'au 12 avril 2009, cet anniversaire se poursuivra à travers de nombreuses projections simultanées : les grandes sagas (Dim, Eram, Perrier et Orangina), les filmographies de réalisateurs (Jean-Paul Goude, Etienne Chatiliez...) et un montage des célèbres personnages publicitaires (Monsieur Propre, la Vache qui rit, la mère Denis...). C'est une façon de découvrir ou de redécouvrir des spots publicitaires d'une grande créativité tels que ceux réalisés pour Coco Chanel ou Eram.



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 ←



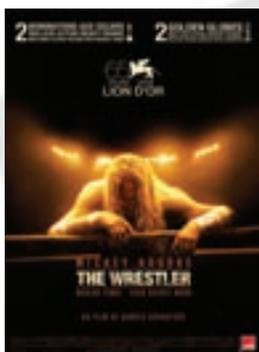
Un univers unique...





Bientôt dans les salles

Mes « coups de coeur »



The Wrestler

Date de sortie : 18 février 2009

Un film de Darren ARONOFSKY avec Mickey Rourke, Marisa Tomei et Evan Rachel Wood

Film américain – Drame - Durée : 1h45

A la fin des années 80, Randy Robinson, dit « LE BELIER », était une star du catch. Vingt ans plus tard, il ne se produit plus que dans des salles de gym de lycées ou des maisons de quartier... Brouillé avec sa fille, il est incapable d'entretenir une relation durable avec quiconque : il tente de renouer avec sa fille et, dans le même temps, entame une liaison avec une stripteaseuse vieillissante...

« Un film puissant et poignant. Un véritable tour de force de Mickey Rourke qui signe là sa meilleure performance d'acteur. A voir ! »



Gran Torino

Date de sortie : 25 février 2009

Un film de Clint Eastwood

Film américain – Drame, Thriller - Durée : 1h55

Vétéran de la Guerre de Corée quelque peu raciste, Walt Kowalski reprend les armes pour ramener l'ordre dans son quartier, tandis qu'un gang menace la famille Hmong qui habite à côté de chez lui...

« GRAN TORINO, un GRAN film interprété, réalisé et produit par Clint Eastwood. A voir absolument ! »



Last chance for love

Date de sortie : 4 mars 2009

Un film de Joel Hopkins avec Dustin Hoffman et Emma Thompson

Film américain - Comédie romantique - Durée : 1h33

Alors qu'il passe quelques jours à Londres pour assister au mariage de sa fille, un Américain d'une cinquantaine d'années, divorcé et malchanceux dans le travail, rencontre par hasard une londonienne tout aussi seule que lui, qui vit sous l'emprise de sa mère. Ils feront un bout de chemin ensemble...

« Une comédie romantique subtile extraordinairement interprétée par deux acteurs hors pair. Une belle histoire d'amour qui célèbre les nouveaux départ dans la vie à tout âge. Un très bon moment de cinéma. Un film qui fait du bien. A voir absolument ! »



Loin de la terre brûlée

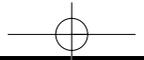
Date de sortie : 11 mars 2009

Un film de Guillermo Arriaga avec Chazelle Theron et Kim Basinger

Film américain - Drame - Durée : 1h48

Dans le désert du Nouveau Mexique, une caravane explose mystérieusement. A l'intérieur, Gina et Nick, son amant secret, meurent. Une quinzaine d'années plus tard, à Portland, Sylvia, jeune femme perdue qui multiplie les conquêtes amoureuses, est poursuivie par un homme étrange... Deux histoires de femmes se percutent à travers le temps, des vies s'entremêlent et les relations s'enflamment...

« Une intrigue puissante racontée d'une manière à laquelle le cinéma nous a peu habitués. A voir ! »



BOBINO Paris

Show

LES 60 DERNIÈRES !

Le cabaret nouvelle génération

A voir ou à revoir avant le 28 mars 2009

Votre offre privilège
1 place achetée* = 1 place offerte

Réservez vite au 08 2000 9000*
code offre : «Chrysalide»

* (0,09 TTC/min). Offre valable sur le Menu Strass, de mercredi au samedi jusqu'au 28 mars 2009, uniquement selon disponibilités et sur réservation en précisant le code offre «Chrysalide»



— Dîner — Show — Lounge — Club —

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

www.bobino.fr



Actualité - A l'affiche



« Très chère Mathilde » avec Line Renaud au Théâtre Marigny

Propos recueillis par Anna Seurin. Photo : Claude Katz

Trois carrières en une : elle fut chanteuse à succès, inoubliable meneuse de revue et, depuis trente ans, une actrice qui compte. Aujourd'hui, Line Renaud ne jure que par le théâtre. Elle est à l'affiche de « Très chère Mathilde », une pièce d'Israël Horowitz, jouée au Théâtre Marigny. 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 Line Renaud dans sa loge. Moment d'échange et de souvenirs en compagnie de « Mademoiselle from Armentières » qui sait gratifier chacun de ses interlocuteurs d'une parole aimable et d'un incomparable sourire à double fossette.

Comment ce projet, « Très chère Mathilde », est-il arrivé jusqu'à vous ?

Il est arrivé le 8 septembre 2008. Et le 8 est mon chiffre porte-bonheur ! J'ai reçu un mail d'Israël Horowitz, en anglais, qui commençait par « *My old lady...* » ; il m'expliquait que sa pièce « Très chère Mathilde » avait été jouée à Los Angeles, à New York, à Boston... et qu'il voulait que je sois sa Mathilde parce que « *j'étais totalement le personnage* ». C'était tellement adorable et dithyrambique ! J'étais très flattée de recevoir un mail d'Israël Horowitz, l'un des dramaturges américains les plus importants..., mais ça me faisait partir sur un autre chemin ; je n'aurais jamais imaginé jouer de l'Horowitz !

Et qui est donc Ladislav Chollet, le metteur en scène ?

C'est Horowitz qui nous a suggéré ce jeune metteur en scène de 33 ans, que la profession ne connaissait pas trop, assistant de Gildas Bourdet pendant 8 ans. Il présentait à Amiens une autre pièce d'Horowitz, « Trois semaines après le Paradis »⁽¹⁾, que je suis allée voir. Je suis revenue avec la sensation que ce garçon avait vraiment un univers à lui.

Que se passe-t-il donc dans « Très chère Mathilde » ?

La pièce commence dans un grand appartement situé près des jardins du Luxembourg, un appartement dont on se rend compte très vite qu'il vaut de l'argent. Un Américain dans la cinquantaine débarque dans cet appartement qu'il croit vide, mais arrive Mathilde. On découvrira plus tard qu'elle savait qu'il viendrait... Elle explique à cet Américain que son père à lui a acheté l'appartement en viager... Il rencontre ensuite la fille de Mathilde et ce n'est pas un hasard non plus si elle est là... C'est une histoire forte et dramatique, avec un rôle de composition, une femme dont on découvre qu'elle a été une grandeoureuse...

L'affiche de la pièce est superbe. On devine que c'est une ancienne photo de vous, en noir et blanc mais colorisée...

Cette affiche, ce n'était pas mon choix. Je l'ai même contestée. Mais j'ai eu tort... Chez moi, il n'y a aucune photo, rien qui rappelle le métier, juste les guitares de Loulou⁽²⁾. Si vous me demandez une photo, j'aurai beaucoup de mal à en trouver une. Mais à mon bureau, si : des affiches, des photos avec des personnalités, des disques d'or. Je ne savais pas qu'en venant me

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



voir à mon bureau Horowitz avait pris des photos qui se trouvaient dans l'escalier. Un jour, en répétition, il nous montre une de ces photos et nous dit qu'il veut en faire l'affiche de la pièce. Pour moi, c'était un truc des années 50, or je ne voulais rien qui rappelle le music-hall. Mais mes collaborateurs m'ont dit : « *On entre dans le passé du personnage, et cette photo, c'est l'époque de Mathilde jeune* ». Et ils ont gagné.

Est-ce que vous vous amusez à travailler sur cette pièce ?

J'adore les challenges et ça, c'est un vrai challenge. Pourtant je n'avais pas besoin d'en relever, surtout en 2008, entre « Les Fugueuses » avec Muriel Robin, « Bienvenue chez les Ch'tis » et tous mes téléfilms qui font toujours de l'audimat ! A mon âge, je n'ai pas à essayer de remettre un titre en question, mais la vie ne m'amuse pas si je ne prends pas de risques. Quand j'étais chanteuse, ça marchait tellement fort que je n'avais pas besoin de prendre le risque de passer à la revue. Et quand je faisais de la revue, je n'avais pas besoin de passer par la famille des comédiens. Mais il ne faut pas attendre d'avoir épuisé un talent pour passer à autre chose. Seulement, en France, la profession met très souvent les gens dans des compartiments et l'on n'accepte pas facilement qu'ils se lancent des défis. J'avais 50 ans quand j'ai arrêté le music-hall ; Loulou me traitait de folle, mais je voulais me faire oublier comme chanteuse. Je me souviens de la dernière représentation de la revue « Paris-Line » au Casino de Paris : c'était un adieu tellement fort ! Il y avait des pétales de roses qui tombaient, les danseuses pleuraient. On me criait « *Line, ne partez pas ! Ce sera la fin du Casino !* ». Mais j'avais d'autres cartes à jouer et je voulais avoir le temps de le faire. Loulou me disait : « *Mais quelles cartes ?!* ».

Alors, comment, en 1979, êtes-vous passée de la revue au théâtre ?

Si je remontais sur scène, c'était pour le théâtre. Georges Herbert était prêt à partir en tournée avec moi, il ne manquait plus que la pièce. Un jour, on me conseille de lire « Folle Amanda » de Barillet et Grédy que Jacqueline Maillan avait



jouée ; j'ai été emballée. Mais je voulais commencer par une tournée en France. C'est peut-être du snobisme, mais je ne voulais pas débarquer dans un théâtre parisien, « *Voilà, j'arrive, c'est moi* ». Donc, on a commencé à Versailles... Mais le premier soir, il y avait dans la salle des acteurs comme Michelle Morgan et François Perrier, et tous les directeurs de théâtres ! Tout le métier était là pour me voir débiter ! Je me souviendrai toujours du titre de France-Soir : « Une sacrée comédienne est née ». Pour ma première pièce ! Puis Edwige Feuillère est devenue ma marraine de théâtre. Quand je lui ai annoncé que l'on me proposait de jouer « La visite de la vieille dame » de Friedrich Dürrenmatt, elle m'a répondu : « *Mais comment n'y ai-je pas pensé ! Vous devez le faire* ». « *Mais, Edwige, je n'ai jamais touché au classique !* ».

Comment faites-vous pour mémoriser vos textes ?

Je touche du bois : je n'ai jamais eu de problèmes et je n'en ai toujours pas ! J'ai longtemps appris seule, ensuite le metteur en scène me donnait des indications. En 2003, j'ai tourné « Suzie Berton » où j'avais un paquet de texte et un réalisateur exigeant, Bernard Stora. Il voulait faire des lectures autour d'une table avant le tournage et que tous les comédiens arrivent en sachant leur texte ; il nous a donc fait travailler avec son assistant. Là, j'ai découvert le plaisir de travailler dans une sorte de.. ping-pong. On mémorise mieux dans le plaisir du travail que tout seul. Depuis, je travaille avec un répétiteur, toujours le même, qui me connaît par cœur, qui sait à quel moment je « lâche » le texte et qui me fait marcher tout en lisant. Parce que parler dans mes déplacements me chamboule.

C'est donc un Américain qui a eu envie de vous voir interpréter sa pièce. Quel souvenir et quelle image a-t-on de vous aux Etats-Unis ?

C'est plutôt le côté chanteuse et meneuse de revues que l'on connaît en Amérique. Je vous parlais de challenge, mais en 1984 le destin a mis sur mon chemin des producteurs que j'ai rencontrés lors d'un dîner et à qui j'ai raconté que je voulais faire en pièce de théâtre le fameux film « All about Eve ». Et, comme c'est curieux !, ils me répondent qu'ils sont justement les producteurs de « Applause », l'adaptation théâtrale de « All about Eve », que Lauren Bacall jouait alors à New York. Je suis devenue copine avec eux et ils ont produit « Folle Amanda » sous le titre « L'Incomparable Loulou ». En 86, j'ai obtenu pour le rôle le prix de la Meilleure Actrice de la saison ! On ne l'a joué que cinq semaines, mais je voulais absolument savoir si mon timing dans le comique correspondait bien au jeu américain.

Des projets ?

On me demande de jouer « Très chère Mathilde » en anglais à Londres, sous prétexte que Mathilde est française et qu'elle a donc un accent. Ah, ça, l'accent, ils l'auront !

(1) Cette pièce raconte comment Horowitz, qui a assisté au 11 septembre, a cru pendant quelques heures que son fils faisait partie des victimes.

(2) Le compositeur Louis Gasté, son mari.

