

MédiaCE

WWW.MEDIACE.FR

LE MAG

COMMENT BIEN RÉUSSIR SON MANDAT

Fonctionnement :
Harcèlement au travail

Consos



Distribution automatique

Voyages



Le Canada

Loisirs



Les Parcs de loisirs

Rencontres



Corinne Touzet

Restauration:
Le budget
ASC



N°38 / AVRIL MAI 2010



**Examen
des comptes
de la société**



**Intéressement
Participation**



**Procédure
d'alerte**



**Plan
de sauvegarde
de l'emploi**



**Comptabilité
et quitus
des comptes
du CE**



CE-Consultant

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

Ile-de-France : 12, rue Albert Einstein - 77420 CHAMPS SUR MARNE
Tél : 01 70 01 71 01 - Fax : 01 70 01 71 18 - www.ce-consultant.com

Nord-Est : 29 rue Buffon - 21000 DIJON - Tél. 03 80 63 78 99

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)

Directeurs :

Marc Tubiana (mtubiana@mediace.fr)

Jean-Pierre Sarbit (jpsarbit@mediace.fr)

Rédacteur en chef :

Erick Inglevert (einglevert@mediace.fr)

Assistante de rédaction :

Sheirlen Sebbag (sheirlen@mediace.fr)

Rédaction :

(redaction@mediace.fr)

Vincent Rande, Jean Martinez, Barbara Rémy,
 Valérie Appert, Lauren Guerche et Anna Seurin.

Cotations voyages :

Sheirlen Sebbag (sheirlen@mediace.fr)

Ont collaboré à ce numéro :

Marc Delomez, Abdel Benchabbi, Olivier Cadic,
 Gilles Séraud, Nadine Péronnet, Marie-Ange
 Grande, Jean-Luc Semama, Maryline Albertini,
 Fernant Mathieu, Clément Solomon.

Maquette :

Ecif - Louis Michel

Crédits Photos :

Fotolia, Anna Seurin,
 N&W Global Vending, France Miniature,
 Parc Astérix, Camping Parc Saint James,
 Zoo Parc de Beauval, OT Paris.

Photographe :

Claude Katz

Service Lecteur :

Catherine Leblanc (cleblanc@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

Service Publicité :

Mickael Marcy, Samah Elaoui
 publicite@mediace.fr

Secrétariat :

Catherine Leblanc (cleblanc@mediace.fr)

Régies publicitaires : WCE Régie - Nelson Consulting

Imprimeur : Imprimerie de Champagne
 Langres



Labellisé Imprim'vert
 pour le respect de l'environnement

Routeur : ARS Routage - Tronville en Barrois

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 : mai 2010 - Diffusion nationale

EDITO



par Jacques Guez,
 directeur de la publication

Enfin, les partenaires sociaux ont négocié au niveau national interprofessionnel un accord sur le harcèlement et la violence au travail !

Parmi les différentes propositions, il faut retenir celle qui précise que le harcèlement et la violence peuvent résulter de l'organisation de l'entreprise, ce qui était loin d'être gagné, car le MEDEF ne voulait pas l'inclure dans l'accord final, bien que les juges aient d'ores et déjà estimé que les méthodes de management peuvent caractériser un harcèlement. Ils ont même récemment engagé la faute inexcusable de l'employeur à la suite du suicide de certains salariés.

Si l'activité conventionnelle, jurisprudentielle et législative reste intense, il n'en reste pas moins que les comités d'entreprise continuent à chercher des idées de loisirs pour les salariés et leurs ayants droit, en particulier dans les parcs d'attractions. La plupart des professionnels de ce domaine notent un retour au collectif, ce qui les incite à faciliter le travail des élus dans l'organisation des sorties dans les parcs d'attractions ou à thème.

Pour ceux qui tentent également d'apporter une réponse aux demandes individuelles des salariés, l'hôtellerie de plein air reste une valeur sûre, tant l'engouement pour ce mode d'hébergement demeure d'année en année toujours aussi fort.

Avec le retour des beaux jours, les possibilités d'évasion s'élargissent, surtout sur notre vieux continent. Naples offre l'occasion pour tout un chacun d'épancher sa soif de culture tout en laissant de larges moments pour un farniente bien mérité.

Bonne lecture.

Gestion et fonctionnement

- Harcèlement au travail **P 06**
- Faute inexcusable **P 14**
- Les salariés protégés **P 16**
- La distribution automatique **P 18**

Actualités

- Cahier des experts **P 31**
- La page culture **P 50**
- Interview Corinne Touzet, avec Ça C'est Paris **P 52**
- Les coups de cœur cinéma par « Nouvelle Lune » **P 54**

Consommation

- Chèques cadeaux ou coffrets cadeaux **P 24**

Loisirs

- Les parcs de loisirs **P 42**
- L'hôtellerie de plein air **P 56**

Voyages

- Week-end à Naples **P 64**
- Le Canada **P 68**

6



52



24



68



44





Faites vivre le meilleur des vacances aux salariés,
ils s'en souviendront longtemps.

En vacances, on vit des moments essentiels. C'est pour que chacun puisse en profiter que l'ANCV propose le Chèque-Vacances aux Comités d'Entreprise depuis plus de 25 ans. Simple et rapide à mettre en place grâce à un accompagnement personnalisé, il s'adapte à votre budget. Parce qu'il favorise les revenus les plus modestes et qu'il permet aux salariés de bénéficier d'un pouvoir d'achat supplémentaire pendant leurs vacances, le Chèque-Vacances contribue pleinement à votre mission sociale. Il est accepté par plus de 160 000 professionnels du tourisme : hébergement, voyage et transport, restauration, loisirs culturels et sportifs.

www.ancv.com ► N° magique Indigo 32 60 dites "Chèque-Vacances"

0,15 € TTC / MN


ancv
CHÈQUE-VACANCES

Parce que les vacances,
c'est essentiel.

Harcèlement & violence au travail

Accord national

L'arsenal juridique permettant de lutter contre le harcèlement et la violence au travail s'est enrichi d'un nouvel outil. En effet, un accord du 26 mars dernier, conclu au niveau national interprofessionnel, fournit un cadre concret pour l'identification, la prévention et la gestion des problèmes de harcèlement et de violence au travail. Cet accord doit être étendu et donc s'appliquer à toutes les entreprises.

Après plusieurs mois de négociation, les partenaires sociaux ont abouti, le 26 mars dernier, à un accord sur le harcèlement et la violence au travail. Le texte est actuellement à la signature, les organisations syndicales consultant leurs instances. Il vient compléter celui du 2 juillet 2008 sur le stress au travail et transpose l'accord européen du 27 avril 2007. Nous publions ci-après l'intégralité de cet accord.

Préambule

Le respect de la dignité des personnes à tous les niveaux est un principe fondamental qui ne peut être transgressé, y compris sur le lieu de travail. C'est pourquoi le harcèlement et la violence, qui enfreignent très gravement ce principe, sont inacceptables. Les parties signataires les condamnent sous toutes leurs formes. Elles estiment qu'employeurs

et salariés ont un intérêt mutuel à traiter, notamment par la mise en place d'actions de prévention, cette problématique, qui peut avoir de graves conséquences sur les personnes et est susceptible de nuire à la performance de l'entreprise et de ses salariés. Elles considèrent comme étant de leur devoir et de leur responsabilité de transposer, par le présent accord, l'accord cadre autonome signé par les partenaires sociaux européens le 15 décembre 2006 sur le harcèlement et la violence au travail.

Prenant en compte :

- les dispositions des législations européenne (voir encadré) et nationale qui définissent l'obligation de l'employeur de protéger les salariés contre le harcèlement et la violence sur le lieu de travail ;
- et le fait que le harcèlement et/ou la violence au travail peuvent prendre différentes formes, susceptibles :

- d'être d'ordre physique, psychologique et/ou sexuel,

- de consister en incidents ponctuels ou en comportements systématiques,

- d'être exercés entre collègues, entre supérieurs et subordonnés, ou par des tiers tels que clients, consommateurs, - patients, élèves, etc,

- d'aller de cas mineurs de manque de respect à des agissements plus graves, y compris des délits, exigeant l'intervention des pouvoirs publics,

- les parties signataires reconnaissent que le harcèlement et la violence peuvent affecter potentiellement tout lieu de travail et tout salarié, quels que soient la taille de l'entreprise, son champ d'activité ou la forme du contrat ou de la relation de travail.

Cependant, certaines catégories de salariés et certaines activités sont plus exposées que d'autres, notamment, s'agissant des agressions externes, les salariés qui sont en contact avec le public. Néanmoins, dans la pratique, tous les lieux de travail et tous les salariés ne sont pas affectés.

Le présent accord vient compléter la démarche initiée par l'accord national interprofessionnel du 2 juillet 2008 sur le stress au travail (signé le 24 novembre 2008) dont les dispositions abordent les aspects organisationnels, les conditions et l'environnement de travail.

Il vise à identifier, à prévenir et à gérer deux aspects spécifiques des risques psychosociaux – le harcèlement et la violence au travail.

Dans cette perspective, les parties signataires réaffirment leur volonté de traiter ces questions en raison de leurs conséquences graves pour les personnes ainsi que de leurs coûts sociaux et économiques. Elles conviennent, en conséquence, de prendre des mesures de protection collective visant à améliorer la santé et la sécurité au travail des salariés, de veiller à l'environnement physique et psychologique du travail. Elles soulignent également l'importance qu'elles attachent au développement de la communication sur les phénomènes de



harcèlement et de violence au travail, ainsi qu'à la promotion des méthodes de prévention de ces phénomènes.

Sans préjudice des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, le présent accord traite des formes de harcèlement et de violence au travail qui ressortent de la compétence des partenaires sociaux et correspondent à la description qui en faite à l'article 2 ci-dessous.

Article 1. Objectifs

Le présent accord a pour objectifs :

- d'améliorer la sensibilisation, la compréhension et la prise de conscience des employeurs, des salariés et de leurs représentants à l'égard du harcèlement et de la violence au travail afin de mieux prévenir ces phénomènes, les réduire et si possible les éliminer,
- d'apporter aux employeurs, aux salariés et à leurs représentants, à tous les niveaux, un cadre concret pour l'identification, la prévention et la gestion des problèmes de harcèlement et de violence au travail. Ces objectifs s'imposent à

l'ensemble des entreprises, quel que soit leur effectif. Les modalités retenues pour les atteindre devront être adaptées à la taille des entreprises.

Article 2. Définition, description et identification

Définition et description générale :

Le harcèlement et la violence au travail s'expriment par des comportements inacceptables d'un ou plusieurs individus ; ils peuvent prendre des formes différentes (physiques, psychologiques, sexuelles), dont certaines sont plus facilement identifiables que d'autres. L'environnement de travail peut avoir une influence sur l'exposition des personnes au harcèlement et à la violence.

Le harcèlement survient lorsqu'un ou plusieurs salariés font l'objet d'abus, de menaces et/ou d'humiliations répétés et délibérés dans des circonstances liées au travail, soit sur les lieux de travail, soit dans des situations liées au travail. La violence au travail se produit lorsqu'un ou plusieurs salariés sont agressés dans des

circonstances liées au travail. Elle va du manque de respect à la manifestation de la volonté de nuire, de détruire, de l'incivilité à l'agression physique. La violence au travail peut prendre la forme d'agression verbale, d'agression comportementale, notamment sexiste, d'agression physique...

Les incivilités contribuent à la dégradation des conditions de travail, notamment pour les salariés qui sont en relation quotidienne avec le public, et rendent difficile la vie en commun. Les entreprises qui laissent les incivilités s'installer, les banalisent et favorisent l'émergence d'actes plus graves de violence et de harcèlement.

Le harcèlement et la violence au travail peuvent être exercés par un ou plusieurs salariés ou par des tiers avec pour but ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'un salarié, affectant sa santé et sa sécurité et/ou créant un environnement de travail hostile.

Les phénomènes de stress lorsqu'ils découlent de facteurs tenant à l'organisation du travail, l'environnement de travail ou une mauvaise communi-

tion dans l'entreprise peuvent conduire à des situations de harcèlement et de violence au travail plus difficiles à identifier.

Cas particuliers.

Certaines catégories de salariés peuvent être affectées plus particulièrement par le harcèlement et la violence en raison de leur origine, de leur sexe, de leur orientation sexuelle, de leur handicap, ou de la fréquence de leur relation avec le public. En effet, les personnes potentiellement exposées à des discriminations peuvent être plus particulièrement sujettes à des situations de harcèlement ou de violence au travail.

Violences faites aux femmes.

En ce qui concerne plus particulièrement les violences faites aux femmes, la persistance des stéréotypes et les tabous ainsi que la non reconnaissance des phénomènes de harcèlement sexuel, nécessitent une forte sensibilisation à tous les niveaux de la hiérarchie et la mise en place de politiques de prévention et d'accompagnement dans les entreprises. Il s'agit notamment d'identifier ces stéréotypes et de les démystifier en réfutant les représentations erronées de la place de la femme dans le travail. Une telle démarche s'inscrit notamment dans une approche volontariste et opérationnelle pour combattre ces phénomènes qui peuvent se révéler dans le cadre du travail au travers de situations de harcèlement et de violence au travail.

Article 3. Engagements des employeurs et des salariés

Aucun salarié ne doit subir des agissements de harcèlement qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir



professionnel.

De même, aucun salarié ne doit subir des agressions ou des violences dans des circonstances liées au travail, qu'il s'agisse de violence interne ou externe :

- la violence au travail interne est celle qui se manifeste entre les salariés, y compris le personnel d'encadrement,
- la violence au travail externe est celle qui survient entre les salariés, le personnel d'encadrement et toute personne extérieure à l'entreprise présente sur le lieu de travail.

En conséquence, l'employeur prend toutes les mesures nécessaires en vue de prévenir de tels agissements.

Les entreprises doivent clairement affirmer que le harcèlement et la violence au travail ne sont pas admis. Cette position qui peut être déclinée sous la forme d'une « charte de référence » précise les procédures à suivre si un cas survient. Les procédures peu-

vent inclure une phase informelle, durant laquelle une personne ayant la confiance de la direction et des salariés est disponible pour fournir conseils et assistance.

La diffusion de l'information est un moyen essentiel pour lutter contre l'émergence et le développement du harcèlement et de la violence au travail. A cet effet, la position ci-dessus, lorsqu'elle fait l'objet d'un document écrit ou de la « charte de référence », est annexée au règlement intérieur dans les entreprises qui y sont assujetties.

Article 4. Prévention, identification et gestion

L'employeur, en concertation avec les salariés et/ou leurs représentants, prend les mesures nécessaires en vue de prévenir et gérer les agissements

de harcèlement et de violence au travail.

A cet effet, il apparaît important de recenser, le cas échéant, les phénomènes de harcèlement ou de violence au travail afin d'en mesurer l'ampleur, d'en appréhender les circonstances et de rechercher les mesures de prévention adéquates.

Le harcèlement et la violence au travail ne peuvent se présumer. Toutefois, en l'absence de dénonciation explicite, les employeurs doivent manifester une vigilance accrue à l'apparition de certains indicateurs ou indices tels que des conflits personnels répétés, des plaintes fréquentes de la part de salariés, ou des passages à l'acte violents contre soi-même ou contre d'autres.