Consommation

Le Chèque Cadeaux

Nous vous avons dérangés, en pleins préparatifs de Noël. Vous apportiez la dernière touche aux colis gastronomiques, vous comptiez et recomptiez les cadeaux au pied du sapin, certains même procédaient au triplé gagnant de fin d'année : commande de chèques-cadeaux/réception/distribution. Ce sont ceux-là mêmes que nous avons interrogés en novembre dernier : pourquoi offrir des chèques cadeaux ? Pour quels événements de l'année ? Comment leur redonner un vernis festif ? Et quelle dimension sociale accordez-vous encore aujourd'hui à ce coupon de papier ? Une chose est sûre : vous souhaitez tous fédérer vos collègues autour d'un maximum d'activités collectives et de sorties culturelles. Mais les temps sont à la crise ; et si le chèque cadeau, de simple gage de plaisir en plus, devenait un nécessaire dépannage de dernière minute ? Fin 2008, il vous semblait impensable de faire l'impasse sur ce « complément de pouvoir d'achat ». Facilité de gestion et d'utilisation, remise dispensée par les émetteurs, revalorisation des valeurs faciales, satisfaction de vos collègues... Voici tout ce que le chèque

Plus que jamais

Depuis qu'ils existent, les chèques cadeaux, destinés à gâter les salariés à l'occasion d'événements spécifiques, partagent les élus. Une façon de simplifier la gestion du comité d'entreprise ou un abandon de sa vocation sociale et fédératrice ? Aujourd'hui, les élus qui choisissent le bon d'achat savent y laisser le sceau du CE. Témoignages.

cadeau vous inspire :

CE IRSN :
« Distribuer, ne pas envoyer »

Avec un budget de 1 215 000 €, le CE IRSN, à Fontenay-aux-Roses, entend bien faire le maximum pour les salariés et, si 50 % de cette somme est dédié au pôle vacances, le CE sait aussi proposer des aides à la scolarité, participer aux abonnements sportifs, mettre en œuvre des prestations spécifiques au sein de sa commission handicap... et distribuer des chèques cadeaux. « Et cela depuis la création du CE il y a quatre ans, explique Philippe Bouracho, secrétaire du CE. Notre budget chèques

cadeaux s'élève à près de 110 000 euros, dont 80 000

moment de la rentrée scolaire avait un contenu en har-



OT Paris - Marc Bertrand

pour Noël, 15 000 pour la rentrée scolaire, 12 000 pour les mariages et les naissances... Il nous a semblé que le chèque lire accordé au

monie avec l'événement et que ce geste gardait ainsi une dimension sociale. Pour Noël, nous avons choisi de gâter les enfants avec des



OT Paris - Amélie Dupuy

chèques Tir Groupé. Mais comme certains de nos sites organisent aussi pour les fêtes de fin d'année un arbre de Noël, le montant varie en fonction des tranches d'âges : 65 € de 0 à 4 ans et de 12 à 16 ans, et 38 € pour les 4-12 ans, soit le montant du chèque diminué du prix de la place de spectacle. Mais attention, on n'envoie jamais

comprend 1 000 salariés, il arrive que les collègues fassent la queue ; alors, pour faire patienter, je me déguise en Père Noël et je pose des questions : « Que savez-vous du CE ? Comment fonctionne-t-il ? ». Une démarche un peu pédagogique que nous appliquons sur tous les sites de l'entreprise ».

fait évoluer le montant des chèques de 80 à 120 €. Nous voulions aller jusqu'à 130 € mais nous avons malheureusement subi un plan social en 2007, ce qui a

aura plus de chèques cadeaux. Nous avons abandonné les chèques cadeaux Accor Services parce que l'émetteur ne nous avait pas suffisamment informés

Les chèques-cadeaux s'imposent certes mais tous les comités d'entreprise n'en font pas le même usage. Certains résistent et refusent de les distribuer au moment des fêtes de fin d'année privilégiant le cadeau personnalisé pour chaque enfant... Le chèque-cadeau n'est réservé que pour des événements comme une naissance ou un mariage. D'autres, qui subissent de fortes variations de la masse salariale d'une année sur l'autre en raison de plans sociaux, tentent d'expliquer aux salariés que le chèque-cadeau n'est pas un « dû » et qu'il pourrait même disparaître.



OT Paris - Marc Bertrand

Si tous les comités d'entreprise que nous avons rencontrés souhaitent fédérer les salariés autour d'un maximum d'activités collectives et de sorties culturelles, ils ne peuvent faire l'impasse sur les chèques-cadeaux. Il faut dire, constatent-ils, que les temps sont durs faisant de ce coupon papier un complément de pouvoir d'achat...

les chèques, on les distribue. La distribution de Noël commence avant les vacances de la Toussaint et comme notre site de Fontenay-aux-Roses

CE France Prune : « Attention aux rayons autorisés »

Chez France Prune, à Villeneuve-sur-Lot, 60 % des salariés gagnent à peine le SMIC ; le CE sait bien qu'en offrant à tous un chèque cadeau à Noël, il apporte du pouvoir d'achat en plus. « Et l'assurance que tout le monde aura quelque chose au pied du sapin, précise Marie-Laure Jomard, secrétaire du CE. Nous nous sommes battus pour que le CE ait droit, en terme de budget, au maximum du taux légal accordé par notre convention collective, soit 0,8 %. Et cette année nous avons même

représenté 25 personnes en moins dans l'entreprise et 6 000 E en moins sur le budget social du CE. Les salariés considèrent le chèque comme un dû et ne savent pas qu'il découle de la masse salariale. Mais il faudra un jour remettre les pendules à l'heure et les avertir que dans le cas d'un nouveau plan social, il n'y

des risques encourus en cas d'accès aux rayons alimentaires. Ce qui aurait pu nous valoir un redressement en cas de contrôle de l'Urssaf. Cette année, nous avons donc choisi le Ticket Infini de chez Kadéos, pour ses nombreuses enseignes. Dont des grosses comme Carrefour, Auchan... Et dans ces magasins-là, nous

Consommation



CE PACR : « Le chèque cadeau ? Pratique pour les ados »

C'est une grosse entreprise, 3 000 salariés, donc un CE important avec des élus et des gestionnaires aux vues parfois divergentes mais qui savent discuter leurs choix. Pour François Bravais, gestionnaire du CE PACR à Marseille, la question des chèques cadeaux se pose clairement : « Si c'est pour distribuer du budget sous forme de chèques, quelle devient la raison d'être du CE ? On ne fédèrera plus grand chose et ce n'est pas notre but. Ou alors, il faut apporter une plus value. Par exemple, pour Noël : quand il s'agit d'offrir un jouet à des enfants de plus de 12 ans, c'est difficile pour nous de constituer un catalogue, parce qu'à part l'électronique, le choix est réduit. En revanche, avec un chèque cadeau multi-enseignes de 30 €, on permet à cette tranche d'âge de s'orienter

avons fait distribuer auprès des caissières une liste des denrées alimentaires autorisées par les chèques cadeaux, c'est-à-dire les produits de fête. De façon à ce qu'il y ait un contrôle ».

CASC de la Ville de Pantin : « Le bon d'achat, oui, mais pas pour Noël »

les autres événements, comme un mariage ou une naissance, c'est bien trop compliqué de faire des cadeaux. Nous avons donc opté pour les bons d'achat, avec une préférence pour les mono-enseignes qui permettent aux élus, d'une certaine façon, d'accompagner les salariés dans leurs achats : Kyrielle pour les mariages, Aubert pour les naissances, chèque lire pour la rentrée scolaire, Carrefour et Décathlon

pour la retraite... Mais c'est vrai qu'il est bien plus intéressant d'organiser une manifestation pour les salariés que de distribuer du pouvoir d'achat. Cela dit, nous convions les salariés à venir, avec un justificatif, retirer eux-mêmes leur bon auprès du CASC : cela permet aux heureux parents de nous montrer des photos du bébé ou au jeune retraité d'évoquer ses projets ».

A Noël, le CASC de la ville de Pantin se transforme en une gigantesque entreprise de bienfaisance pour combler, à l'ancienne, les enfants des agents. C'est ce qu'explique Nadia Simonpieri, présidente du CASC : « Les élus achètent un exemplaire d'une trentaine de jouets différents auprès de prestataires puis les exposent afin que les salariés viennent choisir celui qui leur plaît et que les élus passent commande. C'est une organisation énorme ! D'autant plus que nous offrons aussi à chaque enfant un livre, une place de cinéma et un spectacle. Mais pour

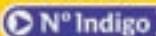


Et si vous aviez le **pouvoir**
d'exaucer tous les **souhaits ?**



Le chèque-cadeau
qui emballe tout le monde

En offrant des chèques-cadeaux Cadhoc aux salariés de votre entreprise, vous leur donnez accès à des milliers de magasins partout en France. Avec Cadhoc, célébrez tous les événements toute l'année : Noël enfant, Noël adulte, Naissance, Mariage, Rentrée Scolaire, Fête des Mères, Fête des Pères, Départ à la retraite.... Vous pourrez offrir jusqu'à 143 € exonérés de charges sociales par événement et par ayant droit. Cadhoc vous propose toute une palette de services sur mesure pour simplifier la gestion de vos œuvres sociales et gagner du temps.

En vente sur cadhoc.com  N° Indigo 0 825 800 185



Consommation



Fotoia - Olly

vers les vêtements de marque, les BD, les livres, les CD et tout ce qui lui semble tendance. Cela dit, pour fédérer les salariés, il reste toujours l'Arbre de Noël, et là on ne néglige rien, lunch, photo avec le Père Noël, c'est tout un contexte ! ».

CE Hôpital Foch : « Le chèque cadeau a de plus en plus de sens »

La politique du CE de l'Hôpital Foch à Suresnes est très orientée vers les familles. Et comme celles-ci profitent bien moins que les célibataires (question de disponibilité !) des voyages organisés par le CE, une distribution de chèques cadeaux à Noël vient pallier cette inégalité. « Désormais, nous offrons un chèque de 39 € pour les enfants de 0 à 4 ans et de 54 € pour les 4-16 ans, explique Sylviane Comte, trésorière du CE. Mais nous avons un système bien plus compliqué avant avec quatre enseignes différentes : Auchan, la Fnac,

Toys'R'Us ou Décathlon. Puis on commandait pour chacun les chèques demandés. Nous y trouvions notre compte puisque les enseignes nous accordaient une réduction à partir d'un certain volume d'achat ; Auchan nous faisait 5 % de remise et Décathlon 11 %. Mais quel travail pour le CE quand il fallait récupérer les bons de commandes auprès des salariés ! Alors, pour simplifier, on a choisi des chèques multi-enseignes Tir Groupé, même si cela nous revient plus cher puisque cet émetteur ne pratique pas de remise. Nos collègues sont ravis, ce qui n'empêche pas certains de réclamer ! Le chèque cadeau est certes un dû mais il faut que le CE soit strict et pose des limites. On leur demande de venir chercher les chèques lors d'une permanence. Ça évite de faire circuler de l'argent et cela oblige surtout les salariés à prendre conscience du travail que le CE effectue pour eux. Car le constat est parfois amer : le CE devrait être un magasin ouvert 24h/24 où l'on se sert comme on veut.

Mais le chèque cadeau a effectivement du sens, et il en aura de plus en plus car il représente une aide aux loisirs. Et ça sert aussi à ça, un CE. Nous ne toucherons pas aux chèques cadeaux pour l'instant ; nous allons juste réfléchir à l'évolution de leur valeur faciale ».

Association La Géode, Orpéa : « Un chèque cadeau avec de nombreux avan- tages »

Orpéa est une entreprise nationale de 110 maisons de retraite qui dispose de quatre comités d'établissement, aux budgets assez inégaux. Il y a un an, les secrétaires de chacun d'entre eux ont créé l'association La Géode qui réunit les quatre comités et les quatre budgets d'activités sociales et culturelles, de façon à ce que tous les salariés bénéficient des mêmes avantages. « Et avec 4 500 salariés bénéficiaires, les chèques cadeaux sont vraiment beaucoup plus pratiques pour notre gestion, avoue Isabelle Signori, présidente de La Géode. On en donne pour les naissances, les



OT Paris - Amélie Dupont

2009

SalonsCE

➤ LES RENDEZ-VOUS DES COMITÉS D'ENTREPRISE



31 salons...

Il y a forcément un SalonsCE près de chez vous !