Prévention.

Une meilleure sensibilisation et une formation adéquate des responsables hiérarchiques et des salariés réduisent la probabilité des cas de survenance de harcèlement et de violence au travail. Aujourd'hui, la formation au management proposée dans les différentes écoles ou universités ne prend pas suffisamment en compte la formation à la conduite des équipes. Aussi, ces programmes de formation doivent davantage intégrer la dimension relative à la conduite des hommes et des équipes, et aux comportements managériaux.

Cette sensibilisation et cette formation passent par la mobilisation des branches professionnelles qui mettront en place les outils adaptés à la situation des

Méthode de management

Si les partenaires sociaux souhaitent « sensibiliser » les écoles ou universités aux questions de harcèlement et de violence au travail pour leurs formations au management, les juges ont d'ores et déjà estimé que certaines méthodes de management pouvaient caractériser un harcèlement moral. Après avoir constaté que « le directeur de l'établissement soumettait les salariés à une pression continuelle, des reproches incessants, des ordres et contre-ordres dans l'intention de diviser l'équipe se traduisant, en ce qui concerne M.X., par sa mise à l'écart, un mépris affiché à son égard, une absence de dialogue caractérisée par une communication par l'intermédiaire d'un tableau », une cour d'appel a pu constater que « ces agissements répétés portaient atteinte aux droits et à la dignité du salarié et altéraient sa santé ». Par conséquence, la Cour de cassation approuve la décision de la cour d'appel qui « a ainsi caractérisé un harcèlement moral. » (Cassation, chambre sociale, n°07-45321, 10 novembre 2009.)

entreprises de leur secteur professionnel.

Ainsi, les outils nécessaires pourront être élaborés afin de favoriser la connaissance des employeurs et des salariés des phénomènes de harcèlement et de violence au travail et de mieux appréhender leurs conséquences au sein de l'entreprise.

Par ailleurs, les mesures visant à améliorer l'organisation, les processus, les conditions et l'environnement de travail et à donner à tous les acteurs de l'entreprise des possibilités d'échanger à propos de leur travail participent à la prévention des situations de harcèlement et de violence au travail. En cas de réorganisation, restructuration ou changement de périmètre de l'entreprise, celle-ci veillera à penser, dans ce nouveau contexte, un environnement de travail équilibré.

Les branches professionnelles s'emploieront avec les organisations syndicales de salariés à aider les entreprises à trouver des solutions adaptées à leur secteur professionnel.

Lorsqu'une situation de harcèlement ou de violence est repérée ou risque de se produire, le salarié peut recourir à la procédure d'alerte prévue en cas d'atteinte au droit des personnes.

Les parties signataires rappellent que les services de santé au travail qui associent des compétences médicales et pluridisciplinaires sont les acteurs privilégiés de la prévention du harcèlement et de la violence au travail. Outre leur rôle d'information et de sensibilisation des salariés ou de l'employeur confrontés à ces phénomènes, ils peuvent participer à l'élaboration de formations adaptées et d'une politique de sécurité, au niveau approprié de l'entreprise.

Le médecin du travail joue dans ce cadre un rôle particulier tenant au respect du secret médical tel qu'il est attaché à sa fonction et auquel il est tenu.

Dans le cadre des attributions des institutions représentatives du personnel, le CHSCT agit, en lien avec le comité d'entreprise, pour la promotion de la prévention des risques professionnels dans l'établissement. Il peut notamment proposer des actions de prévention en matière de harcèlement et de violence au travail. En cas de refus de l'employeur, ce refus doit être motivé.

Identification et gestion.

Sans préjudice des procédures préexistantes dans l'entreprise, une procédure appropriée peut être mise en place pour identifier, comprendre et traiter les phénomènes de harcèlement et de violence au travail.

Elle sera fondée sur les éléments suivants, sans pour autant s'y limiter :

- il est dans l'intérêt de tous d'agir avec la discrétion nécessaire pour protéger la dignité et la vie privée de chacun ;
 - aucune information, autre qu'anonymisée ne doit être divulguée aux parties non impliquées dans l'affaire en cause ;
 - les plaintes doivent être suivies d'enquêtes et traitées sans retard ;
 - toutes les parties impliquées doivent bénéficier d'une écoute impartiale et d'un traitement équitable ;
 - les plaintes doivent être étayées par des informations détaillées ;
 - les fausses accusations délibérées ne doivent pas être tolérées, et peuvent entraîner des mesures disciplinaires ;
 - une assistance extérieure peut être utile ; elle peut notamment s'appuyer sur les services de santé au travail.
- Dans le respect de ces orientations, une procédure de médiation peut être mise en œuvre par toute personne de l'entreprise s'estimant victime de harcèlement ou par la personne mise en cause.

Le choix du médiateur fait l'ob-



Votre CE mérite le meilleur de l'informatique

Simplifiez-vous la vie avec le mode hébergé

SIMPLE MODULAIRE INTEGRE



**LOGICIEL DE GESTION
& COMPTABILITE intégrée**



**COMMANDES ET SERVICES
en ligne**



**SITE WEB CE
à votre image**

Télé Démo gratuite
et sans engagement



1 télé-formation gratuite
avec le code promo : **MAQ38**

► N° Indigo **0 820 301 314**

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

MédiaCE

multipliez les chances de réussir votre mandat avec les



News-series



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

Media C'E Magazine au prix unitaire de 8 € / **Hors-séries** (l'Essentiel, le Spécial Loisirs) au prix unitaire de 40 €

Nous souhaitons recevoir les numéros suivants

Ecrivez directement le(s) numéro(s) que vous désirez commander :

[illegible]

CE :

Nom:

Adresse:

Code postal: Ville:

Tél.: Fax :

Email:

* Plus frais d'envoi 5 €

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

NICE38

jet d'un accord entre les parties. Le médiateur s'informe de l'état des relations entre les parties. Il tente de les concilier et leur soumet des propositions qu'il consigne par écrit en vue de mettre fin au conflit.

L'employeur peut avoir recours aux compétences pluridisciplinaires du service de santé au travail dès l'identification de phénomènes de harcèlement et de violence au travail jusqu'à la mise en œuvre d'actions de prévention.

Les employeurs, en concertation avec les salariés et/ou leurs représentants, établissent, revoient et suivent ces procédures pour assurer leur efficacité, tant en matière de prévention qu'en matière de traitement des problèmes éventuels.

Article 5. Sanctions et mesures d'accompagnement des victimes

Sanctions.

S'il est établi qu'il y a eu harcèlement ou violence, des mesures adaptées sont prises à l'égard du ou des auteur(s). Le règlement intérieur précisera les sanctions applicables aux auteurs des agissements de harcèlement ou de violence.

Mesures d'accompagnement.

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de

Rôle des DP

La loi confère aux délégués du personnel un rôle essentiel en matière des droits des personnes, de la santé physique et mentale, ainsi que des libertés individuelles. Aussi, un délégué du personnel est autorisé à saisir immédiatement l'employeur, lorsqu'il constate lui-même ou par l'intermédiaire d'un salarié une situation susceptible d'être qualifiée de harcèlement ou de violence au travail. Dans un tel cas, l'employeur est tenu de procéder, sans délai, à une enquête associant le délégué du personnel et de prendre les dispositions nécessaires pour faire cesser cette situation.

formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des agissements de harcèlement ou de violence ou pour avoir témoigné de tels agissements ou de les avoir relatés.

La (les) victime (s) bénéficie(nt) d'un soutien et, si nécessaire, d'une aide à leur maintien, à leur retour dans l'emploi ou à leur réinsertion.

Des mesures d'accompagnement prises en charge par l'entreprise sont mises en œuvre en cas de harcèlement avéré ou de violence, pouvant porter atteinte à la santé. Celles-ci sont avant tout destinées à apporter un soutien à la victime, notamment au plan médical et psychologique.

S'agissant des agressions par des tiers, l'entreprise pourra prévoir des mesures d'accompagnement, notamment juridique, du salarié agressé.

L'employeur, en concertation avec les salariés ou leurs représentants, procédera à l'examen des situations de harcèlement et de violence au travail lorsque de telles situations sont constatées, y compris au regard de l'ensemble des éléments de l'environne-

ment de travail : comportements individuels, modes de management, relations avec la clientèle, mode de fonctionnement de l'entreprise...

Article 6. Promotion, suivi et évaluation

Les parties signataires assureront la diffusion et la promotion du présent accord auprès des salariés et des entreprises. Elles s'attacheront également à la situation dans les TPE/PME. Elles insistent sur le rôle fondamental que doivent jouer les branches professionnelles en la matière.

Les partenaires sociaux établiront un rapport annuel conjoint, communiqué aux partenaires sociaux européens dans le cadre du suivi du déploiement de l'accord autonome européen.

A l'issue d'un délai de deux ans suivant la publication de l'arrêté d'extension de l'accord, les partenaires sociaux se réuniront pour évaluer la mise en œuvre de l'accord à tous les niveaux.



L'alliance des compétences au service des CE

Le Groupe Legrand allie les doubles compétences des experts-comptables de LEGRAND FIDUCIAIRE (expertise comptable auprès des CE), et des consultants de LA CLÉ (assistance en relations sociales et formation auprès des CE). Au contact quotidien avec les représentants du personnel, nous observons leurs besoins en matière d'assistance économique et juridique ; besoins qui, souvent, pourraient être mieux anticipés.

Le comité d'entreprise doit assumer un rôle complexe et double.

Au-delà de son rôle social, culturel et festif, qui est généralement bien connu, il exerce aussi un rôle économique. Cette fonction est plus difficile à assumer parce qu'elle nécessite certaines connaissances techniques de l'économie, de la comptabilité et du droit.

Si la gestion du CE et notamment les activités sociales et culturelles sont souvent celles qui sont le plus visibles pour les salariés, leur offrant des avantages, **le rôle économique**, plus ingrat, souvent exercé dans l'ombre, est pourtant de plus en plus **un enjeu essentiel pour la défense des salariés**, surtout en période de difficultés économiques. Il est extrêmement important que les élus s'y emploient, aidés par des formations adaptées et/ou de leurs conseils. **Connaître ses droits et ses devoirs** est le 1^{er} commandement d'un élu.

Le Code du travail attribue aux CE des droits, dont celui d'être informés, mais aussi d'être consultés avant certain-

es opérations, tels qu'une restructuration, un changement dans l'organisation du travail, etc.

La formation et les experts conseils du CE pour limiter l'inégalité du « dialogue »

Les élus représentent les salariés et doivent pouvoir les « défendre ». Et pour cela, il est nécessaire de bien connaître les dossiers sur lesquels les employeurs seront amenés un jour ou l'autre à consulter les CE.

A ce titre, les élus ne sont pas vraiment sur un pied d'égalité : l'employeur déploie en général une armée de conseillers sur un dossier délicat, alors que le CE hésite à faire appel à un expert-comptable ou bien à un juriste...même lorsque la réorganisation est imminente.

Il vaut mieux prévenir que guérir

Certains se demandent si cela est vraiment nécessaire de nommer un expert quand l'entreprise va bien. En effet, certains pourraient penser que cela pourrait avoir des incidences sur les relations avec l'employeur, qui pourrait voir dans ce recours un signe de méfiance...

Trop souvent les CE, n'anticipent pas assez les difficultés de leur entreprise et n'actionnent la première expertise que lors d'un plan social ou lors d'une alerte. Il est alors encore plus difficile pour eux de s'approprier la matière économique et financière...

Aujourd'hui, **la bonne santé financière d'une entreprise**

n'est plus une garantie pour l'emploi. Restructurations, gains de productivité, fusions : les salariés ne sont jamais à l'abri de projets qui remettent en cause leurs emplois ou leurs conditions de travail.

Rappelons que le Code du travail attache une grande importance à ces missions qu'il ne les fait pas supporter par le budget du CE, mais par l'entreprise, considérant que **le recours à un expert-comptable**, profession réglementée et contrôlée, **est un droit « normal » pour le CE**, dont les élus doivent comprendre, à travers

un expert indépendant, pour mieux assumer leur rôle.

Notre préoccupation est d'apporter un **diagnostic utile pour les élus**. Aussi, pour l'optimiser, dans les cas de restructuration ou de plans sociaux, nous avons choisi de **mettre en synergie les compétences et expériences de nos équipes** : experts-comptables (Legrand Fiduciaire) et consultants en relations sociales (La Clé).

Jean-Luc SCEMAMA
Président du
Groupe LEGRAND

Quelques conseils pour conclure

La formation des élus du CE est le meilleur investissement que vous pourriez faire, sur le budget de fonctionnement du CE, tout comme vous abonner pour disposer, en permanence, d'un spécialiste en relations sociales pour vous aider, dans vos ordres du jour, dans vos interventions, dans ce qui vous est proposé, etc.

Vous pouvez sous-traiter la gestion des certaines activités sociales et culturelles, mais vous devez vous concentrer sur ce qui est essentiel. Le recours à un expert-comptable pour l'examen des comptes annuels (et décrypter ce qui existe entre les lignes des comptes) et apprécier les prévisions de l'année qui s'ouvre établies par votre Direction sont indispensables pour assumer au mieux votre mandat. Quel projet ? Avec quels moyens ? De quelle façon ? La connaissance des comptes prévisionnels de l'entreprise est essentielle, en complément de la connaissance précise de la gestion passée, car le passé éclaire la route. En tout état de cause, lorsque vous avez une préoccupation, un doute, n'hésitez pas : informez-vous.

Le recours à un expert est souvent difficile la première fois, mais sachez que l'élu que vous êtes doit assumer son mandat au mieux de l'intérêt des salariés, qui l'ont élu pour cela. **Le CE a un rôle de vigilance permanente.**

Partenaire des Comités d'Entreprise



Une ouverture au Dialogue Une dynamique Sociale

CONSEIL - FORMATION - EXPERTISE COMPTABLE
20 ans de présence auprès des CE
Une compétence dans tous les secteurs d'activité
Des experts et consultants engagés au côté des élus

Le Groupe Legrand
la proximité sur toute la France

Conseil - Formation
Expertise comptable

Siège social du Groupe
153, boulevard Haussmann
75008 Paris
Tél. : 01.40.70.95.62
Fax : 01.40.70.95.63
www.groupe-legrand.com



Qualifiée  OPQCM

Z.A. Europarc
123, chemin des Bassins
94035 CRÉTEIL Cedex
Tél : 01 56 71 22 00
Fax : 01 43 39 51 73
www.la-cle.fr



153, boulevard Haussmann
75008 Paris
Tél. : 01.40.70.95.62
Fax : 01.40.70.95.63
www.legrand-fiduciaire.com

Mais aussi à LILLE - LYON - MARSEILLE - NANTES - STRASBOURG - TOULOUSE

Faute inexcusable de l'employeur

Une nouvelle définition ?

Le code du travail précise que « l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. » Ces mesures comprennent la mise en place de moyens adaptés.

Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) sont l'un des principaux « moyens adaptés » visés par le code du travail. Leur rôle est d'autant plus important que, selon une jurisprudence constante, tout employeur est tenu à une obligation de résultat pour assurer la sécurité et protéger la santé des salariés.

Obligation de résultat et faute inexcusable

La chambre sociale de la Cour de cassation a jugé qu'en vertu du contrat de travail, « l'employeur est tenu envers son salarié d'une obligation de sécurité de résultat et le manquement à cette obligation a le caractère d'une faute inexcusable... lorsque l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver. » Cette nouvelle définition de

la faute inexcusable, produite dans le cadre des maladies professionnelles consécutives à l'exposition à l'amiante, a été très rapidement transposée par la Cour de cassation aux accidents du travail. Le juge administratif l'a par ailleurs reprise à son compte pour conclure à l'occasion à la responsabilité de l'Etat.

Les juges et l'amiante

Le drame de l'amiante est toujours d'actualité. Les industriels, qui utilisent l'amiante comme matière première et qui connaissaient les effets cancérogènes de l'inhalation des poussières de ce produit, n'ont pris, des années durant, aucune mesure propre à supprimer ou réduire l'empoussièrément de leurs usines. Ils ont ainsi provoqué une multitude de maladies professionnelles, mortelles pour la plupart, dont certaines, compte tenu de leur très long délai de latence, ne se sont pas encore révélées. Et dans le même





temps, ils se sont employés à user de leur influence pour dissimuler aux pouvoirs publics les effets dangereux du produit dont ils tiraient leurs profits.

La Cour de cassation a reconnu le lien direct entre l'employeur et la victime. Elle a donc énoncé qu'« en vertu du contrat de travail le liant à son salarié, l'employeur est tenu envers celui-ci d'une obligation de sécurité de résultat, notamment en ce qui concerne les maladies professionnelles contractées par ce salarié du fait des produits fabriqués ou utilisés par l'entreprise. » La Haute juridiction a ajouté « que tout manquement à l'obligation de sécurité de résultat qui pèse sur l'employeur a le caractère d'une faute inexcusable, au sens de l'article L.452-1 du code de la sécurité sociale, lorsque l'employeur avait ou aurait du avoir conscience du

danger auquel était exposé le salarié et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver. »

Se référant à la jurisprudence de la chambre sociale de la Cour de cassation, le tribunal des affaires de sécurité sociale d'Epinal vient de reconnaître, le 25 janvier 2010, la faute inexcusable de Michelin pour avoir exposé des salariés à l'amiante sur son site de Golbey dans le département des Vosges. Il s'agit d'une nouvelle décision qui rétablit les victimes dans leur droit à être indemnisées.

Les juges et le stress au travail

La Cour de cassation a reconnu la faute inexcusable de l'employeur dans une affaire concernant un salarié qui avait tenté de se suicider alors qu'il se trouvait en arrêt pour maladie « pour syndrome anxio-dépressif. » Dans cet arrêt rendu le

22 février 2007, la Cour de cassation indique que « l'équilibre psychologique de cet homme avait été gravement compromis à la suite de la dégradation continue des relations de travail et du comportement de l'employeur. » L'employeur « aurait du avoir conscience du danger auquel était exposé son salarié » mais « il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver. »

Par ailleurs, le tribunal des affaires de sécurité sociale de Nanterre a jugé, le 17 décembre 2009, que le groupe Renault avait commis « une faute inexcusable à l'origine » du suicide d'un de ses salariés. Depuis plusieurs mois, cet ingénieur était en proie à une détresse de plus en plus aiguë : perte de poids importante, troubles anxiodépressifs. Le juge a constaté l'absence, tant sur le plan individuel que collectif, de mesures appropriées pour détecter au titre des risques psychosociaux les facteurs de stress

rencontrés par les salariés. La faute inexcusable de l'employeur était dès lors caractérisée.

De son côté, le tribunal des affaires de sécurité sociale de Versailles a décidé, dans un jugement rendu le 9 mars 2010, que le suicide d'un ancien technicien de Renault était imputable au stress au travail. Les juges ont constaté qu'une grande partie de l'existence du salarié était consacrée au travail. Normalement assujéti aux 35 heures, il faisait en réalité bien plus. Ses horaires n'étaient ni « respectés » ni « contrôlés » et aucune heure supplémentaire n'a été déclarée, souligne le tribunal.

Le salarié a donc été soumis à « un surcroît de travail devenu trop lourd à supporter physiquement » ce qui a engendré chez lui « un stress déstabilisant ». Il a exprimé sa détresse, mais elle n'a pas été entendue par ses supérieurs, poursuit le tribunal. L'employeur lui a donné « un objectif à atteindre sans l'interroger sur sa capacité physique et psychique à supporter cette charge accrue. » Le suicide est donc « intervenu par le fait du travail », conclut le tribunal.

Cette décision est intéressante car elle s'appuie sur l'idée que l'employeur doit vérifier la capacité du salarié à remplir une tâche demandée. Un chef d'entreprise ne peut pas s'exonérer de cette responsabilité, au prétexte qu'il aurait obtenu le consentement de son collaborateur.

Si elle n'est pas invalidée par un éventuel recours du constructeur automobile ou de la CPAM, le jugement du tribunal permettra aux ayants-droit du salarié décédé de percevoir une rente. Une fois que le jugement sera définitif, un nouveau recours sera engagé afin que « la faute inexcusable de l'employeur soit reconnue. »

Fernant Mathieu
Auteur de l'ouvrage
"Responsabilité de
l'employeur au civil et
au pénal" Ed. Delmas
Avocat au Barreau de Paris

Salariés protégés

Statut

Les salariés protégés, représentants du personnel, délégués syndicaux, représentants de la section syndicale, membres du CHSCT, salariés titulaires de certaines fonctions (conseillers prud'hommes, par exemple), bénéficient d'un statut protecteur, tant en matière de licenciement que de mutation ou de discrimination salariale...

Outre les représentants du personnel et les délégués syndicaux, des salariés ayant des fonctions particulières, qu'ils soient conseillers prud'hommes, administrateurs des caisses de sécurité sociale ou encore conseillers du salarié, bénéficient de dispositions les protégeant contre toute rupture de leur contrat de travail que déciderait l'employeur pour la seule raison de l'exercice de leur mandat ou fonction. Ces dispositions protectrices trouvent également application dans d'autres situations : changement d'affectation, évolution de carrière, rémunération, transfert des contrats... Plusieurs décisions récentes de la Cour de cassation précisent quelques-unes de ces règles.

Suspension du contrat de travail

Un salarié est employé en qualité de manutentionnaire piste. Il est titulaire d'un man-

dat de délégué du personnel suppléant. Une décision du sous-préfet de Seine Saint-Denis lui retire l'habilitation de travailler sur la zone aéroportuaire de Roissy Charles De Gaulle. L'employeur l'informe que son contrat de travail est suspendu ainsi que sa rémunération. L'inspecteur du travail refuse, dans un premier temps, l'autorisation de le licencier, puis l'accorde, après le rejet d'une nouvelle demande d'habilitation par l'autorité administrative. La cour d'appel condamne l'employeur à payer au salarié une somme provisionnelle à titre de rappel de salaires pour la période qui s'était écoulée entre la date à laquelle son contrat de travail avait été suspendu et la date à laquelle son licenciement avait été prononcé.

La chambre sociale de la Cour de cassation confirme la décision des premiers juges :

« Mais attendu que les dispositions relatives au licenciement des salariés investis de fonctions représentatives instituent au profit de ces sala-

riés, et dans l'intérêt de l'ensemble des travailleurs qu'ils représentent, une protection exceptionnelle et exorbitante du droit commun qui interdit à l'employeur de rompre le contrat de travail sans respecter le dispositif destiné à garantir cette protection ; qu'il en résulte qu'en cas de retrait de l'habilitation administrative nécessaire à l'exercice de ses fonctions, l'employeur est tenu non seulement de conserver le salarié dans l'entreprise, mais encore de le rémunérer jusqu'à l'obtention de l'autorisation de licenciement délivrée par l'inspecteur du travail ;

« Et attendu qu'ayant relevé que l'autorisation de licenciement n'avait été obtenue que le XX, la cour d'appel a exactement décidé que, si la demande tendant à faire cesser cette mesure de suspension était devenue sans objet à la date où elle statuait, puisque le licenciement était alors intervenu, en revanche, l'obligation de l'employeur de rémunérer le salarié pendant la période écoulée entre le

retrait d'habilitation et le licenciement, n'était pas sérieusement contestable... » (Cassation, chambre sociale, n°08-42037, 2 décembre 2009.)

La Haute juridiction opte pour la même solution dans une affaire où un salarié titulaire de plusieurs mandats de représentant du personnel, employé en tant que chauffeur routier, se fait suspendre son permis de conduire pour six mois (Cassation, chambre sociale, n°08-43466, 2 décembre 2009.)

Société étrangère

L'employeur est tenu de demander l'autorisation de licenciement pour tout salarié protégé qui exerce ses activités en France. L'autorisation doit être sollicitée auprès de l'inspecteur du travail auquel est rattaché l'établissement employant l'intéressé.

Si le salarié est employé directement par une société étrangère n'ayant aucun établissement en France, l'employeur peut-il se dispenser d'appli-



quer la procédure de licenciement d'un salarié protégé ? Une société hollandaise emploie en France plusieurs salariés en qualité de commerciaux. L'un d'eux exerce, par ailleurs, la mission de « conseiller du salarié ». N'ayant aucun établissement en France, cette société demande à l'inspecteur du travail de Paris l'autorisation de licencier ce salarié.

L'inspecteur du travail se déclare territorialement incompétent pour instruire le dossier. La société introduit un recours devant le ministre du travail qui annule la décision de l'inspecteur du travail au motif que, la société ne possédant aucun établissement matériel sur le sol français, le licenciement du salarié n'était pas soumis à autorisation.

L'affaire est portée devant les tribunaux administratifs. Saisi en dernier ressort, le Conseil d'Etat annule la décision du ministre du travail et énonce : « Considérant... que le licenciement de tout salarié protégé exerçant son activité en France doit faire l'objet d'une autorisation de l'inspecteur du travail ; que la circonstance qu'un employeur, ayant son siège social à l'étranger et employant

des salariés sur le territoire français, ne dispose, sur ce territoire, d'aucune implantation matérielle permanente, ne saurait avoir pour effet de priver les salariés protégés de la protection légale instituée en leur faveur ; qu'en pareil cas, la demande d'autorisation de licenciement doit être adressée à l'inspecteur du travail responsable de la section d'inspection à l'intérieur de laquelle se trouve le lieu principal d'activité de la personne disposant des prérogatives de l'employeur ; que, dans l'impossibilité de déterminer un tel lieu, il appartient au directeur général du travail de désigner l'inspecteur du travail chargé d'instruire la demande et de statuer sur cette demande... » (Conseil d'Etat, requête n° 314968, 21 juillet 2009.)

Information de l'employeur

Pour bénéficier du statut protecteur, encore faut-il que l'employeur ait connaissance des fonctions exercées par le salarié lui conférant une telle protection.

Un salarié responsable de l'établissement français d'une société étrangère est licencié pour motif économique, l'établissement ayant été fermé. Il signe un protocole de transaction sur l'indemnisation de son licenciement. Il saisit tout de même le conseil de prud'hommes, invoquant la nullité de la rupture de son contrat de travail et de la transaction qu'il a signée, au raison du mandat de conseiller prud'homal qu'il détenait depuis plusieurs mois.

Il est débouté de sa demande, ce qu'il conteste aux motifs :
- qu'il « appartient à l'employeur, et à l'employeur seul, de mener à bien de façon régulière la procédure de licenciement qu'il engage, au regard des caractéristiques personnelles de chaque salarié licencié, en se préoccupant si nécessaire de vérifier ou de confirmer si tel ou tel salarié dispose d'un statut protégé... ;
- que « l'employeur qui a donné à son salarié une attes-

tation en vue de sa candidature aux élections du conseil de prud'hommes et à qui est opposable l'élection par la publicité de la liste des conseillers prud'homaux élus, ne peut prétendre ignorer le statut protecteur de son salarié, conseiller prud'homal, au moment de son licenciement... »

La Cour de cassation ne retient pas l'argumentation du salarié et confirme la décision de la cour d'appel : « Mais attendu que la cour d'appel qui a constaté... que le salarié, à qui il incombait de par ses fonctions très étendues, de faire connaître et respecter par la direction suédoise la législation française, et qui était en charge de son propre dossier de licenciement, avait agi en méconnaissance de sa protection statutaire et que cette attitude constituait une fraude de sa part, a... légalement justifié sa décision. » (Cassation, chambre sociale, n°08-43997, 29 septembre 2009.)



Distribution automatique Budget ASC

La mise à disposition des salariés de distributeurs automatiques de boissons et d'autres denrées alimentaires constitue une activité sociale et culture dont le comité d'entreprise peut en revendiquer la gestion. Elle doit être prise en compte pour le calcul du budget des activités sociales et culturelles.



Photo N&W

Le code du travail confère au comité d'entreprise la gestion des activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise au profit des salariés et de leur famille, ainsi que des anciens salariés (articles 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 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 prin-

cipe, 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'apprête 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 d'électricité et en eau pouvant être imputée aux distributeurs automatiques. En présence de plusieurs distributeurs, ces dépenses peuvent atteindre des sommes non négligeables sur une année. Oublier de les prendre en compte, c'est prendre le risque que l'employeur ne

DA à prendre en compte dans le budget ASC

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 tel est la décision du comité, les représentants du personnel doivent en revendiquer officiellement sa gestion totale ou partielle. Cependant, le montant de la contribution de l'employeur au financement des activités sociales et culturelles doit être fixé en tenant compte de la totalité des dépenses sociales de la période de référence (les trois dernières années). Principe qui s'applique, a précisé la Cour de cassation, « quand bien même le comité d'entreprise aurait délégué à l'employeur la gestion d'une partie » des activités sociales et culturelles.

La perfection est servie



Premier fabricant européen
de Distributeurs Automatiques
Adhérent Navsa



www.nwglobalvending.fr

www.navsa.fr

Fonctionnement



décide pas un jour d'en imputer leur montant sur le budget des activités sociales et culturelles.

Il est préférable, lorsque le comité d'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 charge de l'employeur, même si la gestion des distributeurs automatiques est désormais du ressort des représentants du personnel.

Face aux difficultés rencontrées 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 assurait, 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'a confirmé la Cour de cassation (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.

En revanche, les sommes dépensées au titre d'une activité sociale dont la gestion est assurée directement par l'employeur sont-elles à inclure dans la base de calcul du budget des activités sociales et culturelles ?

C'est à cette question qu'a eu à répondre tout récemment la Cour de cassation. En l'espèce, un comité d'entreprise assure la gestion directe des activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise, à l'exception de l'activité de restauration qui est restée à la charge de l'employeur.