AMIENS - BORDEAUX - CAEN - CLERMONT-FERRAND - DIJON - GRENOBLE - LILLE - LYON - MARSEILLE - METZ - MONTPELLIER - NANCY - NANTES - ORLÉANS - REIMS - RENNES - ROUEN - STRASBOURG - TOULOUSE - TOURS - PARIS

www.salonsce.com

Un salon organisé par
comeposium

Pour tout renseignement ou demande d'invitations gratuites,
contactez-nous au : 04 42 18 01 70 ou rendez-vous
sur le site www.salonsce.com

Consommation



Fotolia - Fabio Barni

mariages, le Noël des adultes et même pour la fête des mères et des pères. Nous avons été contactés par Kadéos qui nous a proposé son nouveau chèque, Ticket Infini. Et nous avons été sensibles à ses avantages : un grand nombre d'enseignes et un pack V.I.P. qui comprend entre autre la carte Beneficio : celle-ci permet au salarié de récupérer sur internet des coupons de réduction qu'il présente ensuite dans les enseignes. Quant au chèque naissance, Kadéos l'accompagne toujours d'un petit ours en peluche, et le chèque mariage d'un cadre photo. Pour Noël, nous avons quand même donné le choix à nos collègues : un chèque cadeau ou bien un colis gastronomique. Résultat : 500 salariés ont choisi le colis (envoyé directement par le fournisseur sur les sites) mais 3500 ont préféré un chèque cadeau. Et là, c'est nous qui gérons l'envoi. On a l'habitude : 3 jours à ne

faire que ça ! Certes, le chèque cadeau est plus impersonnel qu'un cadeau, mais vu la conjoncture... On voit bien que les salariés ont plus besoin d'avantages pécuniaires que d'une lampe. Et comme je souhaite que notre association puisse coller aux besoins des salariés... Nous avons ainsi mis en place en juin dernier le chèque essence Total, de 10 ou 20 €. Je peux vous dire que ça sert vraiment ! ».

CE DCNS :
« Vérifier l'éthique de la société émettrice »

Des bons d'achat ? Le jeune CE de DCNS à Cherbourg (fabrication de sous-marins nucléaires), 4 ans à peine, est plutôt pour. A condition que ce soit dans le cadre d'une politique sociale, celle-là

même qui prévaut à toutes les activités mises en œuvre par le CE, par exemple l'organisation pendant les vacances scolaires d'un centre de loisirs à la journée, pour dépanner les parents en manque de systèmes de garde. « Nous distribuons des bons d'achat pour Noël ainsi qu'en mai-juin, explique Stéphane Coisnard, vice-président de la commission des oeuvres sociales et culturelles. Pour cette date-là, nous lions juridiquement la distribution à la fête des mères, puisque nous sommes contraints par l'URSSAF de l'associer à un événement, mais tous les salariés sont concernés. L'objectif du CE étant de distribuer le maximum de ce qui est attribuable dans l'année (soit 139 €), sans avoir de charges à verser. A Noël, nous distribuons des chèques cadeaux Cadhoc. Nous n'avons pas sélectionné cet émetteur par hasard mais par choix politique de travailler avec elle, parce que ses salariés bénéficient d'avantages sociaux et salariaux ! En revanche, nous avons une autre démarche pour les bons d'achat de la fête des mères : pas question d'utiliser de nouveau le chèque Cadhoc qui se dépense surtout dans de grosses enseignes. Nous souhaitons que notre budget « bons d'achats », qui représente quand même 250 000 euros, alimente plutôt le réseau commercial du Nord Cotentin. Nous travaillons donc en partenariat avec l'Association Carte Cotentin ; elle nous délivre des cartes magnétiques que nous créditons à hauteur de 100 € et que les salariés peuvent dépenser chez 80 commerçants de proximité (dont des coiffeurs, des charcutiers etc). Avec ce système, nous

obtenons de plus une réduction de 7 % sur le montant attribué, ce qui représente une économie de 18 000 €. Une somme que nous investissons bien sûr dans d'autres activités sociales ».

CE Thyssenkrupp :
« Faire venir les salariés jusqu'à nous »

Un gros CE avec un petit budget, voilà comment se définit le CE Thyssenkrupp à Le Theil-sur-Huisne. Il a pourtant pour objectif premier de permettre aux salariés de créer des liens en dehors de l'entreprise et multiplie les propositions : une sortie annuelle dans un parc d'attractions, une journée familiale à thème au bord d'un étang, une fête de Noël pour les enfants : « Mais vu l'évolution des mentalités, les salariés n'ont pas forcément envie de revoir leurs collègues le week-end, regrette Johnny Favre, trésorier du CE. Dommage, parce que nous proposons une vraie fête avec une séance de cinéma et un goûter. Mais pas de distribution de jouets, ce serait trop compliqué pour le CE tous les ans (les chèques lire permettent d'acquérir de la lecture et des logiciels d'apprentissages mais pas de jeux, ce qui est une façon pour nous de promouvoir la culture auprès des jeunes). On demande juste aux salariés de les retirer au local du CE, car le but est quand même de les faire venir jusqu'à nous. Et là, on distribue, avec les chèques destinés aux enfants, des friandises et de petites peluches ».

Anna Seurin

**Primo
loisirs**
La solution **CE** de vos vacances

Découvrez Primoloisirs,
vous invitons au célèbre théâtre
du Café de la Gare à Paris

pour le spectacle
"À suivre !"
Jeudi 26 Mars
et le 16 avril
de 16H30 à 21H20

Gratuit
limité
à 2 places
par CE



Offrez aux salariés
des remises jusqu'à

-40%
sur leurs vacances
individuelles
et la billetterie

Aucun
budget
ASC

Sans
abonnement
annuel

Aucune
gestion
administrative
pour le CE



Découvrez nos solutions innovantes
pour les CE en manque de temps
ou à faible budget :

- rédaction de vos PV
- formation CE, DP
- assistance juridique
- site Internet CE
- livret d'accueil CE
- permanence CE



www.conseilce.com

Pour plus
d'infos sur les dates
de nos événements, partout
en France, appelez Cindy au :

Un événement exceptionnel
places limitées - inscrivez-vous !

01 46 09 92 13



Consommation

La carte cadeau abat son joker

Et si la carte cadeau détrônait un jour le chèque cadeau ? Les CE utilisateurs la considèrent aujourd'hui comme un outil flexible et sécurisé.

Elle fait un tabac : silhouette fine, légère en main, plutôt mignonne sous ses jolies couleurs. Bonne fille, elle facilite la vie des usagers et limite les prises de tête chez les élus. Bref, la carte cadeau à piste magnétique séduit de plus en plus les comités d'entreprises ; de là à dire qu'elle pourrait peu à peu pousser le bon d'achat dans la tombe...

Si depuis quelques années, de grandes enseignes, comme Auchan, éditent à leur effigie des cartes cadeaux mono-enseignes, les cartes multi-enseignes apparaissent progressivement sur le marché.

Qu'elles soient proposées par Kadéos (qui édite la carte classique « Standard » et sa version personnalisable « Full Perso ») ou Kyrielle qui

regroupe tout un univers déco, jouets et prêt-à-porter autour d'un noyau dur d'enseignes dépendant du groupe Galeries Lafayette. Editée depuis deux ans par Synédis, la carte Illicado est en pleine croissance : 47 enseignes et la possibilité d'effectuer aussi des achats en ligne, grâce à un code qui permet d'authentifier la carte sur Internet.

« Jusqu'à aujourd'hui nous n'avons constaté aucune fraude, précise Patrick Grégoire, président d'Illicado. Investir dans un process compliqué pour détourner l'usage de cartes à montant limité n'intéresse personne ».

Une carte cadeau magnétique s'utilise à la caisse comme une carte bleue, au détail près qu'elle ne neces-



site pas de code. Créditée de la somme souhaitée par le CE, elle dispose, contrairement aux bons d'achat, d'un montant sécable et elle peut être débitée au centime près.

Mais si les élus la plébiscitent autant, c'est pour la sécurité qu'elle représente : tant qu'elle n'a pas été activée à distance par la société émettrice, la carte cadeau n'a pas plus de valeur que le plastique qui la constitue. Donc, plus de risques liés au vol pendant le transport ou le stockage. Au CE ensuite de décider de sa date d'activation : dès la fin de la distribution aux salariés ou bien au coup par coup, au fil des événements célébrés dans l'année.

En cas de perte ou de vol d'une carte, il est possible de faire opposition en communiquant son numéro d'identification à la société émettrice ; son détenteur recevra en retour une nouvelle carte, créditée de la somme restante.

Comme pour les chèques cadeaux, les CE sont invités à choisir la date de validité et le montant (entre 8 et

150 €).

Les cartes sont aujourd'hui personnalisables et disposent de visuels adaptés aux événements. Chez Kyrielle, on propose une astuce supplémentaire : réduire la liste des enseignes accessibles pour coller à un événement ou orienter le salarié vers une thématique culture et loisirs ; elle peut même être « resserrée » autour de la billetterie spectacles.

Chez Illicado, on effectue la livraison en 48 h chrono ; pratique pour les CE retardataires qui pourront passer commande de cartes cadeaux Noël même à la mi-décembre. « La carte cadeau est un produit inédit qui bouscule les habitudes, poursuit Patrick Grégoire. Mais elle dispose de beaucoup d'avantages, tous liés à la monétique. Le marché était mûr pour passer à la dématérialisation. Selon une enquête que nous avons effectuée auprès de nos CE clients, 91,6 % des salariés se disent satisfaits ou très satisfaits par la carte. Un chiffre qui monte à 95,2 % chez les élus eux-mêmes ! ».

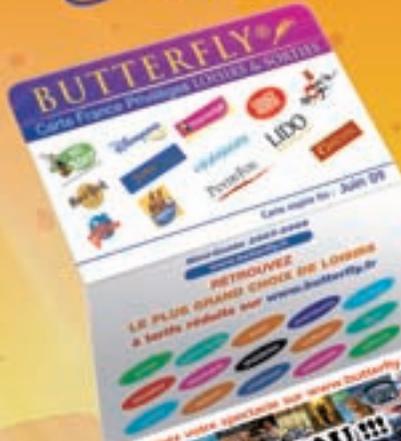
Pascaline Keukelaere, membre du CE Logista (Saint-Martin-Boulogne)

« Dès que l'on m'a parlé de la carte Illicado, j'ai été séduite par deux choses. D'une part, la possibilité de payer un achat au centime près. Alors qu'avec un chèque cadeau, de 10 E par exemple, si un livre coûte 8,70 E, vous perdez 1,30 E. Je ne voulais pas de ça pour les salariés. D'autre part, la diversité et la notoriété des enseignes aciles à contenter. Or, là, il y a des enseignes qui leur plaisent : Décathlon, Leroy-Merlin, Jules, Kiloutou... Nous avons commencé en 2007, et en 2008, sur 368 salariés sollicités, 258 ont préféré pour Noël choisir une carte cadeau plutôt que le traditionnel colis gastronomique. Pour rendre la carte encore plus attrayante, nous la glissons dans une pochette dorée et l'offrons avec une bouteille de champagne. Un conseil, toute fois : rappelez bien au salarié de relever le numéro de sa carte, afin de la désactiver rapidement en cas de perte. »

+ 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 **butterfly.fr** ou **infos@butterfly.fr**

Document non contractuel - Offres modifiables, non cumulables, soumises à conditions (cf guide butterfly.fr sur www.butterfly.fr) - imp.AIM PLUS Les LILAS

BUTTERFLY

Bienvenue dans un monde de réductions

Interview de

Sandra Le Grand, Canalce



La création de Canalce remonte à il y a plus de huit ans. Au-delà du fait que votre société a consolidé sa place sur le marché des comités d'entreprise, dans quels domaines la gamme de vos offres s'est-elle diversifiée ?

Sandra Le Grand : À l'origine, nous n'étions qu'un intermédiaire entre les comités d'entreprise et les prestataires. Notre pari consistait à croire qu'une telle intermédiation pouvait se développer sur le web, à un moment où le modèle économique du commerce électronique était incertain. Aujourd'hui, nous sommes le premier prestataire de services et de produits pour les comités d'entreprise. Nos différentes offres s'adressent aussi bien directement aux membres du CE, en tant que

gestionnaires des activités sociales et culturelles, qu'aux salariés eux-mêmes qui, par l'intermédiaire de leur comité d'entreprise, peuvent accéder à des services ou produits à prix serrés. Désormais, nous avons tout intégré. Ainsi, par exemple, nous avons été les premiers à proposer une billetterie avec un service client certifié ISO 9001. Les autres prestations que nous proposons sont également intégrées. Ainsi nous offrons à tous nos abonnés une base de questions/réponses dans le domaine de l'information en droit social. Quant aux voyages et sorties, nous avons créé notre propre agence de voyage grâce à laquelle nous fabriquons et vendons toutes sortes de voyages de groupes ou individuels, adaptés à

notre clientèle, les comités d'entreprise et leurs salariés.

Enfin, depuis peu, nous avons intégré de nouveaux produits et services, comme les achats du quotidien (équipement de la maison, fleurs...), les bons d'achats et les services à la personne.

Parmi les services et produits que propose Canalce, quels sont ceux qui connaissent la plus forte demande ?