L'employeur réalise des économies sur les sommes qu'il

affecte à la restauration. Le comité d'entreprise lui réclame les sommes ainsi économisées au titre de la contribution patronale au financement des activités sociales et culturelles et ce, pendant les trois dernières années. La Cour de cassation donne satisfaction au comité d'entreprise :

« Attendu qu'aux termes de l'article L.2323-83 du code du travail, le comité d'entreprise a le monopole de la gestion des activités sociales et cultu-

relles établies dans l'entreprise ; qu'il en résulte que, quand bien même le comité d'entreprise aurait délégué à l'employeur la gestion d'une partie de celles-ci, le montant de la contribution de l'employeur au financement des activités sociales doit être fixé en tenant compte de la totalité des dépenses sociales de la période de référence ;

« Attendu que pour débouter le comité d'entreprise de ses demandes, la cour d'appel énonce que ce comité ne peut prétendre à la contribution relative à l'activité de restauration que lorsqu'il a sollicité le transfert de la gestion de cette activité à son profit et qu'en l'espèce, tel n'est pas le cas puisque le comité n'a jamais prétendu reprendre cette gestion ;

« Qu'en statuant ainsi, alors que la contribution globale due au comité d'entreprise pour le financement des œuvres sociales et culturelles doit être calculée conformément aux dispositions d'ordre public de l'article L.2323-86 du code du travail, peu important que le comité d'entreprise ait délégué à l'employeur la gestion de l'activité de restauration, la cour d'appel a violé... »

Contrat avec le prestataire

Lorsque l'employeur assume seul les distributeurs automatiques avant le transfert de leur 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. En tout cas, le dédommagement éventuel du prestataire reste à la charge de l'employeur, lequel ne peut pas s'en dispenser au prétexte qu'il ne pouvait savoir que le comité allait demander la gestion des distributeurs automatiques.

(Cassation, chambre sociale, n°09-12074, 30 mars 2010.)

La décision de la Haute Juridiction est, à notre avis, parfaitement applicable aux distributeurs automatiques, les juges ayant eux-mêmes précisé que le « montant de la contribution de l'employeur au financement des activités doit être fixé en tenant compte de la totalité des dépenses sociales de la période de référence » et ce, « quand bien même le comité d'entreprise aurait délégué à l'employeur la gestion d'une partie de celles-ci. »

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'em-

ployeur. 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 ges-

tion 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



Distributeur d'idées !



Vending PARIS

27 Oct. - 29 Oct. 2010

Paris • Porte de Versailles • Pavillon 4

Le Rendez-vous International de la Distribution Automatique

Votre badge* gratuit sur
www.vendingparis.com

*La commande de badge sera soumise dès le mois de juin

NAVSA

Fonctionnement



le salarié en se procurant une boisson ou une denrée alimentaire ; les autres aspects continuent à être de la seule responsabilité d'employeur.

Dans la première option, le choix du comité quant au prestataire des distributeurs auto-

matiques 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 signe une convention avec une société de distribution aux termes de laquelle cette dernière 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 mani-

fester, 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

Nestlé Professional® s'engage pour la satisfaction des consommateurs de Distribution Automatique...

Au cours de ces dernières années, les attentes des consommateurs de boissons chaudes ont évolué comme en témoigne l'intérêt pour les boissons gourmandes du type Cappuccino. Cette évolution peut s'expliquer par la démocratisation des machines multifonctions comme Dolce Gusto® au sein des foyers et du développement des enseignes de coffee shop dans les villes.

Pour faire face à cette évolution, depuis deux ans et en partenariat avec les prestataires de Distribution Automatique, Nestlé Professional® a mis en place une action forte visant à mieux cibler les attentes des consommateurs et à garantir une qualité à la tasse irréprochable.

Cette action regroupe quatre engagements fondamentaux:

- un engagement **"Recettes"** afin de satisfaire les consommateurs et leur délivrer des recettes adaptées à leurs nouvelles attentes,
- un engagement **"Produits"** par l'utilisation des cafés Nescafé® alliée à l'expertise technique Nestlé Professional®,
- un engagement **"Hygiène"** pour garantir la propreté intérieure et extérieure du distributeur,
- un engagement **"Réglages"** qui assure une parfaite restitution des recettes.

Une communication spécifique sur machine visant à faciliter le choix des consommateurs accompagne cette démarche. La mise en place de ces engagements est formalisée sur le distributeur par l'apposition du macaron Nestlé Professional® « ENGAGEMENT QUALITE A LA TASSE 2010 ». Celui-ci permet de rassurer le consommateur et de valoriser le décideur de site dans sa démarche qualitative.



Le meilleur de NESCAFÉ®

Aromatique

Délicat

Riche

Intense



NESCAFÉ® Alta Rica®

Puissant et Riche

Existe aussi en format 250 g



NESCAFÉ® Ristretto®

Délicat et corsé



NESCAFÉ® Spécial filtre

Riche et délicat

Existe aussi NESCAFÉ® SPÉCIAL FILTRE Decafféiné et NESCAFÉ® SPÉCIAL FILTRE CENTRÉ UTZ et Label Développement Durable



...pour satisfaire
tous les amateurs de café

Bons d'achats

La loi, l'URSSAF et le juge

Si les lettres ministérielles relayées par les circulaires de l'ACOSS ont pour objectif de sécuriser l'utilisation des bons d'achat au regard de l'assiette des cotisations sociales, le juge, quant à lui, applique strictement la loi.



METTEZ DU CADHOC dans la VIE



N°1
auprès
des CE

Le cadeau qui emballe tout le monde

Cadhoc

Avec Cadhoc, faites la fête aux parents !

Cadhoc est l'idée cadeau idéale pour célébrer la Fête des Mères et la Fête des Pères dans votre entreprise. Avec le plus grand réseau de magasins affiliés en France, Cadhoc dispose de la plus grande diversité d'univers cadeaux. Les salariés s'offrent tout ce dont ils rêvent et votre CE bénéficie d'une exonération de charges sociales. Partenaire n° 1 des CE, Cadhoc vous offre les meilleurs services pour vous donner le sourire et faire le bonheur des salariés !

groupe
chequedejeuner

Cadhoc

0 825 800 185

5,19€ TTC/mois

www.cadhoc.com

Consommation

Dans le cadre des activités sociales et culturelles, les comités d'entreprise versent directement aux salariés certaines prestations. La gamme de ces prestations est très large allant des aides diverses (comme les bourses d'études, les allocations de rentrée scolaire, les aides aux vacances des enfants...) aux cadeaux en nature (colis de fin d'année, jouets à Noël, produits offerts à certaines occasions...), en passant par les bons d'achat. Si pour quelques prestations (chèques vacances, chèque emploi service universel, par exemple), la loi fixe précisément, dans quelles conditions, elles sont exonérées de cotisations sociales, ce n'est pas le cas pour la grande majorité des autres et, en particulier, pour les bons d'achat.

Le juge et la loi

Le législateur n'ayant pas défini les modalités d'exonération des cotisations de

sécurité sociale pour les bons d'achat, les juges de la Cour de cassation ont estimé que ceux-ci devaient être pris en compte dans l'assiette des cotisations.

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

En conséquence, la Cour de cassation en a conclu que, sauf

exonération expressément prévue par la loi, toute somme ou avantage en nature versé à un salarié est soumis à cotisations.



Elle a élaboré une jurisprudence constante qui intègre dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale les bons d'achat (voir notamment Cassation sociale, n° 94-11102, 1^{er} février 1996, 31 mai 2006, n° 04-30762).

Quand le juge s'en mêle

Une URSSAF réintègre dans l'assiette des cotisations sociales les bons d'achat alloués par le comité d'entreprise à l'occasion des fêtes de Noël. Cette URSSAF applique la tolérance administrative et ne soumet à cotisations que la valeur excédant le seuil fixé par l'ACOSS.

Le redressement est contesté. La cour d'appel fait droit partiellement à la demande. Quant à la Cour de cassation, elle casse et annule la décision de la cour d'appel en intégrant l'intégrité de la valeur des bons d'achat :

- « Attendu que... l'arrêt énonce, d'une part, que l'URSSAF ajoute aux circulaires ACOSS des conditions qui n'y figurent pas, d'autre part, que sa position est en contradiction avec le guide que ses services ont édité à destination des comités d'entreprise pour des prestations qu'ils servent aux salariés, et qui précise que l'analyse doit s'effectuer cas par cas ;

- « Qu'en se déterminant ainsi sur le fondement d'une instruction ministérielle non créatrice de droits et alors que les bons d'achat litigieux, d'une valeur constante, attribués à l'ensemble des salariés de la société en raison de cette qualité et à l'occasion du travail accompli, constituaient, non pas un secours mais un avantage soumis à cotisations pour l'intégralité de sa valeur, la cour d'appel a violé... »

(Cassation, chambre sociale, n°04-30188, 11 juillet 2005.)

L'administration, l'ACOSS et les URSSAF

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

Cette instruction ministérielle (17 avril 1985) est reprise et complétée par l'ACOSS dans une lettre circulaire du 3 décembre 1996 (n°96-94) adressée aux URSSAF.

Outre une liste longue de prestations servies par le comité d'entreprise avec pour chacune l'indication de leur assujettissement ou non aux



Pour la fête des mères
et la fête des pères,
offrez des cadeaux
qui feront plaisir à coup sûr !



Chèques Cadeaux



Reposez-vous sur l'expertise de TirGroupé pour offrir aux salariés des cadeaux qui leur laissent une grande liberté de choix :

- Les chèques cadeaux TirGroupé, un véritable coup de pouce au pouvoir d'achat.
- Les coffrets cadeaux Vivabox : les seuls coffrets qui proposent 2 cadeaux en 1.

Une question ? Besoin d'un conseil ?

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



Fabrique pour vous l'exceptionnel

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

- 28 Arts de la table
- 29 Blanc, linge de maison
- 30 Optique
- 31 Automobile
- 32 Livres et CD culturels
- 33 Cadeaux, services aux salariés

Loisirs

- 34 Parcs d'attractions
- 35 Cabarets et musées
- 36 Cinémas
- 37 Billetterie spectacles
- 38 Sorties sportives
- 39 Vidéothèque
- 40 Labos-photos
- 41 Arbre de Noël
- 42 Organisation de soirées
- 43 Sorties parisiennes
- 44 Salles de réception
- 45 Thalassothérapie, soins du corps

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

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

cotisations, cette lettre-circulaire précise que les bons d'achat ne donnent pas lieu à cotisations dès lors :

- qu'ils sont attribués en relation avec un événement,
- que leur utilisation est déterminée,
- que leur montant est conforme aux usages.

Ces trois conditions doivent être remplies simultanément pour pouvoir ouvrir droit à l'exonération des cotisations de sécurité sociale.

En 1988, une nouvelle lettre ministérielle en date du 12 décembre vient compléter cette position en posant une présomption de non-assujettissement de l'ensemble des bons d'achat ou cadeaux attribués à un salarié, par année civile, lorsque leur montant n'excède pas le seuil de 5 % du plafond mensuel de la sécurité sociale (soit 144 euros en 2010).

Si ce seuil n'est pas dépassé, les bons d'achat et/ou les cadeaux attribués à chaque salarié, par année civile, sont présumés être utilisés conformément à leur objet et donc exonérés de cotisations et contributions sociales.

Ces règles sont reprises régulièrement par l'ACOSS. Elle a, par

ailleurs, posé le principe de l'exonération des cotisations, sans condition, des chèques disque et culture dans une lettre-circulaire du 27 octobre 2004.

Toutefois, les URSSAF n'ont pas toujours appliqué ces tolérances. Pourquoi ? Plusieurs raisons d'ordre juridique doivent être avancées :
- les instructions ministérielles et les circulaires ACOSS n'ont pas de valeur juridique, comme l'a rappelé à plusieurs reprises la Cour de cassation (voir notamment Cassation, chambre sociale, n° 93-10899, 1^{er} décembre 1994, cassation, chambre sociale, n° 04-30762, 31 mai 2006),
- la position prise par une URSSAF ne lie pas une autre URSSAF (voir Cassation, chambre sociale, n°93-11506, 29 juin 1995).

Face à cette situation et afin d'apporter un maximum de sécurité juridique aux comités d'entreprise, l'ACOSS a réalisé avec la participation des URSSAF un guide.

Ce guide reprend l'ensemble des tolérances administratives et précise les modalités d'exonération des cotisations sociales des bons d'achat ainsi que les événements

A faxer au 0811 11 20 27

OUI, nous désirons une information sur :
Domaine(s) choisi(s) (indiquez le code)

--	--	--	--	--

CE _____

Représenté par _____

Adresse _____

CP _____ Ville _____

Tél. _____ Fax _____

E-mail _____ Effectif _____





pouvant donner lieu au versement de ces bons. Ce guide est actualisé régulièrement et peut être consulté sur : www.urssaf.fr

L'ordonnance du 6 juin 2005

Cette sécurité juridique a été récemment renforcée par l'ordonnance du 6 juin 2005 relative à la garantie des droits des cotisants dans leurs relations avec les organismes de recouvrement des cotisations et contributions sociales (Journal Officiel n° 131 du 7 juin 2005, page 10027).

En effet, cette ordonnance introduit dans le code de la sécurité sociale un nouvel article L.243-6-2 qui stipule : « Lorsqu'un cotisant a appliqué la législation relative aux cotisations et contributions sociales selon l'interprétation admise par une circulaire ou une instruction du ministre chargé de la sécurité sociale, publiées conformément à la loi n° 78-753 du 17 juillet 1978 portant diverses mesures d'amélioration entre l'administration et le public et diverses dispositions d'ordre

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

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

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

+ de 50.000 réductions

+ de pouvoir d'achat !

Loisirs Sorties

Shopping Vacances

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

BUTTERFLY

Bienvenue dans un monde de réductions

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

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 Île-De-France
01 34 28 67 87

Agence Bretagne
02 97 67 10 63

commercial@acteur-juridique.com

CAHIER Expert

Au Sommaire

Actualités

pages 31, 33, 37

Budget du CE : base du calcul

Retraites complémentaires

Grèves

Formation et obligation de l'employeur

Arrêt de travail pour inaptitude : indemnisations

Conformité du code du travail à la liberté syndicale
Le CE, nouvel acteur de la négociation

Point de vue de l'expert-comptable page 38

Le bilan social un outil qui contribue au développement
du dialogue social

La comptabilité du comité d'entreprise

Forum des experts

page 34

Vers la fin des petits chefs ?

La vérification de la participation par le CE...

« La femme est l'avenir de l'hommes »

Bon à savoir

page 40

Restauration gérée par l'employeur : budget ASC

Budgets du CE : base du calcul

Les montants des budgets du comité d'entreprise – fonctionnement et activités sociales et culturelles – sont déterminés par rapport à un pourcentage de la masse salariale brute de l'entreprise.

Toutefois, ni l'article L.2325-43 qui fixe à au moins 0,2 % de la masse salariale brute la subvention de fonctionnement, ni l'article L.2323-86 qui détermine le mode de calcul du budget des activités sociales et culturelles ne précisent les éléments à prendre en compte dans la masse salariale brute. Ainsi, plusieurs décisions de la Cour de cassation ont-elles donné des indications sur les composantes à exclure ou à intégrer dans la masse salariale.

Intérimaires

Un comité d'établissement saisit le tribunal de

grande instance d'une demande afin que la rémunération des salariés temporaires soit incluse dans la masse salariale brute servant de base de calcul de la subvention de fonctionnement et de la contribution aux activités sociales et culturelles. Il est débouté. Devant la Cour de cassation, il estime que la rémunération des intérimaires devait être intégrée dans la masse salariale brute pour le calcul des budgets du comité :

- « dès lors que ces salariés sont intégrés à la communauté du personnel de l'entreprise utilisatrice en ce qui concerne la

mission du comité d'entreprise, qu'ils bénéficient de ses activités sociales et culturelles et font partie des effectifs au prorata de leur temps de présence ; qu'en outre l'entreprise utilisatrice supporte l'intégralité de leurs salaires et charges même si ces sommes sont effectivement réglées par l'entreprise de travail temporaire ;

- « lorsque ces salariés sont intégrés de façon étroite et permanente à la communauté de travail que constitue l'entreprise utilisatrice ; qu'il appartient à l'entreprise utilisatrice d'établir en quoi les salariés intérimaires mis à sa disposition,

présents dans l'entreprise et y travaillant depuis une certaine durée ne partageraient pas avec son personnel des conditions de travail au moins en partie communes susceptibles de générer des intérêts communs... » A son tour, la Cour de cassation ne retient pas l'argumentation du comité d'établissement :

1. « Mais attendu qu'aux termes de l'article L.1251-24 du code du travail les salariés temporaires ont accès, dans l'entreprise utilisatrice, dans les mêmes conditions que les salariés de cette entreprise, aux moyens de transport collectifs et aux installations collectives, notamment de res-

Actualités

tauration, dont peuvent bénéficier ces salariés ; que lorsque des dépenses supplémentaires incombent au comité d'entreprise, celles-ci lui sont remboursées suivant des modalités définies au contrat de mise à disposition ; qu'il en résulte que la rémunération versée aux salariés temporaires n'a pas à être incluse dans la masse salariale brute de l'entreprise utilisatrice servant de base de calcul de la subvention de fonctionnement et de la contribution patronale aux activités sociales et culturelles ;

2. « Que par ce sel motif de pur droit...la décision se trouve légalement justifiée. » Cassation, chambre sociale, n°08-21529,

10 mars 2010.

Ainsi, seules les dépenses supplémentaires engendrées par l'utilisation des installations collectives (restauration, bibliothèque, salle de sport, distributeurs de boissons...) doivent être remboursées au comité d'entreprise et ce, dès qu'il en assume la gestion (voir Média CE n° 19, page 60, et 23, page 58.)

Salariés de sous-traitants

Quant aux rémunérations des salariés d'entreprises sous-traitantes mis à la disposition de l'entreprise utilisatrice, doivent-elles être intégrées à la masse sala-

riale brute de cette dernière pour le calcul des budgets ?

C'est par l'affirmatif qu'a répondu la Cour de cassation : « ... qu'il résulte de l'arrêt que les employés de la RATP et de la SNCF, pendant le temps de leur mise à disposition, sont intégrés de façon étroite et permanente à la communauté de travail constituée par le personnel de la société..., laquelle devait être prise en compte dans sa globalité par le comité d'entreprise dans l'exercice de sa mission ; qu'il s'en suit que la cour d'appel.. a décidé à bon droit que la masse salariale servant de calcul de la contribution patronale au budget de fonction-

nement du comité d'entreprise doit inclure le montant de leur rémunération, fut-elle payée en tout ou en partie par la SNCF ou la RATP. » (Cassation, chambre sociale, n° 06-12309, 7 novembre 2007).

Elle a opté pour la même solution s'agissant des rémunérations versées par l'Etat à des enseignants mis à la disposition d'une école privée (Cassation, chambre sociale, n°97-20095, 2 mars 1999.)

Grève

Même pour des raisons liées à la sécurité, l'employeur ne peut pas réquisitionner des salariés grévistes et ce, même en présence du règlement intérieur qui prévoit l'instauration d'un service minimum. C'est ce qu'a décidé la Cour de cassation concernant une entreprise soumise à la législation relative aux installations classées et qui avait sanctionné un salarié gréviste ayant refusé de participer au service minimum prévu par le règlement intérieur :

« ... sauf dispositions législatives contraires, l'employeur ne peut en aucun cas s'arroger le pouvoir de réquisitionner des salariés grévistes ;

« pour rejeter la demande du salarié, la cour d'appel a relevé que la société était soumise à la législation sur les installations classées... et a décidé que l'employeur n'avait pas limité abusivement l'exercice du droit de grève en réquisitionnant, selon les stipulations du règlement intérieur, le salarié gréviste afin qu'il participe à un service minimum de sécurité ;

« qu'en statuant ainsi la cour d'appel a violé... » (Cassation, chambre sociale, n°08-43603, 15 décembre 2009.)

Retraites complémentaires



Au 1^{er} avril dernier, les valeurs annuelles des points de retraite des régimes ARRCO et AGIRC ont été revalorisées de 0,72 %. La hausse avait été de 1,30 % au 1^{er} avril 2009.

Ainsi, les nouvelles

valeurs des points de retraite sont depuis le 1^{er} avril 2010 de :

- 1,1884 euros pour l'ARRCO (1,1799 euros précédemment),
- 0,4216 euros pour l'AGIRC (0,4186 euros précédemment).

Quant au montant du salaire de référence, il augmente de 1,3%. Il est donc fixé à :

- 14,4047 euros pour l'ARRCO (14,2198 euros auparavant),
- 5,0249 euros pour l'AGIRC (4,9604 euros auparavant).

Actualités

Formation et obligation de l'employeur

Plusieurs salariés, employés en qualité de garçon de cuisine, saisissent le juge pour demander des dommages et intérêts pour le préjudice subi en raison de l'absence de formation professionnelle et d'évolution de carrière. La cour d'appel les déboute de leur demande. Concernant l'un d'eux, l'employeur estime notamment :

qu'il « n'articule aucun fait démontrant que la société... n'a jamais veillé au maintien de sa capacité à occuper un emploi, au regard de l'évolution des emplois, des technologies, de réorganisations dans l'entreprise ;

- qu'il « ne décrit aucun poste auquel il aurait pu prétendre et pour lequel l'entreprise ne l'aurait pas formé pour lui permettre d'y accéder ;

- que « l'allégation de son illettrisme du seul fait de son origine malienne, sans aucun élément concret pour le démontrer, n'est pas sérieuse. »

A tort, décide la Cour de cassation qui casse et annule l'arrêt de la cour d'appel :

1. « Attendu, selon les arrêts attaqués, que MM..X, Y... employés en qualité de garçons de cuisine par la société... ont saisi la juridiction prud'homale de demandes notamment de dommages-intérêts pour absence de formation profes-

sionnelle et d'évolution de carrière ;

2. « Attendu que pour les débouter de cette demande, les arrêts énoncent que les salariés, qui font valoir que pendant toute leur carrière au sein de la société, aucune formation ne leur a été proposée notamment pour combattre leur illettrisme du fait de leur origine malienne et qu'ils n'ont donc pu évoluer au sein de l'entreprise, n'articulent aucun fait démontrant que la société n'a jamais veillé au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des réorganisations dans l'entreprise au sens de l'article L.930-1 du code du travail ;

3. « Qu'en statuant ainsi, alors que le fait que les salariés n'avaient bénéficié d'aucune formation professionnelle continue pendant toute la durée de leur emploi dans l'entreprise établit un manquement de l'employeur à son obligation de veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi, entraînant pour les intéressés un préjudice qu'il appartient au juge d'évaluer, la cour d'appel a violé... »

(Cassation, chambre sociale, n°09-40914, 2 mars 2010.)

Arrêt de travail pour inaptitude : indemnisation

A compter du 1^{er} juillet 2010, les salariés déclarés inaptes, à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, pourront percevoir une « indemnité temporaire d'inaptitude » versée par la caisse primaire d'assurance maladie. Cette indemnité sera octroyée entre la date à laquelle a été reconnue l'inaptitude et la date à laquelle le salarié est reclassé ou est licencié et ce, pendant une durée maximale d'un mois.

Les modalités de mise en œuvre de cette indemnité ont été fixées par un décret du 9 mars 2010 (n°2010-244, J.O. du 11 mars 2010, page 4818.) Pour bénéficier de l'indemnité, le salarié doit adresser à sa caisse primaire d'assurance maladie un formulaire de demande comportant :

- la mention, portée par le médecin du travail, d'un lien susceptible d'être établi entre l'inaptitude et l'accident du travail (ou la maladie professionnelle),

- une attestation sur l'honneur de l'intéressé de son impossibilité de percevoir, pendant la période allant de la déclaration d'inaptitude à la décision de l'employeur (reclassement ou licenciement), une quelconque rémunération liée au poste de travail pour lequel il a été déclaré inapte.

Le montant de « l'indemnité temporaire d'inaptitude » est égal à celui de l'indemnité journalière que le salarié a perçue durant son arrêt de travail consécutif à l'accident du travail (ou à la maladie professionnelle).



Une expérience du CE
au service des élus

Rédaction de vos
comptes-rendus
pour tous les budgets

Lieux d'intervention :
Angers - Ile de France

V2A Services
6 rue de Stalingrad, 94110 Arcueil
Tél. 01 46 63 26 58
Fax 09 57 76 66 33
Mail : contact@ce-v2aservices.fr
www.ce-v2aservices.fr

Forum des experts...

Vers la fin des petits chefs ?

Pression ... Dénaturation des fonctions ... Ordres et contre-ordres ... Sous-effectif chronique ... Brimades ... Reproches incessants ... Dénigrement ... Mauvaise communication interne ... Absence de directives claires ... Mépris ...

Autant de situations qui à la longue conduisent de nombreux salariés dans l'impasse. Parce qu'ils créent un environnement de travail hostile, de tels comportements nuisent à la dignité des salariés et affectent leur santé ou leur sécurité. Ils sont souvent le fait de supérieurs ou de collègues qui, se croyant intouchables, abusent de leur position. Pour ces individus, avides de promotion, de bonus ou de reconnaissance, la fin justifie les moyens.

Nous savons depuis 2006 que l'employeur est tenu envers les salariés à une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise, et notamment en matière de harcèlement moral. L'absence de faute de sa part ne peut l'exonérer de sa responsabilité. (Cass. soc., 21 juin 2006)

En novembre dernier, la Cour de cassation avait clairement affirmé que les méthodes de gestion mises en œuvre par un supérieur hiérarchique peuvent caractériser un harcèlement moral. (Cass. soc., 10 nov. 2009)

Fin mars, à l'issue des négociations sur le harcèlement et la violence au travail, les partenaires sociaux se sont accordés pour identifier comme des facteurs potentiels de harcèlement et de violence, les phénomènes de stress découlant d'éléments tenant à l'organisation du travail, l'environnement de travail ou une mauvaise communication dans l'entreprise. (ANI 26 mars 2010)

L'étau se resserre !

Les fameux « business modèles » loués par certains comme l'alpha et l'oméga de la vie de l'entreprise viennent de prendre du plomb dans l'aile. Ne crions pas victoire trop vite tant il sera difficile de faire modifier les comportements de ces êtres misérables. Plus personne dans l'entreprise ne pourra cependant dire qu'il ne savait pas !

Olivier CADIC
LA CLE

La vérification de la participation par le comité d'entreprise : un enjeu et un outil d'aide à la négociation

Comme chaque année à pareille époque, les comités d'entreprise vont recevoir un document présenté par la Direction sur le calcul de la participation au sein de l'entreprise pour l'exercice 2009.

Ce document prévu par le Code du travail (article D.3323-13) est souvent négligé par les élus en raison de la complexité des calculs liés à la participation.

Pourtant à travers ce document obligatoire, l'entreprise est tenue de communiquer aux élus tous les détails du calcul de la participation ce qui permet au comité d'entreprise de jouer pleinement son rôle de contrôle. Cela est loin d'être anodin car la formule de calcul de la participation est en effet très complexe : l'INSEE a publié il y a quelques années une étude qui montrait que près de 30 % des entreprises se trompaient dans leur calcul !

Ainsi le comité d'entreprise devrait demander systématiquement ce document car il est d'abord indispensable pour comprendre ce qui s'est passé au cours de l'exercice et surtout parce qu'il peut et doit être un outil pour négocier une amélioration de la formule de calcul (rappelons que la formule dite légale est en faite un minimum légal) et une modification de la répartition du montant de la participation entre les bénéficiaires (faite en fonction du seul salaire dans la plupart des cas alors qu'une répartition égalitaire ou en fonction de la présence est possible par accord).

Enfin et en cas de difficulté pour obtenir le document ou pour l'utiliser, les comités d'entreprise ont aussi la possibilité de se faire conseiller par un expert-comptable dont la mission est prise en charge par l'entreprise (article D.3323-14 du Code du travail).

Abdel BENCHABBI
Expert-Comptable
CE CONSULTANT

Forum des experts...

Congé parental : directive européenne

Le 8 mars dernier, le Conseil des ministres européens chargés de l'emploi et de la politique sociale a adopté définitivement une directive sur le congé parental. Ce texte modifie la directive européenne du 3 juin 1996 sur le même sujet.

Durée

La durée minimale du congé parental est portée de trois à quatre mois. Il est ouvert aux parents, des deux sexes) qui désirent s'occuper de leur enfant (biologique ou adoptif) et ce jusqu'à l'âge de huit ans au plus. Les Etats membres sont invités à fixer dans leur propre législation l'âge limite de l'enfant pour lequel le salarié est en droit de demander un congé parental. De même, les modalités de prise du congé –temps plein, temps partiel, sous forme fractionnée...- sont renvoyées aux législations nationales.

Bénéfice

Le congé est, en principe, de droit pour tous les salariés. Les Etats membres peuvent le subordonner à une condition d'ancienneté (ou période d'emploi) qui ne peut toutefois pas dépasser un an.

Retour de congé

A l'issue du congé, le salarié a le droit de retrouver son poste de travail ou, en cas d'impossibilité, un travail équivalent ou similaire conforme à son contrat de travail ou sa relation de travail.

La directive incite les Etats membres à prendre les mesures nécessaires permettant aux salariés de retour de congé de solliciter un aménagement de leur horaire et/ou de leur rythme de travail pendant une période déterminée.



Dubost & Cie
Formation et accompagnement des CE

Formation des élus des comités d'entreprise

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

Accompagnement des comités d'entreprise

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

Rendez-vous sur
www.dubostetcompagnie.fr



Nicolas DUBOST
Directeur et Formateur

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

Forum des experts...

« La femme est l'avenir de l'homme » (titre d'une chanson de Jean Ferrat)

Le 8 mars 2010 était la centième journée internationale des femmes. A cette occasion de nombreux articles évoquent l'évolution de la place des femmes en France, en Europe et dans le monde, leur accès ou non aux études, à la liberté de choix dans le domaine privé et celui du travail.

On ne peut pas nier des évolutions et la reconnaissance en particulier des réussites scolaires des femmes au lycée et à l'université où elles dépassent les hommes ; une explosion de l'emploi féminin : 80 % des femmes travaillent aujourd'hui, soit pratiquement deux fois plus qu'en 1968. Mais les choses se compliquent si on considère que :

Le taux de chômage des femmes est supérieur à celui des hommes.

Le différentiel de salaire en termes de rémunérations moyennes est de moins 25 % pour les femmes ; les 2/3 des salariés ayant une faible rémunération sont des femmes.