Sandra Le Grand : C'est sans aucun doute possible, la billetterie qui est le service le plus sollicité. La raison ? La difficulté à gérer seul pour un comité d'entreprise un tel service qui compte pas moins de 52 000 produits sur toute la France (achat, stock, trésorerie, administratif...). Pour le comité d'entreprise qui fait appel à notre service, notre système a le mérite de la simplicité. Les membres du CE (ou les salariés) commandent en ligne et peuvent soit imprimer directement leur billet, soit se le faire livrer. Nous gérons en amont l'offre de billetterie en nous assurant que les places mises en ligne sont disponibles. Ce travail justifie entre autre le prix de l'abonnement que souscrivent nos clients.

Quels sont, outre les services et produits présents sur votre site, les avantages auxquels accède un comité d'entreprise qui s'abonne à Canalce ?

Sandra Le Grand : Lorsqu'un comité d'entreprise s'abonne à Canalce, un logiciel de gestion est créé avec, pour chaque salarié, le montant de la subvention accordée selon la prestation ou le service. Le comité nous adresse tous les renseignements utiles et notre équipe s'occupe de les intégrer. Ainsi, quand le salarié commande un ticket de cinéma en ligne ou par téléphone, s'il le souhaite, la subvention de son CE se déduit automatiquement du prix du ticket. En outre, tous nos clients ont un chargé de clientèle dédié au sein de Canalce. Il a pour mission de s'occuper de chaque client et de l'accompagner tout au long de l'année. Concrètement, la personnalisation de la relation avec notre clientèle se traduit par la présentation régulière d'offres promotionnelles et d'outils de communication, adaptés aux besoins de notre client ainsi que par une aide dans le choix d'un service.

Propos recueillis par
Jean Martinez

SANS LUI, ÇA N'EXISTERAIT PAS SANS VOUS, ÇA N'EXISTERAIT PLUS.

En octobre 1985, Coluche eut l'idée de lancer un appel à toutes les bonnes volontés pour distribuer des repas aux plus démunis. Les Restos du Cœur étaient nés. Sans cet artiste, et sa persévérance qui l'a amené à plaider cette cause devant le Parlement Européen, les Restos n'existeraient pas. Depuis, des dizaines de milliers de bénévoles participent chaque année à ce grand élan de générosité



qui a permis en 2006/2007 de servir plus de 81 millions de repas, de venir en aide à 23 300 bébés et de faire travailler 1200 personnes dans 175 ateliers et jardins d'insertion. Aujourd'hui, Coluche n'est plus là mais l'idée de lutter contre l'exclusion en donnant nourriture, chaleur et réconfort est plus que jamais d'actualité. Il est de notre responsabilité de la faire vivre.

Envoyez vos dons aux Restaurants du Cœur, 75515 Paris Cedex 15 ou www.restosducoeur.org



Les Restos du Cœur remercient vivement ce titre de presse de s'associer à leur action en leur offrant cet espace.

Loisirs

Les activités Sportives

Il est vrai qu'on ne pense pas souvent à pratiquer une activité liée au sport, les week-ends et les jours de congés étant exclusivement réservés aux enfants, aux sorties entre amis au repos. Alors, pourquoi ne pas prévoir quelques moments dans la semaine pour exercer un sport quel qu'il soit : cours collectifs ou sports d'équipe selon vos goûts et vos attentes. Non seulement le sport est un moyen de décompresser du stress lié à la vie professionnelle, mais il permet également de garder la forme et de prendre soin de sa santé. Motiver les salariés à faire du sport que ce soit en organisant des tournois ou des soirées sur un thème particulier en rapport direct avec le sport, soit en faisant bénéficier de tarifs attractifs sur des abonnements dans certaines salles de sport ou en mettant à disposition des salariés une salle dans l'entreprise pour exercer une activité sportive. Il existe bien des possibilités pour le comité d'entreprise d'introduire le sport dans ses activités : soirées à thème, tournois, week-ends sportifs, création d'une association sportive...

Un bon remède contre l'ennui

On estime que la majorité des Français ne font pas assez de sport. Les raisons principales résident dans le manque de temps, d'argent et de motivation. Le comité d'entreprise est là pour remédier à tout cela.

Le but est d'encourager les salariés à prendre enfin soin d'eux tout en gardant le sourire.

- paint-ball,
- golf,
- rafting,
- plongée...

de la population à laquelle s'adresse le comité d'entreprise. Une entreprise qui compte une majorité

Les sorties

L'organisation de soirées sur le thème du sport peut être un bon début pour le comité d'entreprise. Il pourrait ainsi renouveler l'opération plusieurs fois dans l'année et évaluer quels sont les soirées et les sports qui plaisent le plus aux salariés. On peut également prévoir l'événement en journée, ce qui augmenterait le nombre de participants (certains ne pouvant pas se libérer le soir pour des raisons familiales). Les idées ne manquent pas :

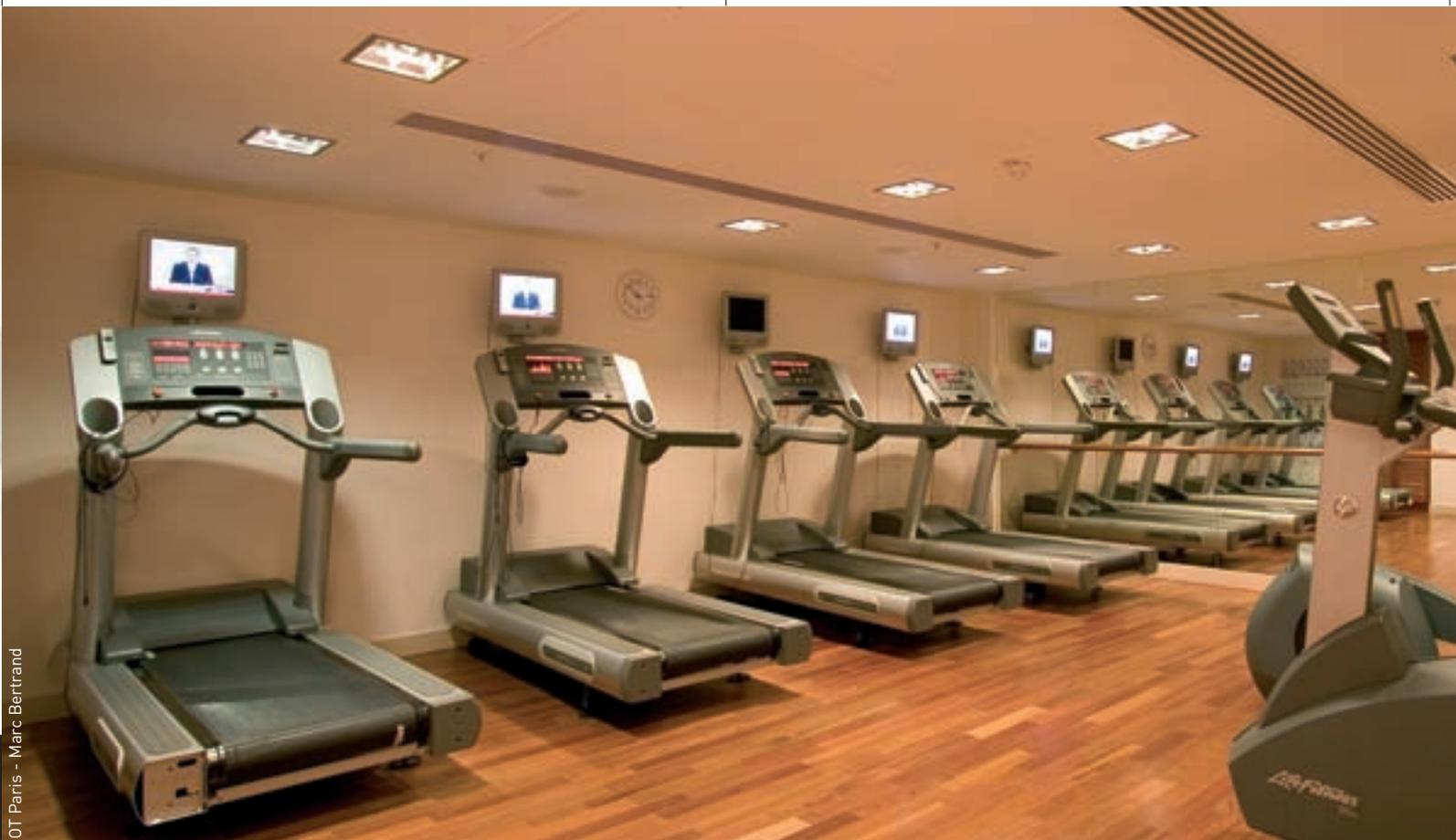
- karting,
- bowling,
- patinoire,



Photo FSPT

Il existe des centaines de sports à pratiquer seul ou en équipe. Le tout est de trouver quelle sortie pourrait convenir à l'ensemble

d'hommes préférera sans doute le paint-ball, tandis qu'une entreprise principalement féminine témoignera plus d'intérêt pour



une sortie au bowling ou à la patinoire. Cela étant dit ce n'est pas toujours le cas. Le mieux, pour les comités d'entreprise qui organisent une telle sortie pour la première fois, est de faire appel, comme toujours, au sondage. Il permet de cerner au plus près les désirs et les attentes des salariés. Prenons l'exemple d'un

Le code du travail

Le code du travail, dans sa nouvelle version, contient des dispositions concernant l'aménagement d'horaire du travail pour la pratique d'un sport : « tout salarié peut, compte tenu des possibilités de l'entreprise, bénéficier d'aménagements de son horaire de travail pour la pratique régulière et contrôlée d'un sport. » (article L3122-28).

comité d'entreprise qui organise pour la première fois une soirée au karting. Il a auparavant sondé ses salariés et en a déduit que la soirée karting serait le

meilleur compromis pour faire plaisir à tout le monde. Toujours dans le but de motiver un maximum de salariés, le CE peut décider d'inviter leurs conjoints. Enfin, pour que la soirée se passe dans les meilleures conditions, le comité d'entreprise prévoit, en plus du karting, un dîner. Il faudra bien vérifier avec le karting qui vous accueille le nombre de personnes ayant accès aux voitures et le nombre de tours accordés à chaque pilote. Pourquoi ne pas organiser une visite des lieux et même un test du circuit pour se donner une véritable idée de la soirée que vous allez passer ?

Le comité d'entreprise qui organise une sortie à la patinoire, quant à lui, conviendra du nombre de patins loués pour la soirée. Enfin, celui qui met en place une soirée au bowling devra prévoir avec le prestataire le nombre de paires de chaussures louées et le nombre de pistes réservées pour son événement. Certains comités d'entreprise, remportant un

immense succès, sont même contraints de privatiser la salle.

Il existe également des prestataires, comme Xtrem Aventures, qui vous proposent un parcours sportif où

les salariés, les plus sportifs comme les débutants. Chacun y trouve son bonheur et même les plus petits seront satisfaits car Xtrem Aventures a tout prévu pour que les enfants

Cadre légal

La loi du 1er juillet 1901 et la loi du 16 juillet 1984 auxquelles doivent se soumettre les comités d'entreprise qui créent leur association sportive stipulent que « l'organisation des activités physiques et sportives sur le lieu de travail est une condition essentielle du développement du sport pour tous », « l'égal accès de tous (...) à la pratique sportive, aux vacances et aux loisirs constitue un objectif national. (...) L'Etat, les collectivités territoriales, les organismes de protection sociale, les entreprises et les associations contribuent à la réalisation de cet objectif. »

les sensations fortes sont au rendez-vous. Programmables en journée, ces stages sont adaptables à vos attentes et à vos envies. On peut opter pour une formule avec plus de sensations ou préférer un parcours plus gentil, dirons-nous. Cette solution permet de satisfaire tous

puissent, eux aussi, participer à ce genre de sorties.

Les week-ends

Organiser un week-end sur un thème sportif est plus compliqué à prévoir. Bien entendu, le sondage est très utile pour les comités d'en-

Loisirs

treprise qui doutent. Quoi qu'il en soit, il existe une multitude de week-ends dits sportifs. Cela va de la randonnée à la plongée en passant par le rafting, les sports à sensations fortes (saut à l'élastique, saut en parachute...), le ski, le vélo, et bien d'autres encore.

Certains prestataires vous proposent des courts séjours clés en main avec au programme plusieurs activités sportives, la plupart du temps sous forme d'initiation. Le comité d'entreprise peut également placer ce week-end sous un thème bien précis, comme la découverte d'une région de France à cheval et/ou à vélo. Xtrem Aventures, spécialiste des sorties sportives, propose également à sa clientèle des week-ends d'initiation au quad, au kartcross, au jet ski ou encore au parapente. De quoi plaire aux salariés qui ont besoin d'une dose d'adrénaline.

Pour ceux qui seraient encore effrayés à l'idée de se lancer dans un week-end 100 % sport, il existe d'autres moyens pour attirer un maximum de salariés. Ainsi, certains comités d'entreprise décident de se rendre dans la ville ou la région qui organise un événement sportif : un match de football, de tennis ou



Fotolia - Tafata

même de rugby. Les salariés bénéficient de tarifs attractifs et peuvent voir entre collègues le match de leur équipe préférée. D'autres vont même très loin et se rendent dans une ville européenne pour assister à une coupe d'Europe de football, par exemple (la prochaine se déroule en Pologne et en Ukraine en 2012, avis aux amateurs !).

Enfin, et ce dans le but de motiver le plus de salariés, on peut également placer ce week-end sous l'angle de la compétition en organisant un tournoi de rugby ou de football. Idéal pour

les entreprises réparties sur plusieurs sites, ce court séjour peut leur permettre de prévoir une rencontre sportive opposant le site du nord contre le site du sud, par exemple. Cependant, cela est également dans les cordes d'une entreprise lambda qui peut très bien organiser une rencontre opposant deux services. Pourquoi ne pas mettre en place un week-end biathlon inter-entreprise avec pour le gagnant un prix ? Cela permet de toucher plus de salariés attirés par la combinaison de deux sports et/ou par l'esprit de compétition.

Dans l'entreprise

Proposer une activité sportive au sein de l'entreprise elle-même peut intéresser bon nombre de CE, car cela permet aux salariés de pratiquer un sport pendant leur pose déjeuner, par exemple. Il existe plusieurs façons d'introduire le sport à l'intérieur de l'entreprise. Tout d'abord, le CE peut décider de mettre à disposition une salle de sport avec les équipements nécessaires comme des rameurs, des poids, des tapis de gym, des step-pers... à l'image de ce que l'on pourrait trouver dans une vraie salle de sport.

L'autre solution, pour favoriser le sport auprès des salariés, est d'organiser des cours de façon ponctuelle, une fois par semaine, par exemple. Il faut, dans un premier temps, interroger les salariés pour connaître l'activité qu'ils aimeraient pratiquer. Cela va du cours de fitness au cours de karaté en passant par des séances de musculation ou



Fotolia - Steven Peppie

des cours de boxe. Il existe aujourd'hui des sociétés qui mettent à votre disposition des coachs. Ils se déplacent sur votre lieu de travail avec les équipements nécessaires pour le déroulement de leur séance.

Cependant, qu'il s'agisse d'une salle de sport équipée ou de cours organisés, le comité d'entreprise doit créer une association sportive selon les lois du 1^{er} juillet 1901 et du 16 juillet 1984 (voir encadrés). Les salariés devront adhérer à cette association pour pouvoir accéder à la salle et/ou aux cours. La question qui se pose alors est de savoir si la salle mise à disposition des salariés est à la charge de l'entreprise ou du CE que ce soit au niveau des assurances ou de l'entretien. Ce point-là est à déterminer avec votre direction qui a trois possibilités de réponse :

- il peut refuser tout simplement la mise en place d'une salle destinée à la pratique d'un sport ;
- il peut accepter de mettre à disposition une salle dans le but de pratiquer un sport mais refuse de prendre en charge l'assurance et l'entretien de celle-ci ;
- il peut accepter de prendre tout en charge sachant

qu'il risque quand même certaines complications notamment s'il y a un accident qui serait automatiquement considéré comme un accident du travail.

A l'extérieur

Enfin, les comités d'entreprise qui n'ont ni le temps ni les moyens d'organiser des sorties, des week-ends ou même des cours de sport dans leur entreprise, peuvent opter pour le remboursement d'une partie du montant des abonnements sportifs des salariés. Cela se traduit de cette manière : le salarié s'inscrit à une salle de remise en forme et demande une facture qui lui servira de preuve pour remboursement effectué par le CE. Ce dernier peut très bien déterminer un niveau de remboursement égal pour tous les salariés ou bien évaluer le montant remboursé en fonction du quotient familial de chacun. Il existe bien d'autres solutions pour favoriser le sport auprès des salariés. C'est au comité d'entreprise de trouver l'idée qui plaira à tous.

Sheirlen Sebbag



Photo FSPT

CAMPING&CO.COM

NOUVEAU: SPECIAL CE

CARTE PRÉ-PAYÉE

CHERCHER, COMPAREZ, RÉSERVEZ Vos vacances en ligne parmi plus de 160 destinations

MOBIL-HOMES

CHALETS

CAMPINGS

VIP Vacances
 Spécialiste des séjours camping dédiés aux CE
 Manoir de Terre Rouge • 35270 Bonnemain
 Tel. +33 (0)2 23 16 04 08 • ce@camping-and-co.com
 www.camping-and-co.com/CE

Loisirs

Week-end en Corse

A la fois mystérieuse et fascinante, la Corse nous entraîne dans un environnement très inattendu où tradition et richesses naturelles cohabitent à merveille. La Corse est également riche de monuments, de culture avec ses chants traditionnels et sa gastronomie qui y tient une véritable place. Une cuisine authentique et généreuse qui nous propose toutes sortes de spécialités comme la pulenta de châtaigne ou le brocciu de brebis. On y retrouve, tout de même, une identité méditerranéenne et d'importantes similitudes avec la cuisine italienne à travers l'utilisation des pâtes et de l'huile d'olive notamment. Mais la Corse conserve une cuisine typique issue de son insularité et de son relief : la cuisine méditerranéenne à base de produits de la mer se mêle à une cuisine de montagne à base de charcuterie.

Les croyances occupent aussi une place importante dans la vie corse. Ainsi, on se méfie des compliments susceptibles d'entraîner une jalousie quelconque. Pour se protéger du mauvais sort que ces derniers auraient pu attirer on "fait les cornes" de la main droite que l'on pointe

L'île de toutes les beautés

Véritable montagne dans la mer, l'île avait été baptisée par les Grecs *Kallisté* : la plus belle. Aujourd'hui, la Corse est connue sous le nom « d'île de beauté » et ses paysages séduisent à coup sûr les visiteurs. Petit tour de cette île méditerranéenne.

vers le sol. Cela va plus loin quand on croit être victime du mauvais œil (l'occhju). Il est de coutume d'aller consulter une incantadora ou une signadora qui est la seule personne à pouvoir savoir si l'on est ou pas "annucchjatu". Toutes ces particularités font de la Corse une île pas comme les autres. Il est assez difficile d'en faire le tour en un week-end et il est préférable de prendre son temps pour y découvrir toutes ses merveilles, quitte à y revenir à plusieurs reprises.

Le Nord

C'est au Nord de l'île que l'on découvre l'antique capitale corse, Bastia ou la ville des gouverneurs. Elle est la seule agglomération qui ressemble à une

grande ville. Bastia c'est un peu Marseille avec ses habitants pressés et occu-

ville musée où les édifices religieux et conventuels ont émergé dès le XVI^e siècle.



Fotolia - Pascal Zoom

pés, une ville foisonnante qui constitue la plus importante voire même la seule bande industrielle de l'île. Mais Bastia est aussi une

On y aperçoit des placettes secrètes et des ruelles escarpées. On considère bien souvent Bastia comme la capitale française du



Fotolia

Baroque. Cette assimilation se retrouve dans son cadre urbain : édifices publics, bâtiments rénovés aux couleurs d'antan, monuments religieux... tout nous fait penser à cette période de l'histoire. On prendra le temps de s'arrêter sur la place Saint-Nicolas, l'agora incontournable. Elle est le point de

large sous les palmiers... Difficile d'imaginer qu'il y a de ça quelques centaines d'années cette place n'était qu'un terrain vague. Plus surprenant encore, la place Saint-Nicolas a servi à plusieurs reprises de stade pour des matchs de football au début du XX^e siècle. Aujourd'hui on peut dire qu'elle est la plus belle vitrine de la ville grâce à son atmosphère typiquement méditerranéenne.

On poursuit notre visite du grand Bastia par la région de Nebbio, qui englobe les montagnes sud de Saint-Florent, les Agriate et les fameux vignobles de Patrimoine. Saint-Florent, petit port de plaisance sans cesse rénové et réaménagé est surnommé le Saint-Tropez corse. La ville sert de point de départ à bon nombre de plaisanciers vers les magnifiques plages encore sauvages. Les Agriate en est un exemple. Elles attirent de nombreux adeptes de baignade tranquille et de plus en plus de randonneurs qui suivent l'ancien sentier des Douaniers.

Non loin de la pointe nord de la

Corse se trouve le pays de La Balagne. Il s'agit d'une région pittoresque aux fortes traditions agricoles. On l'appelle aussi le jardin de la Corse car tout y est vert. Sant'antonino est sans doute le village le plus

de La Balagne et de la mer des plus époustouflantes. Son nom évoque les nombreuses grottes des alentours et l'on y va pour s'imprégner de cette atmosphère typique des villages corses.

Se rendre en Corse.

Il existe plusieurs façons de se rendre en Corse. Lorsque l'on vient du Nord, le meilleur moyen est de prendre l'avion. Air France, Corsair et CCM Airlines proposent des vols quotidiens depuis différentes villes de France. Il est également possible de rejoindre la Corse en train depuis la gare de Lyon de Paris ou depuis les gares de Bordeaux, Strasbourg, Marseille, Toulon, Lyon... Enfin, et l'on dit que c'est le moyen le plus agréable, c'est de prendre le bateau à partir de Marseille, Toulon ou Nice.

photographié de Corse. Juché sur la pointe d'une colline entre Calvi et l'Île Rousse, il règne en tant que gardien de La Balagne. On se promène à travers les ruelles de ce village atypique et l'on flâne dans les boutiques d'artisanat. Autre village qui mérite une attention particulière : le village de Speloncato. De là on a une vue

D'Est en Ouest

L'Est corse est une bonne représentation du contraste qui existe dans les paysages de l'île. On parcourt une immense étendue, où lagunes et étangs ont pris place, surplombée par une

convergence de tous les flâneurs, le lieu où se nouent les intrigues politiques comme les idylles naissantes. On y vient boire un verre, humer l'air du

Calvi Jazz Festival
Depuis près de vingt ans, les plus grands noms du jazz se donnent rendez-vous à Calvi vers la mi-juin. Des chanteurs et des musiciens viennent du monde entier pour offrir à un public de plus en plus nombreux un petit air de jazz. A ne pas manquer du 23 au 28 juin 2009.

Fotolia - Pascal Zoom

Fotolia - Antonio Duarte

Loisirs

forêt intense. Là aussi on découvre des villages caractéristiques qui ont su gardé leur identité. La Castagniccia se situe à quelques minutes de la mer. Elle est réputée depuis l'Antiquité pour ses eaux thermales et nous offre un cadre préservé où le calme règne. La verdure est là encore très présente : châtaigniers centenaires, torrents et sources sont en nombre important.

L'Ouest de la Corse est une micro région, mais cela ne veut pas dire pour autant qu'elle ne marque pas les esprits, au contraire. C'est sur le golfe de Porto que nous nous rendons pour apprécier la vue et plus précisément dans le village de Piana à 438 m d'altitude. Niché au creux des fameuses calanche, ce petit coin de paradis nous offre un paysage minéral comme taillé à la masse dans les rochers de granit rouge. On ne manquera pas le coucher du soleil qui vaut le déplacement car c'est à ce moment-là que les calanche s'habillent de leur plus belles couleurs.

On poursuit notre visite par Ajaccio, construite par les Génois à la fin du XV^e siècle. C'est une ville qu'on ne présente plus. Elle est

connue pour ses 300 jours d'ensoleillement par an, pour avoir vu naître Napoléon 1^{er} et Tino Rossi et pour abriter les fameuses îles sanguinaires. Ces dernières représentent un élément incontournable dans la découverte de la Corse. Impossible de manquer le coucher du soleil sur les quatre îlots, rouges ou noirs selon le temps. Il y a bien des moyens d'accéder aux îles : par la mer, c'est de là que la vue est la plus magique ou par la route à travers laquelle on découvre une petite chapelle et de superbes vues sur les Sanguinaires.

Le Sud

La ville de Sartene se trouve dans le sud-ouest de la Corse. On dit de cette agglomération qu'elle est la plus corse des villes de l'île et on la surnomme le balcon du Valinco. Créée en 1952, elle fut pillée, dévastée et a subi de terribles vendettas. Aujourd'hui, elle est restée joyeuse, animée et chargée d'histoire. On la visite comme un musée et l'on y découvre des témoignages de la préhistoire corse à travers les alignements de Palaggiu ou les mégalithes



Fotolia - Bruno Delacotte

de Cauria. Enfin, chaque Vendredi-Saint, sur le site d'U Catenacciu, un pénitent enchaîné refait le chemin de Croix en portant la sienne. Il est suivi d'une belle et immense procession composée de cagoules blanches et de tous les gens du village et des alentours.