Elles sont souvent affectées à des emplois moins qualifiés et à des temps partiels non choisis (6 fois plus que les hommes).

Les femmes se concentrent dans 10 familles de métiers sur 88 (on trouve une majorité de femmes dans l'éducation, les services, l'aide à la personne et le médico-social).

Les femmes accèdent difficilement aux postes de responsabilité dans les entreprises (moins de 2 dirigeants sur 10 sont des femmes) y compris dans la fonction publique (les femmes n'occupent que 13 % des 3 800 postes de direction et d'inspection).

Dans les catégories d'ouvriers et d'employés, les femmes accèdent nettement moins que les hommes à la formation continue.

D'après l'ANACT être une femme augmente de 22 % l'exposition à des risques musculo-squelettiques.

Les femmes plus que les hommes, cumulent journées professionnelles, tâches familiales et ménagères (entre 70 et 80 % des tâches domestiques sont réalisées par les femmes).

36 % des femmes retraitées perçoivent moins de 700 euros par mois (ce qui est inférieur au seuil de pauvreté)

Une étude du World Economic Forum plaçait la France au 70^{ème} rang mondial pour l'égalité homme-femme en 2006. Pourquoi évoquons-nous ce thème dans cet article ?

Parce que dans l'entreprise les institutions représentatives du personnel devraient jouer un rôle déterminant dans la défense et la promotion de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Si l'égalité semble mieux reconnue dans le monde du travail, les préjugés et stéréotypes marquent encore fortement notre société. L'intégration des questions liées à l'égalité doit être un objectif dans toutes les négociations et dans la vie de l'entreprise. Ceci suppose que tous les acteurs se mobilisent pour maintenir, faire appliquer les droits obtenus et en conquérir de nouveaux.

Les Délégués Syndicaux qui négocient spécifiquement sur le thème de l'égalité hommes-femmes mais qui abordent également cette question dans le cadre de l'ensemble des négociations annuelles obligatoires : GPEC, formation, salaires avec une obligation d'intégrer le rattrapage salarial dans la NAO (exigence légale de suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes au plus tard le 31 décembre 2010)

Les Délégués du Personnel qui disposent d'un droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes (article L.2313-2 du Code du Travail) résultant de mesures discriminatoires en matière d'embauche, de rémuné-

ration, de formation, de reclassement, d'affectation, de classification, de qualification, de promotion professionnelle, de mutation, de renouvellement de contrat, de sanction ou de licenciement

Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail qui intervient sur les questions d'organisation du travail peut conduire des études en vue d'analyser des situations de travail et faire appel à un expert agréé dans le cas de « risque grave » pouvant entraîner des troubles musculo-squelettiques ou des atteintes à la santé mentale (atteinte à l'estime de soi, harcèlement...)

Le Comité d'Entreprise qui doit être consulté sur le rapport de situation comparée des hommes et des femmes, mais aussi obligatoirement sur des thèmes en lien avec l'égalité professionnelle (formation professionnelle, temps de travail, GPEC...). Il peut faire appel à un expert et apporter des services aux salariés par exemple pour l'aide à la garde d'enfants (CESU) dans le cadre des Activités Sociales et Culturelles. Nous rappelons également que la constitution d'une commission égalité professionnelle est obligatoire dans les entreprises de 200 salariés et plus (article L. 2325-34 du code du travail)

Les salariés eux-mêmes en cas de situation de discrimination peuvent utiliser les recours judiciaires possibles (par exemple la HALDE).

Enfin les membres des institutions représentatives du personnel peuvent se former pour connaître et maîtriser leurs droits et prérogatives, connaître les acteurs clés à mobiliser pour agir collectivement et concrètement. Le passage de l'égalité de droit à l'égalité de fait.... reste à faire, travaillons-y !

Nadine Péronnet
Tandem Conseil & Formation

Forum des experts...

Conformité du code du travail à la liberté syndicale

Depuis la loi du 20 août 2008, la représentativité syndicale et la possibilité d'être désigné délégué syndical sont subordonnées à une double condition (*C. trav.*, art. L.2122-1) :

Le syndicat doit avoir obtenu au moins 10 % des suffrages valablement exprimés au premier tour des dernières élections.

Pour être nommé délégué syndical, un candidat doit avoir attiré sur son nom au moins 10 % des suffrages exprimés en faveur de sa liste.

Devant se prononcer sur la désignation d'un délégué syndical ne remplissant pas cette condition, le tribunal d'instance de Brest a considéré que la loi du 20 août 2008 était contraire à la liberté syndicale. L'existence constatée d'un syndicat, représentatif ou non, emporterait le droit de négocier des accords d'entreprise. Un arrêt de la Cour de Cassation contredit cette interprétation en estimant que le principe de la liberté syndicale, garanti par le droit international, ne s'oppose pas à la faculté pour les Etats mem-

bres de l'Union Européenne de réserver le droit de négocier aux seuls syndicats représentatifs. (*Cass. soc.*, 14 avril 2010, n° 09-60.426 FS-PBR). Notons que le tribunal d'instance du Raincy, à la suite d'une requête de la CFTC, a demandé à la Cour de Cassation de saisir le conseil constitutionnel, afin d'obtenir son avis sur la conformité de la loi au principe de la liberté syndicale posé par le préambule de la constitution de 1946. La Cour dispose de 3 mois pour se prononcer. Quoiqu'il en soit, la loi du 20 août 2008 a eu deux effets majeurs : Les syndicats sont contraints de se rapprocher des salariés au nom desquels ils négocient, au risque de perdre leur représentativité. Elle a aussi quelque peu brouillé les cartes entre le rôle des élus et celui des syndicats, ce qui n'est pas de nature à renforcer l'efficacité des instances représentatives.

Gilles SERAUD
Déclic-CE

Lieu de travail : changement temporaire

Une salariée est embauchée en novembre 2000 en qualité d'employée de cafétéria d'un supermarché situé à Chatou (78). Un avenant à son contrat de travail stipule qu'elle pourrait être affectée dans tout établissement du supermarché installé dans la ville de Chatou ou dans les localités limitrophes. La société cesse son magasin de Chatou à une autre société. Cette dernière notifie à la salariée qu'elle doit reprendre son travail dans un de ces magasins situé à Saint-Denis. La salariée refuse son affectation et son employeur la licencie pour faute grave. La cour d'appel fait droit aux demandes de la salariée, en estimant que son licenciement est sans cause réelle et sérieuse, ce que confirme la Cour de cassation :

« Mais attendu que si l'affectation occasionnelle d'un salarié en dehors du secteur géographique où il travaille habituellement ou des limites prévues par une clause contractuelle de mobilité géographique peut ne pas constituer une modification de son contrat de travail, il n'en est ainsi que lorsque cette affectation est motivée par l'intérêt de l'entreprise, qu'elle est justifiée par des circonstances exceptionnelles, et que le salarié est informé préalablement dans un délai raisonnable du caractère temporaire de l'affectation et de sa durée prévisible, »
« Et attendu qu'ayant relevé que la notification brutale à la salariée de son changement d'affectation ne comportait aucune indication quant à la durée de cette affectation, la cour d'appel a... légalement justifié sa décision. »
(Cassation, chambre sociale, n°08-41412, 3 février 2010.)



**Formation et accompagnement :
pour des élus crédibles et respectés**



Contact : Cécile PAPIN au 04 50 43 12 61
www.declic-ce.com
declic-ce@wanadoo.fr

Point de vue de l'expert-comptable

Le bilan social, un outil qui contribue au développement du dialogue social

Depuis la loi du 12/07/1997, le bilan social est obligatoire dans les entreprises dont l'effectif habituel est d'au moins 300 salariés. Ce seuil d'assujettissement peut être abaissé par voie d'accord.

Dès son origine, le bilan social a pour objectif d'être un outil de gestion, de concertation, d'information et de communication dans les entreprises. C'est un document synthétique d'information sociale qui doit permettre aux salariés, aux managers, à la direction de suivre véritablement l'évolution sociale de l'entreprise, en lien avec la stratégie de l'entreprise.

L'établissement du bilan social de l'entreprise incombe au chef d'entreprise. Chaque année, ce dernier doit saisir le comité d'entreprise ou d'établissement, afin qu'il émette un avis sur le projet de bilan social (cette réunion se tient dans les quatre mois suivant la fin de la dernière des années visées par le bilan social). Le bilan social – éventuellement corrigé des observations du comité d'entreprise – est ensuite adressé à l'inspection du travail. Il doit également être communiqué par l'employeur aux délégués syndicaux, mis à disposition de tout salarié qui en fait la demande et transmis aux actionnaires, accompagné de l'avis du CE.

Les données du bilan social sont des informations que la direction est tenue de fournir au CE en vertu du code du travail. L'article L.2323-70 détermine pour les 7 grands chapitres qui constituent le bilan social, une liste d'indicateurs identique à ce

qu'elle était lors de sa première application en 1979.

Le bilan social est utilisé par l'expert comptable du CE qui en analyse les données en complémentarité avec les informations comptables et financières. Ce document d'information sociale est nécessaire dans le cadre du diagnostic global annuel, portant sur la performance économique et sociale de l'entreprise, pour lequel le CE a missionné un expert. Cependant force est de constater que le bilan social est d'une part, souvent délaissé, mal renseigné et d'autre part, en décalage tant sur la forme que sur le contenu avec la réalité organisationnelle et sociale de l'entreprise d'aujourd'hui. Par exemples :

Certains indicateurs ne sont pas renseignés

Certaines données ne sont pas cohérentes entre les différents documents (par exemple entre l'imprimé 2483 et les données du bilan social ou sur la formation)

Les indicateurs sur l'organisation du travail ne prennent pas en compte la réalité de cette dernière dans l'entreprise

Les données sont trop générales ; de plus, elles sont exclusivement quantitatives

L'architecture actuelle ne permet pas d'évaluer les actions menées en faveur de l'emploi et d'apprécier la GPEC

Le bilan social n'intègre pas les innovations importantes et nécessaires en matière de prévention des risques (Document unique d'évaluation des risques) Les moyennes de branche ne sont pas mentionnées. Celles-ci

permettraient de mettre en relief l'entreprise dans son secteur et aux dirigeants d'entreprise d'orienter leurs actions en conséquence
Etc.

Pour rappel, les modalités de présentation et de calcul des indicateurs du bilan social sont juridiquement définies mais laissent à l'entreprise certaines marges de manœuvre. Le cadre donné constitue un minimum qui peut être complété et enrichi, par la négociation avec les représentants du personnel, en fonction des spécificités de l'entreprise.

L'amélioration de la qualité de l'information sociale comporte des enjeux importants :

Tant pour l'entreprise : mise en place d'un véritable reporting et de tableaux de bord adaptés à la taille, aux pratiques et à l'organisation de l'entreprise ; être en conformité avec la législation : égalité hommes-femmes, emploi des seniors ...

Que pour les partenaires sociaux : avoir une meilleure visibilité dans le cadre des négociations au sein de l'entreprise.

Pour conclure : Le bilan social est d'autant plus important qu'il vise à construire l'avenir. De ce point de vue, une photographie du passé - claire, synthétique, complète - peut contribuer à se projeter et à anticiper.

**Nadine Péronnet
Tandem Conseil &
Formation**

Point de vue de l'expert-comptable

La comptabilité du comite d'entreprise

Que dit la loi ?

Le compte rendu annuel du CE doit récapituler les ressources et les dépenses de fonctionnement, ainsi que celles des activités sociales et culturelles.

Une tenue rigoureuse de la trésorerie, cela implique de:

- respecter les obligations légales en matière de tenue des comptes,
- contrôler efficacement la qualité des informations,
- mettre à jour régulièrement la comptabilité du CE,
- suivre les dépenses et recettes au regard des budgets.

Une tenue rigoureuse de la comptabilité, c'est faciliter les travaux de :

- contrôle annuel des comptes présenté par le CE,
- compte rendu de fin de mandat du CE destiné à la nouvelle équipe, véritable outil de communication envers les salariés afin de promouvoir les actions sociales.

Comment le CE peut-il se faire aider ?

N'hésitez pas à faire appel à un expert-comptable dont la rémunération sera prise en charge sur le budget de fonctionnement du CE.

En attendant...retenez quelques conseils simples :

10 clés d'une bonne gestion

1. Classer l'ensemble des pièces comptables du CE par

ordre chronologique, par type de dépense...

2. Tenir une comptabilité simple mais à jour. Par exemple une comptabilité de trésorerie
3. Affecter les dépenses séparément sur le budget de fonctionnement et sur celui des activités sociales et culturelles.
4. Ouvrir des comptes bancaires séparés pour les 2 budgets.
5. Faire régulièrement les rapprochements bancaires.
6. Respecter les règles sociales si le CE emploie du personnel (*établir les fiches de salaires*)
7. Eviter les risques de litige en matière URSSAF quant aux prestations servies aux salariés.
8. Mettre en place un contrôle interne s'assurant de la protection du patrimoine du CE et de la fiabilité des informations financières émises.
9. Etablir des budgets prévisionnels par activité en terme de revenus attendus et de dépenses envisagées.
10. Assurer un suivi budgétaire afin de détecter au plus tôt les écarts significatifs.

Maryline ALBERTINI
GROUPE LEGRAND



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

Analyse des comptes et de la situation de l'entreprise	CE CCE	Plans de Sauvegarde de l'Emploi
Droit d'alerte économique	Comités de Groupe Comités d'Entreprise Européens	Opérations de concentration
Analyse des projets de restructuration		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

Restauration gérée par l'employeur : budget ASC

Le montant annuel de la subvention patronale au financement des activités sociales et culturelles ne peut pas être inférieur au total le plus élevé des sommes, que l'entreprise a consacrées à de telles activités, et obtenu au cours des trois dernières années qui précèdent la prise en charge par le comité d'entreprise de ces activités (article L.2323-86 du code du travail). Ne sont exclues, toutefois, de ce total que les dépenses que l'employeur a engagées temporairement et dont les besoins ont disparu.

Ce principe ne souffre aucune exception. C'est ce que vient de rappeler la Cour de cassation à propos des dépenses liées au fonctionnement du restaurant d'entreprise dont l'employeur assurait seul sa gestion.

Les faits

Alors qu'un comité d'entreprise assure directement la gestion des activités sociales et culturelles, il laisse à l'employeur le soin de gérer directement le fonctionnement du restaurant d'entreprise. L'employeur réalise des économies sur les dépenses qu'il supporte pour l'activité restauration

des trois dernières années.

Le comité d'entreprise demande que soient intégrées dans le budget ASC les économies ainsi réalisées et saisit le tribunal de grande instance. La cour d'appel de Paris le déboute de sa demande.

Argumentation patronale

L'argumentation de l'employeur était simple :

- le comité d'entreprise ne peut prétendre à la contribution relative à l'activité de restauration que lorsqu'il a sollicité le transfert de la gestion de cette activité à son profit, ce qui n'était pas le cas puisqu'il n'avait jamais prétendu reprendre cette gestion ;

- le comité d'entreprise n'a, dès lors, aucun droit à se voir attribuer ce reliquat qu'il sollicite et qui est constitué par les économies pratiquées par l'employeur sur l'activité de restauration consécutive à la mise en concurrence de divers prestataires.