Nous terminons notre escapade corse par la pointe Sud très réputée et fréquentée les jours d'été. Bonifacio est la sentinelle de la Corse. Forteresse naturelle des Bouches, la ville illumine de ses falaises de calcaire le détroit qui unit les deux parties de la Méditerranée. Ces fameuses falaises forment une vaste façade naturelle à laquelle font face les archi-

pels des îles Lavezzi et Cerbicales, célèbres pour leurs fonds marins d'une extrême beauté. Bonifacio possède de nombreuses plages aux eaux cristallines comme la Balistra ou le golfe du Canetto. Sur le port, les bateliers sont nombreux à proposer les incontournables balades marines de ces bouches bonificiennes.

C'est par la ville de Porto-Vecchio que nous achevons notre visite de la Corse. Cette ville est construite dans un golfe abrité par des rives enchanteresses et se partage en deux : d'un côté, le port de plaisance très animé en été et bordé de glaciers, de l'autre une ville marquée par les traces d'un passé mouvementé. A Porto-Vecchio, on part à la découverte de la légendaire forêt de l'Ospedale. Il s'agit également d'un village situé à peu près à mi-chemin entre Porto-Vecchio et Zonza, qui offre une très belle vue sur le golfe de Porto-Vecchio. Son nom provient des Génois qui y avaient leur hôpital de campagne.

Enfin, on ne manquera pas de se baigner dans l'une des plages de la ville qui nous accueille dans ses eaux turquoise, véritable moment de détente et de paradis.

Barbara Rémy



Fotolia - Bernard Favril



Fotolia

Quelques expressions corses

A chi dorme un piglia pesciu : celui qui dort ne prend pas de poisson (littéralement) ce qui signifie "Le monde est à celui qui se lève tôt".

Cio ch'un tomba ingrassa : ce qui ne tue pas engraisse (littéralement) ce qui signifie "Tout ce qui entre fait ventre".

Vistite un bastone, pare un barone : habillez un bâton, il semble un baron (littéralement) il faut comprendre par là "L'habit ne fait pas le moine".

Pinzutu ou pinz : l'étranger.

Goffu : moche au sens littéral mais il est employé pour toutes sortes de choses.

Risatta ou risa : une rigolade.

Spuntini : casse-croûte.

Sfundé : quelqu'un de chanceux ou de très fatigué.

Stragnu : une personne étrange, antipathique.

Avà : peut se traduire par un étonnement.

Gaulois : le Français.

Fratellu : frère. Il est employé pour une fille ou pour un garçon et remplace amicu : amis.

Stumaga : estomaquer. Mais on l'emploie le plus souvent lorsque l'on est dégoûté.



VACANCIEL
Hôtel Club Le Zénith

Spécial
groupes
à Courchevel
en hôtel-club !



- A Courchevel (150 km de pistes)
- A 150 m face aux pistes
- 80 chambres niveau *** (hôtel rénové en 2008)
- Pension complète sous forme de buffets
- Club enfants 3 mois-11 ans
- Possibilité de séjour avec remontées mécaniques et matériel inclus

Votre semaine en pension complète

à partir de **574 €** /pers. (tarif groupe)
Nombre de places limitées, groupes possibles en février.

159-411-61750-10025

Réservez votre séjour 2010 dès aujourd'hui

Tél : 04 75 82 45 46

ou groupes@vacancier.com

**VACANCIEL c'est aussi 30 destinations en France,
à découvrir sur www.vacancier.com**

Voyage

La Turquie

Fusion de l'Occident et de l'Orient

Riche d'une histoire de plus de dix mille ans, la Turquie d'aujourd'hui a conservé un nombre impressionnant de témoignages culturels, artistiques et archéologiques de son passé. Outre la beauté et la diversité de ses paysages, le pays est bordé de 7 000 km de côtes.



A quelques heures de vol de la France, la Turquie est un subtil mélange de civilisations. Fusion réussie entre l'Occident et l'Orient, ce pays est aujourd'hui une destination que l'on ne peut ignorer. Les raisons ? Elles sont multiples. Pour les amateurs d'histoire, le territoire turc est riche en sites archéologiques laissés par les plus grandes civilisations : Grecs, Romains, Ottomans... Pour les amoureux de la nature, le pays offre une multitude étonnante de paysages : campagnes arides ou très vertes, montagnes, lacs, volcans, bords de mer aux eaux cristallines... Et sans oublier l'exceptionnelle hospitalité du peuple turc qui se manifeste même dans le plus petit village où il n'est pas rare que l'on offre au visiteur une boisson ou un fruit. Alors, sachez que si vous décidez d'effectuer pour la première fois un voyage en Turquie, vous prenez un risque... celui de revenir. D'autant que, selon vos motivations et/ou attentes, vous pourrez facilement accéder à la région choisie d'un aéroport parisien et même de province. En effet, les villes turques sont desservies en vol direct au départ de la France. Outre les liaisons opérées par les compagnies nationales (Air France et Turkish airline), de nombreux autres vols ont été mis en place par des tours-opérateurs. C'est le cas, en particulier, de Marmara qui propose des vols entre Paris et Istanbul, Izmir, Bodrum et Antaya, mais également au départ de plusieurs villes de province comme Lyon, Nantes, Toulouse, Bordeaux, Brest, Strasbourg...

Istanbul

Istanbul, la plus grande ville turque, abrite quelques dix millions d'habitants, soit presque 15 % de la population totale du pays. Véritable poumon industriel et commercial, Istanbul est une agglomération urbaine qui, au plan administratif, est une province composée de trente-deux communes.

A elle seule, cette ville est une

Voyage

destination idéale pour un court séjour ou un week-end de trois à quatre jours. Elle peut être aussi l'occasion d'un premier voyage en Turquie que l'on complétera, par la suite, par des circuits ou des séjours consacrés aux autres régions.

Ainsi, au cours d'un week-end, il est possible de découvrir les principaux centres d'intérêts de la cité historique et de s'aventurer dans la zone de Péra et Galata, autres facettes plus modernes et dynamiques de la ville.

Comprenant les vieux quartiers de Byzance et de Constantine, la péninsule concentre la plupart des grands monuments historiques de la ville. Il est facile de parcourir à pied cette zone. On compte pas moins de 700 églises à l'intérieur de ce périmètre et de ses environs immédiats. Aujourd'hui, elles sont, quasiment toutes, fermées. Avec un peu de chance, il suffit de sonner à leur porte et il se peut que l'on vous ouvre. Parmi elles, celles qui attirent le plus de monde sont les patriarchats de Kumlapi (arménien) et de

Fener (grec orthodoxe). A l'inverse, toutes les mosquées, à quelques exceptions près, sont ouvertes et leur accès est gratuit.

Pour commencer la découverte de la cité historique, il est préférable de choisir le quartier Sultanahmet où se trouve le palais de Topkapi. Ce bâtiment a été, durant quatre cents ans, la résidence officielle des sultans ottomans et de leur famille. Ses premières fondations remontent à 1475, date à laquelle le sultan Mehmed II le Conquérant décida de faire construire un nouveau palais pour accueillir la cour, celui qu'elle occupait depuis la conquête de Constantinople en 1453 étant devenu trop étroit. Il a été, jusqu'au XIX^e siècle, agrandi continuellement. Au final, le palais présente une enceinte de 5 km de long et une superficie de 700 000 m², soit la moitié du territoire de la principauté de Monaco.

Devenu musée national en 1924, un an après la proclamation de la République, le palais contient une collection de plus de 86 000 pièces, la plaçant ainsi dans le groupe des trois plus grandes du monde, avec

celles des Habsbourg et des tsars de Russie. De façon permanente, n'est exposé qu'un dixième de cette collection. Des expositions temporaires présentent, parfois, certaines des autres pièces.

Les salles du trésor sont particulièrement intéressantes : bijoux, costumes, armes et miniatures. Le harem est également à ne pas manquer. Les appartements, aux murs recouverts de faïences d'Iznik, des femmes du sultan sont de toute beauté.

En quittant le palais de Topkapi, vous vous rendrez aisément à Sainte-Sophie et à la Mosquée Bleue, les deux monuments les plus emblématiques d'Istanbul. Edifiée par l'empereur Justinien entre 532 et 537, Sainte-Sophie a été, pendant plus de 1 000 ans, le plus grand sanctuaire chrétien avant d'être transformée en mosquée, après la prise de la ville par les Ottomans en 1453. Face à elle, se dresse la Mosquée Bleue dont la construction date de 1616. Elle tire son nom de la teinte que lui procurent les milliers de carreaux de faïences d'Iznik et qu'accroissent les 250 fenêtres que compte l'édifice.

En y allant, vous pourrez vous arrêter à la fontaine Ahmed III, monument de style rococo, et visiter le hammam de la sultane Hürrem dont les salles ont été restaurées.

Même si votre séjour n'est que de quelques jours, allez faire un tour dans les passages de l'avenue de Péra. Outre l'attrait architectural de la plupart des façades des immeubles, ce sont des lieux très animés où les opportunités de faire des achats sont nombreuses. Enfin, si le temps le permet, faites une excursion en bateau sur le Bosphore.

Pour des séjours plus longs, Istanbul renferme bien d'autres attraits...

Antalya et sa région

Cette région présente de nombreux attraits. Le premier est, sans aucun doute, ses côtes baignées par la Méditerranée où, malgré la présence de quelques stations balnéaires sorties récemment du sol pour un tourisme de masse, de nombreux endroits offrent encore des lieux de villégiature d'une beauté rare. Les plages sauvages et les criques aux eaux turquoises ne manquent pas. Quels que soient vos goûts, il est possible de trouver le type d'hébergement souhaité. La plupart des voyageurs ont ainsi adapté leur offre hôtelière. Ainsi, à titre d'exemple, Marmara propose aussi bien des hôtels situés dans l'une des stations balnéaires récentes que des hôtels de charme pour les familles dans des endroits plus préservés et isolés – le Kimeros Resort dont le site est situé entre la chaîne de montagnes du Taurus et le bord de mer – ou encore des hôtels (le Letoonia) ou de grand standing (Sillyum et Marek villas). A vous de choisir.

Le deuxième attrait est sa géographie. A l'exception d'une étroite bande côtière, le reste de la région est montagneux, recouvert d'immenses forêts. Elle offre ainsi l'occasion de satisfaire les amateurs de ballades en montagne dans une nature préservée. D'ailleurs même, si vous êtes « accroc » à la chaise longue et des bains de mer, laissez un jour votre crème à bronzer pour aller déjeuner dans l'un des restaurants implantés dans les montagnes. Cela vaut la peine. En pleine forêt, des structures en bois ont été installées, les pieds plantés dans un cours d'eau. Là, assis sur des cousins autour d'une table basse, vous est



Plage d'Antalya

servi votre repas. Dans la tradition culinaire turque, vous pourrez déguster les mezzes (assortiment de petits plats variés, chauds et froids), des truites ou de l'agneau. Le tout arrosé, si vous le souhaitez bien entendu, de raki. Mais attention, les Turcs se plaisent à dire qu'après trois verres « on peut parler turc ». Le troisième attrait de cette région est sa richesse archéologique. Plusieurs sites antiques la jalonnent. A moins d'une soixantaine de kilomètres autour de la ville d'Antalya, on peut visiter deux très beaux sites archéologiques qui se trouvent dans un splendide environnement naturel.

Le premier, Termessos, n'est qu'à 34 km d'Antalya. Il s'agit des ruines (bien conservées) d'une cité pisidienne. Outre ses fortifications, la plupart de ses autres bâtiments sont en excellent état. Pour pouvoir les contempler, il faut

cependant gravir une colline pendant une marche d'environ vingt minutes. L'effort vaut la peine et, tout particulièrement, pour le magnifique théâtre grec qui, à l'origine, pouvait accueillir plus de quatre mille spectateurs. Quant au second, celui de Phasélis (52 km d'Antalya), il rassemble les vestiges archéologiques d'une ville commerçante qui fut fondée en 660 avant J.-C. Les ruines sont éparpillées au milieu d'une pinède. Apportez vos serviettes et maillots de bain car les trois ports de cette ancienne ville sont à présent de très agréables plages.

Enfin, consacrez une après-midi à la visite d'Antalya. La ville a un charme certain. Située dans une baie, elle est dominée par des montagnes aux neiges éternelles. Le port et les rues qui y descendent sont propices à une belle ballade à pied.

Quant au bazar, allez jeter un



Harpie et Semerdam - Antalya

coup d'œil... sachez cependant que les différents étales regorgent de nombreuses contrefaçons dont le prix est souvent bien plus élevé que celui que vous demandera un

vendeur à la sauvette dans l'un des quartiers de nos villes. Il est dur d'être concurrentiels avec la mondialisation, n'est-ce pas ?

Lauren Guerche

VPC Une forte expérience des groupes sur mesure

<p>10j/8n 1 690 €*</p> <p>Costa Rica</p>	<p>11j/8n 1 750 €*</p> <p>Afrique du Sud</p>
---	---

Contact : Sonia Hautcastel - sonia.vpc@gmail.com
Tél. : 01.44.49.74.74 - Fax : 01.44.49.06.07
SARL Neuilly Voyages - Lic 93060007 - RCP GAN

AP *Prix TTC - A partir de

Voyage

Les hôtels

Villes	IZMIR	BODRUM	ISTANBUL
Hôtels	ASA CLUB	CACTUS FLEUR BEACH	YIGITALP
Etoiles	**** 	**** 	**** sup. 
Situation	Situé le long d'une plage, à 40 km de l'aéroport d'Izmir.	Situé sur la plage, à 2 km du village de pêcheurs de Yalikavak.	Situé au centre de l'ancienne ville, près de la mosquée bleue.
Chambres	180 chambres réparties sur plusieurs petits bungalows. Elles sont toutes équipées de l'air conditionné, d'une salle de bain, d'un balcon, d'un téléphone, d'une télévision, d'un mini-bar, d'un coffre fort (payant).	136 chambres toutes équipées de la TV-satellite, du téléphone, de la climatisation, d'une salle de bain, d'un mini-bar et d'un coffre fort (payant).	83 chambres équipées de l'air conditionné, d'une salle de bain, d'un téléphone, d'un mini-bar, d'une télévision satellite...
Restauration	Un restaurant sous forme de buffet et un restaurant à la carte.	Deux restaurants et trois bars dont un au bord de la piscine.	Un restaurant aux spécialités turques et internationales. Un bar, l'Alp Bar.
Services	Un coiffeur, une discothèque en plein air, un accès Internet, un service de change, un salon TV, un mini-club, un service de baby-sitting et une boutique cadeaux.	Boutiques, coiffeur, service de blanchisserie, mini-marché, accès pour personnes à mobilité réduite, mini-club.	Un lobby, une boutique cadeaux, un coiffeur, un service de blanchisserie, un coin télévision, un service de secrétaire...
Activités - Loisirs	Une piscine, pétanque, aquagym, salle de jeux, service d'animations. Massages, tennis et sports nautiques avec participation.	Une piscine et un service d'animation. Avec participation : massages, sauna, billard. A proximité de l'hôtel : sports nautiques, plongée, banane...	Aucuns à l'intérieur de l'hôtel.

en Turquie

ANTALYA	KEMER
<p>SULTAN BELDIBI</p> <p>***</p>	<p>VIKING NONA BEACH</p> <p>****</p>
	
<p>Situé directement sur la plage, à 18 km de Kemer.</p>	<p>Situé au centre de Kemer, à 45 km de l'aéroport d'Antalya.</p>
<p>172 chambres réparties sur 2 bâtiments. Toutes les chambres possèdent une salle de bain, un téléphone, la TV-satellite, la climatisation, un balcon, un réfrigérateur et un coffre fort (payant).</p>	<p>92 chambres standard toutes équipées du téléphone, de la TV satellite, d'un mini-bar, de l'air conditionné, d'un balcon et d'une salle de bain.</p>
<p>Deux restaurants : un sous forme de buffet, l'autre à la carte. Deux bars dont un au bord de la piscine.</p>	<p>Deux restaurants et trois bars dont un au bord de la piscine et un autre sur la plage.</p>
<p>Coin TV, service Wi-fi, chaises longues, matelas, parasols et serviettes (caution), service de blanchisserie, service d'animations francophone, mini-club...</p>	<p>Service de baby-sitting, salon de coiffure, institut de beauté, service de blanchisserie, boutiques souvenirs, service de location de voitures...</p>
<p>Trois piscines dont une avec toboggan, sauna, aquagym, mini-golf, tennis... Massage, jetski et autres sports nautiques avec participation.</p>	<p>Deux piscines dont une pour les enfants.</p>

www.icv-voyages.fr

ICV
voyages

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

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

informations programmes et réservations
01 42 50 79 71

ICV Voyages
7, rue Malassis
75015 Paris
Fax : 01 42 50 79 65
contact-icv@wanadoo.fr



Licence LI 0755980003

VOYAGEZ SANS SURPRISE



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 concernés uniquement les projets de voyages dont les contrats ne sont pas encore signés.



Destination(s) projetée(s) :

- | | | | |
|---|--|---|--|
| <input type="checkbox"/> Afrique du Sud
Date nb participants | <input type="checkbox"/> Espagne
Date nb participants | <input type="checkbox"/> Mexique
Date nb participants | <input type="checkbox"/> Thaïlande
Date nb participants |
| <input type="checkbox"/> Algérie
Date nb participants | <input type="checkbox"/> Grèce
Date nb participants | <input type="checkbox"/> Portugal
Date nb participants | <input type="checkbox"/> Tunisie
Date nb participants |
| <input type="checkbox"/> Antilles
Date nb participants | <input type="checkbox"/> Inde
Date nb participants | <input type="checkbox"/> Rep. Dominicaine
Date nb participants | <input type="checkbox"/> Turquie
Date nb participants |
| <input type="checkbox"/> Brésil
Date nb participants | <input type="checkbox"/> Israël / Jordanie
Date nb participants | <input type="checkbox"/> Russie
Date nb participants | <input type="checkbox"/> USA
Date nb participants |
| <input type="checkbox"/> Canada
Date nb participants | <input type="checkbox"/> Italie
Date nb participants | <input type="checkbox"/> Sénégal
Date nb participants | <input type="checkbox"/> Vietnam
Date nb participants |
| <input type="checkbox"/> Chine
Date nb participants | <input type="checkbox"/> Japon
Date nb participants | <input type="checkbox"/> Seychelle
Date nb participants | <input type="checkbox"/> Week-end européen
Date nb participants |
| <input type="checkbox"/> Cuba
Date nb participants | <input type="checkbox"/> Kenya
Date nb participants | <input type="checkbox"/> Sicile
Date nb participants | <input type="checkbox"/> Week-end Ski
Date nb participants |
| <input type="checkbox"/> Egypte
Date nb participants | <input type="checkbox"/> Maroc
Date nb participants | <input type="checkbox"/> Sri Lanka
Date nb participants | |

CE _____ Responsable _____
 Adresse _____
 CP _____ Ville _____
 Tél. _____ Fax _____
 Email _____ Effectif _____

MCE32

A retourner à Média CE - 134 -140 Rue d'Aubervilliers - 75019 Paris - Tél. 0811 11 20 26 - Fax 0811 11 20 27 - E-mail : conseil@mediace.fr

La Turquie, mode d'emploi

Capitale : Ankara

Langues : le turc et le kurde.

Formalités de départ : pour pouvoir entrer en Turquie, il faudra vous munir d'un passeport en cours de validité.



Climat : Istanbul connaît des étés chauds et humides quelque peu étouffants et des hivers agréables avec un petit crachin très rafraîchissant. Sur la mer Egée et la Méditerranée, le climat est le même qu'en Grèce, voire plus chaud sur la côte sud, alors que la côte nord est bien plus arrosée.

Transport aérien : Air France propose des vols quotidiens pour Istanbul au départ de Charles de Gaulle. Il faut compter environ 3 h 30 de vol. La Turkish Airlines propose elle aussi des vols directs au départ de Paris à destination d'Istanbul. Des départs sont possibles de Nice, Strasbourg et Lyon. D'autres compagnies aériennes proposent de nombreux vols entre les cités turques et Paris ainsi qu'au départ des villes de Province.

Décalage horaire : il y a 1 h de décalage entre la France et la Turquie que l'on soit en hiver ou en été. Quand il est 12 h à Paris il est 13 h à Istanbul.

Cuisine : la cuisine turque est avant tout basée sur la fraîcheur des produits. Certains ingrédients sont souvent utilisés pour accompagner les plats de résistance, comme le riz et le bulgur (blé concassé). La viande se déguste en kébab, plutôt qu'en ragoût, avec du pain matelassé qu'on appelle le *pide* (que l'on peut manger également avec du fromage) et du piment. Vous goûterez aussi le *güveç* qui est un met mijoté dans un plat en terre cuite à base de mouton, de bœuf, de poulet ou de crevettes. Vous arroserez ce repas avec du vin local ou de la bière. Pour les plus curieux, l'*ayran*, préparé à base de yaourt, d'eau et de sel, accompagne les viandes. Enfin, pour le dessert ou en guise de goûter, vous apprécierez les pâtisseries locales accompagnées d'un verre de thé.

Monnaie : la nouvelle livre turque 1 € = 2,14 YTL environ. L'euro est accepté presque partout.

Téléphone : pour téléphoner de la Turquie vers la France composer le 00 + 33 + le numéro de téléphone sans le 0.

Guides recommandés : *Le Petit Futé Turquie et le guide du Routard Turquie.*

Mini Lexique

Bonjour :	Günaydın (<i>le matin</i>) Iyi günler (<i>dans la journée</i>)
Bonsoir :	Iyi aksamlar
Au revoir :	Allaha ismarladik (<i>celui qui part</i>) Güle güle (<i>celui qui reste</i>)
S'il vous plait :	Lütfen
Merci :	Tesekkürler, sag ol, merci
Excusez-moi :	Affedersiniz
Bon appétit :	Afiyet olsun
Oui/Non :	Evet/Hayir
Combien ? :	Kaç ?
D'accord :	Tamam
Je ne comprends pas :	Anlamıyorum
Mon nom est ... :	Adim...
Je veux :	Isterim
Je ne veux pas :	Istemem
Cher :	Pahali
Réduction :	Indirim

Nous tenons à remercier très chaleureusement Marmara qui nous a porté tout son aide pour la réalisation de ce reportage. Et tout particulièrement à l'équipe parisienne qui nous a facilité notre séjour dans la région d'Antalya. Merci également pour leur accueil aux équipes des différents établissements hôteliers qui nous ont ouvert leurs portes. Enfin, merci au guide local qui nous accompagné et a su nous faire partager la passion de son pays.

Voyage

La Turquie et les circuits

Suite à notre demande de cotations pour un circuit en Turquie, plusieurs voyagistes ont répondu de manière conforme au programme établi par Média CE.

Les étapes du circuit : Bodrum, Kusadasi, Denizli, Istanbul, Cappadoce.

Durée : 8 jours et 7 nuits

Circuit en hôtel de 1^{ère} catégorie

Chambre double

Date : juin 2009

Transfert aérien : vol direct

Transferts intérieurs : car climatisé

Pension complète

Assurances assistance, bagages, rapatriement, annulations incluses

Taille du groupe : 40 pax

Taxes d'aéroports incluses

Moins de 660 €	 Marmara	 Fram	 Cosmovel
Plus de 660 €	 VPC Voyages	 Thomas Cook	 Look Voyages

Moins de 660 € :

Plus de 660 € :

Marmara :

Prix TO : 605 €

Vol : Onur Airlines

Hôtels : 3 étoiles

Une gratuité pour 30 participants

Assurances non comprises (soit 20 €)

Prix Média CE : 609 €

Fram :

Prix TO : 641 €

Vol : Transavia

Hôtels : 1^{ère} catégorie

Prix Média CE : 641 €

Cosmovel :

Prix TO : 655 €

Vol : Onur Airlines

Hôtels : 4 étoiles

Prix Média CE : 655 €

VPC Voyages :

Prix TO : 695 €

Vol : spécial

Hôtels : 1^{ère} catégorie

Prix Média CE : 695 €

Thomas Cook :

Prix TO : 710 €

Vol : spécial

Hôtels : 3 étoiles

Prix Média CE : 710 €

Look Voyages :

Prix TO : 735 €

Vol : Air Méditerranée

Hôtels : 3 étoiles

Prix Média CE : 735 €

D'autres voyagistes proposent aussi des circuits en Turquie comme Quartiers du Monde ou Différences.

La Turquie et les séjours

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

Séjour à : Bodrum ou Izmir
Durée : 8 jours et 7 nuits
Circuit en hôtel de 1^{ère} catégorie
Chambre double
Date : juin 2009
Transfert aérien : vol direct

Transferts intérieurs : car aéroport/hôtel - hôtel/aéroport
Pension All inclusive
Assurances assistance, bagages, rapatriement, annulations incluses
Taille du groupe : 40 pax
Taxes d'aéroports incluses

Moins de 650 € :

Thomas Cook :

Prix TO : 496 €
 Vol : spécial
 Séjour à Bodrum
 Hôtel : 4 étoiles
 Assurances non comprises
Prix Média CE : 510 €

Look Voyages :

Prix TO : 570 €
 Vol : Air Méditerranée
 Séjour à Bodrum
 Hôtel : Club Lookéa
Prix Média CE : 570 €

Marmara :

Prix TO : 580 €
 Vol : spéciaux
 Hôtel : 4 étoiles

Séjour à Bodrum
 Une gratuité pour 30 participants
 Assurances non comprises (soit 20 €)
Prix Média CE : 585 €

Fram :

Prix TO : 590 €
 Vol : Transavia
 Séjour à Bodrum
 Hôtel : 3 étoiles
Prix Média CE : 590 €

Plus de 650 € :

Cosmovel :

Prix TO : 665 €
 Vol : Onur Airlines
 Séjour à Bodrum
 Hôtels : 4 étoiles
Prix Média CE : 665 €

Différences :

Prix TO : 670 €
 Vol : Turkish Airlines
 Séjour à Izmir
 Hôtels : 4 étoiles
Prix Média CE : 670 €

VPC Voyages :

Prix TO : 675 €
 Vol : spécial
 Séjour à Bodrum
 Hôtels : 1^{ère} catégorie
Prix Média CE : 675 €

Quartiers du Monde :

Prix TO : 725 €
 Vol : NC
 Séjour à Izmir
 Hôtels : 4 étoiles
Prix Média CE : 725 €

Moins de 650 €	 Thomas Cook	 Look Voyages	 Marmara	 Fram
Plus de 650 €	 Cosmovel	 Différences	 VPC Voyages	 Quartiers du Monde

L'actualité des

LES FÊTES DE VERSAILLES AVEC ÇA C'EST PARIS !