Cette argumentation est reprise par la cour d'appel de Paris.

Argumentation du comité d'entreprise

Quant aux représentants du personnel, ils faisaient

valoir que :

- le comité d'entreprise assure ou contrôle la gestion de toutes les activités sociales et culturelles, ou participe à cette gestion, quel qu'en soit le mode de financement ;

- le monopole conféré par la loi au comité d'entreprise en matière d'activités sociales et culturelles implique que le comité soit à tout le moins en mesure de contrôler le montant de la contribution auxdites activités versée par l'employeur ;

- qu'il en résulte que même lorsque l'employeur gère directement une activité sociale et culturelle, il agit au lieu et pour le compte du comité d'entreprise et il n'est pas en droit de diminuer de sa contribution en-deçà des minima légaux, au prétexte d'économies faites sur la gestion d'une activité dont il a la charge.

Le comité d'entreprise obtient gain de cause devant la Cour de cassation.

Décision de la Cour de cassation

En reprenant l'analyse du comité d'entreprise, la Cour de cassation casse et annule l'arrêt de la cour d'appel de Paris. Par

conséquent, la Haute Juridiction décide :

« Attendu que pour débouter le comité d'entreprise de ses demandes, la cour d'appel énonce que le comité ne peut prétendre à la contribution relative à l'activité restauration que lorsqu'il a sollicité le transfert de la gestion de cette activité à son profit et qu'en l'espèce, tel n'est pas lorsque le comité n'a jamais prétendu reprendre cette gestion ;

« Qu'en statuant ainsi, alors que la contribution globale due au comité d'entreprise pour le financement des œuvres sociales et culturelles doit être calculée conformément aux dispositions d'ordre public de l'article L.2323-86 du code du travail, peu important que le comité d'entreprise ait délégué à l'employeur la gestion de l'activité de restauration, la cour d'appel a violé... » (Cassation, chambre sociale, n°09-12074, 30 mars 2010.)



Forum

Le règlement intérieur du comité d'entreprise

Le comité d'entreprise détermine, dans un règlement intérieur, les modalités de son fonctionnement et celles de ses rapports avec les salariés de l'entreprise pour l'exercice des missions qui lui sont conférés par le Code du travail (C. trav. Art. L. 2325-2). Le but d'un tel document est de pallier à d'éventuels problèmes, apporter des précisions manquantes dans la loi. Il doit tout de même respecter la législation en vigueur.

Adoption

Le règlement intérieur du comité d'entreprise est adopté à la majorité. Le président participera au vote mais n'a pas voix prépondérante.

Est soumis à autorisation du président :

- Au temps de travail effectif (ex : heures de délégation pour les suppléants) ;
- Aux budgets du comité (ex : majoration du budget des œuvres sociales) ;
- Aux obligations de l'employeur (ex : délai entre la remise de l'information au CE et la consultation du CE).

Mise en place et modification

Une fois approuvé, le règlement s'applique aux membres du comité d'entreprise (titulaires, suppléants, président, représentants syndicaux).

Il peut être abrogé ou modifié à tout moment par la majorité du comité sans quoi il reste applicable même en cas de renouvellement du comité.

Contenu

C'est au comité d'entreprise de définir le contenu du règlement intérieur. On peut y prévoir par exemple :

Le bureau :

- Le rôle du secrétaire adjoint ;
- Le rôle du trésorier et du trésorier adjoint ;
- Le rôle et le fonctionnement des commissions facultatives et obligatoires.

Les moyens du CE :

- Le matériel fourni par le chef d'entreprise et mis à la disposition du comité ;
- Les budgets (montant, fréquence de versement, etc.)

Le fonctionnement du CE :

- Le délai entre la remise de l'information par le président et la consultation des élus ;
- Le vote en cas d'égalité de voix ;
- L'organisation des réunions exceptionnelles ;
- Les suspensions de séances.

Les activités sociales et culturelles :

- Les bénéficiaires ;
 - Les activités organisées par le CE
- Etc.

Marie-Ange GRANDE
Acteur Juridique

SOCIÉTÉ MÉRIC & ASSOCIÉS
L'expert comptable du CE

Pour comprendre, anticiper, proposer

- Examen des comptes
- Evolution de l'emploi
- Analyse stratégique

safi-meric@wanadoo.fr
www.sma-france.fr

PARIS-LYON

SMA

Parcs de loisirs

Restez groupés

Face aux salariés qui souhaitent visiter des parcs d'attractions, le CE est-il condamné à ne proposer que de la billetterie individuelle ? Non, car la sortie en groupe dans les parcs à thème retrouve tout son sens. De plus en plus attrayante et pas si compliquée à organiser.





Ce n'est pas un raz-de-marée, juste un frémissement, mais il est significatif. La sortie en groupe qui, dans les années 2000, connaissait une sacrée tendance à la baisse au profit de la billetterie individuelle, regagnerait du terrain. Elle retrouve des adeptes au sein des salariés et ne désespère plus les élus de CE chargés de l'organiser. « Depuis le début de la crise, explique Dominique Hummel, Président du Directoire du Futuroscope, on assiste à un regain du trafic groupes. De juin 2009 à juin 2010, la progression des groupes CE sur le Futuroscope est de 24 %. Nous espérons ainsi 180 000 visiteurs CE fin 2010 alors que nous avons bouclé 2009 à 150 000, un chiffre déjà en hausse par rapport à 2008 ! C'est un redressement intéressant ». Cette micro-tendance s'exprime plus particulièrement sur les parcs à thématique scientifique ou à visée ludo-pédagogique que sur les sites ne déployant que des attractions à sensations ; dans ce cas, la sortie groupe n'a de collectif que le temps du transport en autocar, les salariés s'égayant ensuite à leur guise au milieu des manèges. Du côté des élus, on a besoin plus que jamais (et les parcs en tiennent

compte) d'outils supplémentaires pour relancer la sortie en groupe, expliquer son intérêt et motiver ses troupes, mais aussi pour organiser le déplacement et la journée, un acte bien plus élaboré que la simple mise en place d'une billetterie.

Les privilèges de la sortie collective

Il s'agit avant tout pour le CE de faire miroiter aux yeux du salarié l'intérêt d'une sortie qui comporte tout un panel d'avantages par rapport à l'escapade solo. Le salarié pourrait-il s'offrir en famille un week-end à Disneyland ou au Puy-de-Fou si son CE n'y mettait pas du sien ? Premier argument : des tarifs groupes plus attractifs, que ce soit sur le simple billet d'entrée ou sur les packages entrée + hébergement. Car le CE mise avant tout sur les forfaits tout compris qui ne laissent plus de place aux mauvaises surprises. Pour visiter la Mer de Sable, comptez 11 euros par visiteur à partir de 20 personnes ; chez Astérix, on déboursa 28 euros par adulte et 24 euros par enfant ; les grands parcs sauront aussi vous orienter vers leurs « semaines anniversaires » ou leurs « semaines magiques »,

périodes ciblées et promotionnelles. Chez Astérix, en « semaine Bons Plans » (il y en a une pratiquement chaque mois), le tarif adulte chute à 20 euros ! Et si vous choisissez sa formule « 2 jours/1 nuit » avec un hébergement dans son hôtel

« Les Trois Hiboux », comptez 100 euros par personne (52 euros pour les 3-11 ans) sur la base de 4 personnes par chambre. Pour les déjeuners, les parcs peuvent proposer aux CE des coupons-repas de différentes valeurs que les salariés iront

Walibi Happy!
www.walibi-rhone-alpes.fr

Ouverture de la saison 2010 le 1^{er} mai !

Avec 21 attractions pour tous les goûts,
un parc aquatique en plein air, une mini-ferme et 2 spectacles
hauts en couleur...
vos souvenirs seront inoubliables !

38630 Les Avenières
Tél. 0820 426 436 (0,12 €/minute depuis un poste fixe)
walibira@cda-parks.com

Walibi
Rhône-Alpes



dépenser sur des stands de restauration rapides CE, il est indispensable de fédérer les salariés autour de moments de convivialité dont le repas reste le symbole absolu. A ceux-là, les parcs proposent des menus complets à tarifs préférentiels, servis dans des espaces exclusi-

vement réservés aux groupes. Mais si la balade au coude-à-coude avec ses collègues fait moins peur, c'est surtout parce qu'elle a su évoluer et qu'elle trouve aujourd'hui une légitimité dans une plus-value culturelle que « *l'on ne pourra vivre justement que si on est en*

groupe », confirme-t-on chez Vulcania. Certains parcs incluent ainsi dans leur formule Journée un accompagnement du groupe par un guide. Fûté quand on sait que les parcs grossissent et que la visite se complexifie d'année en année. A France Miniature, le guide commente en matinée les mini-monuments avant de relâcher ses visiteurs pour une après-midi de visite libre. Chez Vulcania, la « Journée Confort » dédie aux groupes CE la présence d'un guide qui « *présente le site dans sa singularité architecturale et son environnement, commente les espaces d'expositions et gère les flux devant les attractions* », comme l'explique François Heid, directeur marketing de Vulcania. Sur le site du Futuroscope, réserver un guide lors d'une première journée de visite (pour le coût symbolique

d'1 euros par personne) représente une véritable valeur ajoutée : il explique bien sûr les attractions mais « *sert aussi d'assistant au groupe, précise Dominique Hummel ; il prépare sa journée avec lui et sait régler les petits problèmes* ». Il permet également, en gérant les inscriptions et les temps d'attente, d'optimiser la visite des attractions (qui passent de 10 en moyenne par jour, pour un visiteur solo, à 12). « *D'après nos enquêtes, la présence d'un guide au sein du groupe augmente le niveau de satisfaction des visiteurs* », appuie Dominique Hummel. Des accompagnements originaux, des animations pendant le déjeuner, des angles inédits de découverte, des ateliers ou des jeux... Chez Vulcania, on peut ainsi thématiser sa journée autour des « risques volcaniques ». Depuis un ou deux ans, les parcs à thèmes

30 ans de passion au ZooParc de Beauval !



Situé au cœur des châteaux de la Loire, le ZooParc de Beauval présente la plus grande collection de France avec 4000 animaux : des seuls koalas de France avec leurs bébés, en passant par les tigres blancs, la savane africaine, les manchots de Humboldt dans leur piscine à vision sous-marine, les 300 bébés nés ces 12 derniers mois, sans oublier les spectacles de rapaces et d'otaries...

Pour fêter ses 30 ans et pour la 1^{ère} fois de son histoire, le ZooParc ouvre ses portes en nocturne tous les samedis de juin (les 5, 12, 19 et 26 juin 2010) et propose aux visiteurs de le découvrir autrement...

...autour de rencontres exceptionnelles avec tous les passionnés qui font vivre Beauval !

Les soigneurs et vétérinaires, les responsables de la recherche, de la conservation et de la pédagogie, et la créatrice du parc, Françoise Delord, sortent des coulisses pour raconter leur amour des animaux et répondre à toutes vos questions !

En exclusivité et pour les CE, Beauval propose une journée inédite : prise en charge à Paris Porte de Maillot, transport en autocar, entrée au ZooParc de Beauval, dîner thématique au zoo, de nombreuses animations, une grande tombola... Immersion dans un univers de rêve dans ce zoo classé parmi les 15 plus beaux au monde !

(pour la journée spéciale CE, l'inscription individuelle est possible sans minimum de commande, mais uniquement via le CE !).



Renseignements et inscriptions impératives sur
www.ce.zoobeauval.com ou au 02 54 75 74 26.

ZOO PARC de BEAUVAL



Au cœur des Châteaux de la Loire...

Offres Spéciales CE
Zoo & Hôtel

02 54 75 74 26
service.commercial@zoobeauval.com
zoobeauval.com

Les rhinocéros indiens



Nouveauté
2010
Plaine
asiatique



Les tapirs à dos blancs



Les chambres



Les jardins



La terrasse



Les Jardins de Beauval

Hôtel Val de Loire

www.lesjardinsdebeauval.com

Chambres Familiales ou Clubs, Junior Suites, piscine chauffée en saison, déco balinaise...

02 54 75 74 38

service.commercial@lesjardinsdebeauval.com

ont pris conscience que les formules très complètes qu'ils adressaient aux entreprises dans le cadre de séminaires ou d'incitatives trouvent désormais un écho auprès de CE désireux de personnaliser leurs journées d'escapade. « *Nous avons eu quelques demandes significatives dans ce sens et nous allons développer nos formules à l'attention des CE* », assure François Heid de chez Vulcania. Même son de cloche auprès de Dominique Hummel pour qui le souhait des CE en matière de visites groupées rejoint « *la logique du tourisme d'affaires* ». D'où des rallyes où l'on s'appuie sur le contenu du parc, des jeux à la journée où les équipes s'affrontent (« *Et le jeu*

façonne la convivialité », confirme de son côté François Heid).

Intégrer la journée au parc dans un vrai week-end de tourisme est aussi un moyen pour le CE de redynamiser la pratique en groupe. En partenariat avec les parcs, des offices de tourisme et les comités départementaux du tourisme façonnent des produits de découverte de la région. Pourquoi, après une descente au centre de la terre grâce aux outils high-tech de Vulcania ne pas prolonger la thématique du séjour par une vraie découverte des volcans d'Auvergne ? Moment privilégié pour découvrir en chœur son parc préféré : l'Arbre de Noël. Les plus grands

parcs réservent les derniers week-ends de l'année à l'accueil des groupes, auxquels ils assurent un goûter festif dans un espace exclusif et un libre accès aux attractions. Ces jours-là, les salariés auront l'assurance de profiter du parc loin de toute affluence saisonnière.

L'organisation du séjour se simplifie

« *Ce n'est pas pour jeter la pierre dans le jardin des CE, mais la qualité de la sortie en groupe dépend aussi de l'engagement du CE et de la façon dont il met en scène l'offre des parcs d'attractions.*

D'où parfois des échecs et de la démotivation », explique le directeur commercial d'un parc de renom. Pourquoi, déjà, ne pas utiliser à bon escient la politique commerciale offensive développée à l'égard des CE par les parcs eux-mêmes ? Sites internet dédiés aux comités d'entreprises, présence de commerciaux sur les salons professionnels, envois de brochures et de mailings promotionnels, rencontres personnalisées avec les élus... Quant au zoo de Beauval, il propose aux CE, à eux seuls, de les emmener au départ de la Porte Maillot pour une journée spéciale et organisée à leur attention (voir encadré). Devant la diversité de l'offre (parcs ludiques, culturels,

SNCF VOYAGES



Notre volonté est de faire du transport ferroviaire une véritable expérience d'écovoyage, respectueuse de l'environnement, tout en vous proposant des formules de séjours tout compris adaptées à vos besoins.

Nous travaillons en collaboration avec plus de 30 partenaires, afin de **mieux répondre à vos attentes** et prendre en charge l'organisation des séjours que vous souhaitez proposer aux salariés de vos entreprises.

Les Agences Commerciales de la SNCF sont les spécialistes des voyages de groupes, en France et en Europe proche.

Laissez-vous tenter par nos destinations thématiques en France "Nature & Ecologie", "Thalassothérapie", "Gastronomie & Oenologie" ou "Sport" !