Cette année les fêtes de Versailles vous propose : Cyrano de Bergerac et les Empires de la Lune.

Célèbre depuis l'embrasement de la Tour Eiffel en l'an 2000, Groupe F conçoit et réalise des spectacles pyrotechniques monumentaux dans le monde entier.

Dans le cadre magique du château de Versailles, Groupe F revisite l'œuvre de Cyrano de Bergerac et propose une féerie moderne autour de son roman d'anticipation du XVII^e siècle : l'histoire comique des Etats et Empire du Soleil et de la Lune. Feux d'artifices, personnages de lumière et images animées transfigurent l'espace et nous invitent à des aventures comiques qui mettent en relation les mondes d'hier et de demain, à travers l'exploration utopique d'univers solaires et lunaires.



A l'honneur les 29 août, 4, 5, 11 et 12 septembre 2009.

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

MOZART L'OPÉRA ROCK



Au Palais des Sports, à partir du 22 septembre 2009
Après la sortie de leur premier Single « Tatoue Moi », la troupe de Mozart l'Opéra Rock vient de terminer le tournage du clip de leur second single. Actuellement en studio pour enregistrer l'album (sortie prévue le 27 avril), la troupe sera au Palais des Sports, à partir du 22 septembre, pour un spectacle 100 % Live.

Informations : www.mozartloperarock.fr

Réservations : 0 825 840 701

Tarifs Comités d'Entreprise : de 21 à 60 euros

DOTHY ET LE MAGICIEN D'OZ

Un spectacle caractérisé par le rythme, l'humour, l'interactivité et la magie

Après 32 représentations, pendant les vacances scolaires de Février, le Spectacle revient au **Grand Rex de Paris du 11 au 19 avril.**

Le spectacle invite les enfants de tous âges, comme les grands, à voyager dans le monde féérique de Dothy, la jeune héroïne.

L'album est disponible dans les bacs depuis le 16 février.

Informations: www.lemagiciendoz.fr

Réservations : 0 825 840 701

Tarifs Comités d'Entreprise : de 16 à 30 euros



LES FORMATIONS TANDEM



Nos prochaines formations « le rôle économique des élus du CE » se dérouleront :

Du 9 au 13 mars, du 20 au 24 avril, du 25 au 29 mai, du 15 au 19 juin.

Ce congé est fractionnable.

Attention !

La demande de congé est à effectuer par écrit auprès de l'employeur ou son représentant, (Lettre recommandée avec AR ou remise en main propre) au moins 30 jours avant la date du congé (consulter aussi les conventions collectives). Cette demande doit préciser :

La date de l'absence, la durée, le prix, si les frais occasionnés par la formation sont à la charge de l'employeur, le nom de l'organisme formateur, responsable du stage.

Le choix de l'organisme ne peut être imposé par l'employeur !

Contactez nous pour vous inscrire au
01 55 42 22 32 ou au 01 55 42 22 22

Ou par mail : n.peronnet@tandemformation.com

ACTEUR JURIDIQUE VOUS ACCOMPAGNE

IMPORTANT

Subissez-vous les conséquences de la crise économique dans votre entreprise ?

Vous êtes confrontés à une restructuration, fusion, scission, réorganisation, rachat, transfert d'activité...

Acteur Juridique vous accompagne :

Assistance téléphonique

Réunion de travail avec le CE

Examen et analyse des documents obligatoirement remis au CE

Réflexion avec le CE sur l'élaboration de propositions alternatives



Pour tout renseignement complémentaire, contactez votre responsable clientèle :
Emilie GERET

egeret@acteur-juridique.com ou 04.66.80.02.92

prestataires

■ L'ÉCOLE DES CE VOUS FORME EN 2009 !



La formation : une étape incontournable

Elu du comité d'entreprise n'est pas une fonction qui s'invente, si l'on souhaite l'exercer activement. Plus que des représentants du personnel, les élus sont également ensemble à la tête d'une petite entreprise : le CE.

A L'école des CE : des formations qui vous conviennent

Les formations sont *interactives* et en *petits groupes*. Nous pouvons aussi nous déplacer *dans votre entreprise*. Vous repartez avec l'assurance d'un vrai *suivi post-formation*.

Contactez-nous au 01.45.20.02.20 ou sur www.ecoledesce.com



■ LES SOLDES CAMPING&CO

Vous aimez les soldes...
Vous allez adorer **les SOLDES Camping&Co !**

Pour vous, **400 semaines en stock à prix unique... 195 € seulement !**

Des destinations fabuleuses :
Corse – Pays Basque – Côte d'Azur – Dordogne...

Contactez Virginie au 02 23 16 03 06
pour recevoir ces bon plans et profitez tout de suite de ces **réductions exceptionnelles allant jusqu'à -70 %**

ATTENTION : les bonnes affaires s'envolent vite...



■ ECLIPSE TOTALE AVEC QUARTIERS DU MONDE



Quartiers du Monde, comme en 1991, prépare un événement exceptionnel autour d'une éclipse totale du soleil qui durera plus de 5 minutes.

Cette éclipse se situera entre le Chili, l'île de Pâques et la Polynésie. Elle aura lieu le 11 juillet 2010. 19 ans auparavant (11 juillet 1991), Quartiers du Monde avait organisé un événement similaire au Mexique avec plus de 600 personnes réunies en Basse Californie.

Au même moment, de l'autre côté du monde, en Afrique du Sud, se déroulera la finale de la Coupe du Monde de Football le 11 juillet 2010.

Comment réunir ces deux événements fédérateurs, demandez à Mauro FROSI, peut-être vous le dira-t-il ?

nouvelle lune

TOUT LE
CINÉMA
POUR LE CE



chèques cinéma

TOUTES LES SOLUTIONS
BILLETTERIE CINÉMA
SANS ABONNEMENT

Vente et livraison au CE
ou

Gestion des commandes
individuelles et expédition
directe aux salariés



avant-premières

PROJECTIONS PRIVÉES
ARBRES DE NOËL
AU CINÉMA

0 810 899 800

PRIX D'UN APPEL LOCAL

1 200 000
billets livrés en 2008 !

nouvellemune.fr



VOUS AVEZ MANQUÉ UN NUMÉRO DE

MédiaCE

ET VOUS SOUHAITEZ COMPLÉTER VOTRE COLLECTION...



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

- | | | |
|--|--|--|
| <input type="checkbox"/> N°19 (8 €*) x.....=.....€ | <input type="checkbox"/> N°20 (8 €*) x.....=.....€ | <input type="checkbox"/> N°21 (8 €*) x.....=.....€ |
| <input type="checkbox"/> SL N°2 (40 €*) x.....=.....€ | <input type="checkbox"/> N°22 (8 €*) x.....=.....€ | <input type="checkbox"/> N°23 (8 €*) x.....=.....€ |
| <input type="checkbox"/> Ess 5 (40 €*) x.....=.....€ | <input type="checkbox"/> N°24 (8 €*) x.....=.....€ | <input type="checkbox"/> N°25 (8 €*) x.....=.....€ |
| <input type="checkbox"/> N°26 (8 €*) x.....=.....€ | <input type="checkbox"/> SL N°3 (40 €*) x.....=.....€ | <input type="checkbox"/> N°27 (8 €*) x.....=.....€ |
| <input type="checkbox"/> N°28 (8 €*) x.....=.....€ | <input type="checkbox"/> Ess 6 (40 €*) x.....=.....€ | <input type="checkbox"/> N°29 (8 €*) x.....=.....€ |
| <input type="checkbox"/> N°30 (8 €*) x.....=.....€ | <input type="checkbox"/> N°31 (8 €*) x.....=.....€ | <input type="checkbox"/> SL N°4 (40 €*) 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 €

MCE32

L'actualité

■ SONDAGES CE INTERVIENT AU CE DASSAULT SYSTÈMES

Suite à l'implantation de Dassault Systèmes dans son nouveau campus de Vélizy, les élus du CE ont souhaité mesurer l'impact de ce déménagement sur les temps de trajet et les conditions de transport. Pour cela ils ont sollicité SONDAGES CE afin d'interroger les 3 500 salariés qui ont pu répondre par mail à un questionnaire détaillé. Plus de 66 % des sondés ont répondu. Les résultats ont révélé une augmentation moyenne des temps de transport de plus de 44 minutes et d'identifier des modifications concernant la vie professionnelle et personnelle. Plusieurs pistes de réflexions étaient soumises à l'avis des salariés. Les résultats obtenus donnent aux élus des indicateurs fiables et objectifs pour agir auprès des différents interlocuteurs (direction, collectivités locales, régie des transports).



le premier institut de sondages des comités d'entreprise

Pour tous renseignements :

Par mail : contact@sondages-ce.fr

Pare téléphone : 04 76 24 86 88

www.sondages-ce.fr

■ CONSEIL CE : LANCE PRIMOLOISIRS



ConseilCE lance Primoloisirs la solution d'avantages pour les salariés sans abonnement et vous invite au Café de la Gare.

Pour le lancement de son catalogue Primoloisirs, ConseilCE invite tous les CE de France à venir à ses 2 soirées de lancement le jeudi 26 mars et jeudi 16 avril au Célèbre Café de la Gare à Paris à 16 h 30.

Au programme présentation de l'offre Primoloisirs permettant aux salariés partout en France d'obtenir des remises sans aucune gestion administrative de la part du CE ni aucun budget. Ils bénéficient ainsi jusqu'à moins 40 % sur leurs vacances individuelles : séjours, locations immobilières, forfaits et matériel de ski, billets d'avion et billetterie spectacles, parcs d'attractions la promo Disney à 29 € et même les grands événements comme Roland Garros...

Pour terminer par le rire et la détente, de 19h à 20 h 30 nous assisterons au spectacle « A suivre » qui connaît actuellement un franc succès.

Pour recevoir votre invitation, il suffit de vous connecter sur le www.conseilce.com ou contacter Timothée au 06.69.27.80.96 ou contact2@conseilce.com

Paris - Autour de Paris - Week-end - Spectacles - Paris by night



SPÉCIALISTE
DES SORTIES
PARISIENNES



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



à **1** heure
au Sud de
BARCELONE

PortAventura Park



2
parcs à
thème

PortAventura Parks

Le parc à thème **PortAventura Park** vous transportera dans 5 mondes fascinants pour vivre de fortes émotions sur les nombreuses attractions, assister à des spectacles extraordinaires et se délecter de l'exquise cuisine dans un restaurant accueillant et chaleureux.

Mais vous pourrez aussi vous rafraîchir dans les eaux turquoise caribéennes de **Caribe Aquatic Park**, un parc aquatique qui offre à la fois divertissement sous le soleil et relaxante ambiance reggae.

PortAventura Hôtels****

Pour vivre ces nouvelles aventures, vous pourrez passer un agréable séjour dans l'un de nos magnifiques hôtels à thème 4 étoiles. Au choix : la douceur de vivre méditerranéenne à l'Hôtel PortAventura, le charme du Mexique à l'Hôtel El Paso ou bien le paradis caribéen à l'Hôtel Caribe. Venez donc vite découvrir PortAventura ! Soleil, proximité de la plage et possibilités infinies de divertissements font de ce lieu une destination unique pour passer de fantastiques vacances en famille.

Hôtel PortAventura ****



Hôtel Caribe****



Hôtel El Paso****



**NOUVEL HÔTEL
À PARTIR DE
L'ÉTÉ 2009**



ACCÈS EXCLUSIF AU BEACH CLUB
pour les clients de nos hôtels.
Mai-Septembre

Caribe Aquatic Park

Période d'ouverture Caribe Aquatic Park:
ouvert du 23/05/09 au 13/09/09.

Date d'ouverture saison 2009 : 27 mars

Toujours une offre disponible, contactez nous.

Tél. : 00 34 977 77 91 06 / www.portaventura.com /

reservas@portaventura.es ou auprès de votre agence de voyages