Partez avec nous vers les plus grands **Parcs d'attractions** et pensez à **Paris** et ses grands spectacles : par exemple "**Mamma Mia !**" bientôt sur une grande scène parisienne.

Partez vers l'Europe à grande vitesse !

Après Eurostar, qui a mis Londres à 2h15 de Paris, à 1h20 de Lille, avant les ouvertures de Figueras et Barcelone prévues en 2011, cette année est celle des Pays-Bas et de l'Allemagne avec Thalys.

Enfin, proposez des **croisières** vers les plus belles régions de la Méditerranée, la Corse, York (après une journée à Bruges), et vers le Nord de l'Angleterre, avec "Les Perles de la mer du Nord", au départ d'Amsterdam.

Demandez notre catalogue RAIL EVASION, pour partir à grande vitesse, et contactez-nous sans tarder !!!

Par téléphone au 0810.879.479 ou par courriel : acvgroupes@sncf.fr

**Gaëlle LE BUZULLIER, Manager national des Ventes Groupes Forfaits
Sncf Voyages**

**VOYAGES
EN GROUPES
ADULTES
RAIL EVASION 2010**

Contactez-nous :

par tél : **0 810 879 479***

par fax : **0 810 875 475***

* prix d'un appel local à partir d'un poste fixe

par courriel :

acvgroupes@sncf.fr

des
idées
d'avance

SNCF

Du neuf en 2010

En partenariat avec Luc Besson, le **Futuroscope** propulse les plus jeunes (grâce à des lunettes 3D et des nacelles pivotantes) dans une course-poursuite aux côtés d'Arthur et des Minimoys. Une aventure sensorielle assez décoiffante. On appréciera aussi une immersion inédite dans l'œuvre picturale de Van Gogh. **Vulcania** a sorti les gros moyens technologiques pour ses deux nouveautés, « Machine Terre » et surtout « Planète dévoilée », un mélange convaincant d'images satellite, d'interactivité et de discours pédagogique. Dans des décors immersifs, la **Cité de l'Espace** inaugure un nouveau parcours-jeu à la recherche des extraterrestres. **Marineland** fête ses 40 ans ; en guise de bougies, deux nouveaux arrivants sur le site, des ours polaires, et le lancement en juin d'une nouvelle attraction éblouissante, « Sharck River » du côté d'Aquaplast (on annonce des requins gris dans un tunnel de dix mètres). Anniversaire aussi du côté d'**Europa Park** qui accuse 35 années d'existence et met le quartier... islandais à l'honneur (il le mérite !) avec deux nouvelles attractions, « Splash Tours » et « Le Miracle de l'énergie » (une expérience interactive autour du gaz naturel). De son côté, la **Mer de Sable** a construit une mini-ferme (avec de mini-occupants, poneys, chèvres, moutons...) à l'attention des plus mini de ses visiteurs. De son côté, le zoo de Beauval a ouvert, une plaine asiatique de 2,5 ha. Outre un couple de rhinocéros indiens, le nouvel espace accueille des tapirs à dos blancs, des vulgards, des cerfs asiatiques... Quant au **Puy du Fou**, il inaugure un nouvel hôtel, sur pilotis, « Les Iles de Clovis », et propose un spectacle médiéval millésimé 2010, avec de nombreux effets spéciaux.

scientifiques, écologiques...), comment choisir sa destination ? Et savoir si le parc retenu correspond aux attentes de la population de l'entreprise ? La plupart des parcs proposent, à des dates

précises, des éductours qui permettent aux élus d'effectuer, avant réservation, des repérages en éclairés : visiter les hôtels affectés aux CE, tester les menus groupes, apprécier l'atmosphère

du parc, essayer en avant-première les nouvelles attractions... En testant le produit, le CE se forge des repères qu'il peut ensuite communiquer aux salariés (un exemple : y a-t-il au moins un espace de jeu dédié aux très jeunes enfants ?). Les éductours sont en principe gratuits mais il y arrive que les parcs demandent une participation financière pour limiter les annulations de dernière minute. En dehors des éductours programmés, rien ne vous empêche de contacter le service commercial des parcs qui examine au cas par cas les demandes de repérages.

ous les parcs ne disposent pas de structures hôtelières sur le site même, ou bien leur capacité est limitée ; mais les équipes commerciales vous orienteront vers des hôtels partenaires situés à proximité. Certains élus soulèvent, pour ces parcs sans hébergement, le problème des hôtels un peu éloignés des attractions : impossible, du coup, d'offrir une sieste aux plus jeunes en cours d'après-midi et nécessité, au matin du deuxième jour, de récupérer en car tous les salariés pour les rapatrier vers les attractions. D'après les commerciaux interviewés, « la réservation d'une journée ou d'un séjour doit être simple, sinon les CE ne se lancent plus

dans l'organisation d'une sortie groupe ». La marche à suivre est donc à peu près la même chez tous les parcs ; le CE pose des options, envoie son acompte et cherche à remplir son ou ses autocars. Pour cela, les parcs mettent à sa disposition un kit d'outils de communication (affichettes, présentoirs, flyers) susceptibles de présenter la destination aux salariés et de vanter l'escapade en groupe. Trois semaines avant la date de la sortie, le CE confirme ses options. Il peut recevoir ses billets à l'avance et les distribuer à ses collègues ou bien les retirer aux caisses le jour même, en réglant le solde. Vous comptabilisez 2 ou 3 annulations de dernière minute ? A chaque parc sa politique : remboursement des billets ou promesse d'un avoir sur une prochaine commande, avec ou sans frais. Pour plus de facilité encore, certains CE préféreront laisser à leur autocariste préféré le soin de tout organiser : transport, hébergement, billets d'entrée..., ce qui limite le nombre d'interlocuteurs. Sachant que devant le succès des parcs et surtout de leurs hôtels, les réservations doivent s'envisager de trois à six mois avant la date de la sortie.

Valérie Appert





futuroscope

Offre Enfant Gratuit
du 20 novembre au
26 décembre 2010

0€ le séjour
enfant*



ARTHUR

L'AVENTURE

4D

Après les films,
l'attraction !

*Offre soumise à conditions et valable selon notre calendrier d'ouverture, pour un groupe composé de 20 personnes minimum. Pour l'achat d'un séjour Adulte 2 jours + 1 nuit ou 2 jours + 2 nuits, le séjour est offert à 1 enfant de 5 à 18 ans inclus partageant la chambre de l'adulte et ayant réservé le même type de séjour. Pour l'achat d'un séjour Adulte 2 jours + 1 nuit + 1 dîner, 2 jours + 1 nuit + 1 dîner + 1 déjeuner ou 2 jours + 2 nuits + 1 dîner, seules les prestations de restauration restent à la charge de l'enfant partageant la chambre de l'adulte et ayant réservé le même type de séjour.

Réservations au
05 49 49 30 10
ce.futuroscope.com

Rendez-vous avec la culture

Humour, littérature et exposition



● **Bonjour ivresse ! au théâtre Le Méry à Paris**

« Benoît retrouve dans son coffre à jouets une liste de choses qu'il s'était promis de faire avant ses 30 ans. Problème: il a 30 ans demain! Entre sa soeur coincée, sa meilleure amie alcoolique mondaine assumée et un invité surprise, il va passer une soirée d'anniversaire explosive et pleine d'ivresse au milieu de ses secrets et souvenirs d'adolescent. Juste une

mise au point pour pouvoir enfin grandir ? »

Cette pièce parle avant tout de cette génération que sont « les adolescents », qui s'émancipent réellement à 30 ans contrairement à leurs parents qui, dès 20 ans, avaient un pied dans la vie professionnelle et un rôle défini dans un cadre familial. En retrouvant cette liste qu'il a écrite plus de 10 ans auparavant, Benoît va réaliser qu'il n'a pas réglé ses comptes avec l'ado qu'il a été. Il s'est en quelque sorte adressé un message pour accomplir dans le futur ce qu'il n'osait pas assumer à l'époque... Cette liste va le réveiller et par la même occasion faire ricochet sur tous les autres personnages de la pièce : notamment sa soeur Marie et sa meilleure amie Wanda. L'arrivée d'un invité inattendu va l'amener à « sortir du placard » quelques secrets profondément enfouis et l'obliger à se révéler...



● **Intrusions, Xo Editions**

Brillante neuropsychiatre, spécialiste des troubles de l'âme, Cyrille Blake reçoit un nouveau patient : Julien Daumas. Très séduisant, mais obsessionnel, impulsif, le regard inquiétant. D'emblée, il la tutoie, lui qu'il la préférerait avec ses cheveux blonds. Cyrille est pourtant sûre de n'avoir jamais vu cet homme. En vérifiant dans ses dossiers, elle doit se rendre à l'évidence : elle l'a soigné lorsqu'elle terminait son internat de médecine. Comment peut-elle ne plus s'en souvenir ?

Déstabilisée, Cyrille fouille son passé et découvre l'impensable : elle a oublié de pans entiers de son existence. C'est incompréhensible. D'autant qu'au même moment, des événements inhabituels surviennent autour d'elle. Epîée en permanence dans son appartement, Cyrille croit devenir folle ! Il faut qu'elle retrouve la mémoire. Sauf que dans certains cas, il vaut mieux ne jamais se souvenir...



● **Exposition Willy Ronis**

Il aurait pu fêter en beauté ses 100 ans grâce à cette exposition qui lui est consacrée en ce moment à la Monnaie de Paris. Près de 150 photographies sont réunies pour rendre hommage à un photographe humaniste devenu célèbre sur le tard. L'exposition s'organise autour de cinq grands axes, territoires d'observation entre espace public et espace privé : la rue, les voyages, le corps et sa propre biographie. La sélection présentée a été effectuée à partir de la donation faite par le photographe à l'Etat français. Les rues de Paris, ses quartiers populaires, les badauds, les enfants, les scènes quotidiennes, le repos dominical sont autant de toiles de fond sur lesquelles le photographe transmet cette volonté de changer le monde.



Grand tirage au sort des CE 2010®

organisé par

MédiaCE



Bulletin de participation

Nom du CE _____
Contact _____
Adresse _____
Tel _____ e-mail _____
Effectif _____ date d'élection _____

A renvoyer par fax : 08 11 11 20 27
ou connectez-vous sur : www.mediace.fr





« Personne n'est parfait » avec Corinne Touzet au Théâtre des Variétés

Propos recueillis par Anna Seurin

Connaissez-vous Corinne Touzet ? La vraie, celle qui derrière l'uniforme d'ex « Femme d'honneur » cache une productrice engagée et une comédienne au tempérament comique ? A découvrir aujourd'hui sur la scène du Théâtre des Variétés, aux côtés de Jean-Luc Reichmann, dans « Personne n'est parfait » de Simon Williams, mis en scène par Alain Sachs. Avec la complicité de Marc Delomez, créateur de « Ca, c'est Paris » et organisateur de soirées parisiennes clé en main pour les collectivités, Média CE a rencontré la comédienne qui, pour tenir ce rythme de boulevard, puise dans ce qui a constitué sa première vie d'artiste : le clown, le masque, la Commedia dell'Arte.

Que se passe-t-il donc dans « Personne n'est parfait » pour qu'on y retrouve à un moment donné Jean-Luc Reichmann, votre partenaire, habillée en femme ?!

Je joue le rôle de l'éditrice d'une collection « Fleur rose » (à mon avis c'est un peu coquin et c'est ça qui m'amuse beaucoup) qui lance un concours à l'attention d'auteurs exclusivement féminins. Parallèlement à ça, Jean-Luc Reichmann joue un statisticien ringard qui vit avec son père et sa fille (1) et envoie sans succès ses manuscrits chez des éditeurs. Là, il se prend au jeu et décide d'écrire, sous un pseudo de femme, sa vie de père célibataire. Ce qui plaît à l'éditrice qui cherche alors à le rencontrer. La pièce démarre donc sur un mensonge dont il faut ensuite se dépêtrer et c'est là que les auteurs anglais sont forts. C'est une pièce qui va crescendo, on tourne, on vire, on se change et à la fin... on est mort de fatigue ! Moi, qui avais fait du théâtre, mais plutôt classique, ce challenge extrêmement jubilatoire m'impressionnait beaucoup. Mais je ne savais pas si j'étais capable de le relever.

Comment se fait-il que cette distribution concentre deux vedettes de la télé ?

C'est un hasard. Alain Sachs m'a proposé le rôle, persuadé que j'allais refuser ; d'ailleurs très peu de gens m'auraient imaginée dans une pièce à l'affiche des grands boulevards ! Moi, au contraire, j'avais envie de surprendre là où l'on ne m'attendait pas. Et ce qui me fait parfois venir les larmes aux yeux, c'est que chaque soir des gens, venus d'Ariège, de la Loire, de Suisse ou de Hanovre, m'expliquent que c'est la première fois qu'ils viennent au théâtre. Tout simplement parce qu'ils avaient envie de me voir ou de voir Jean-Luc. Cette télé que l'on dit machiavélique (mais après tout, on n'oblige personne à l'allumer !) est quand même un outil exceptionnel ; pour moi, c'est une énorme victoire parce que l'on a parfois tendance à nous décrédibiliser, Jean-Luc et moi, et à nous faire croire que nous ne sommes pas de vrais acteurs.

Vous avez choisi vous-même d'arrêter « Une femme d'honneur » en 2008. Qu'est-ce qui vous a ramenée vers le théâtre ?

Avec l'arrêt d'une « Femme d'honneur », j'étais d'un seul coup atone ; plus d'horaires, plus de pression, j'ai eu un moment de flottement. Un ami, Sylvain Rougerie, dont j'aime beaucoup l'humour et l'écriture particulièrement décapants, m'a parlé de son projet théâtral « Mobile Home ». Comme le projet avait du mal à se monter sur Paris, on est partis à quatre en tournée. Mais ça faisait treize ans que je n'avais pas mis les pieds sur une scène et j'étais terriblement angoissée. J'avais peur, vous ne pouvez pas imaginer ; à vomir, à pleurer ! La peur prenait le dessus comme si je débute. Pourtant c'était pour cela que j'avais arrêté « Une femme d'honneur », pour redevenir vivante, retrouver la peur et l'adrénaline. Heureusement la tournée a servi à me désangoisser.



Vous avez commencé en fait par être clown... et même par faire un véritable travail de recherche sur le clown.

Etre un clown, c'est comme une introspection, une analyse. Ma démarche est très personnelle, rien à voir avec « *agouzi gouzi les petits n'enfants* ». Ne m'amenez pas de nez rouge, je n'en ferai rien ! Même quand le Gala de l'Union des Artistes me demande de faire une prestation, je refuse. Quand j'avais 15 ans, le cirque me mettait des étoiles dans les yeux, j'y retrouvais comme une part d'enfance ; mais pour une raison que j'ignore les clowns me faisaient pleurer. J'ai rencontré un psychologue et clown thérapeutique qui cherchait à monter une troupe à Aix-en-Provence. Ce génie, qui dans ses cours mettait la barre très haut, avait créé un art clownesque basé sur la recherche de soi. C'est-à-dire qu'on ne peut pas être clown sans avoir fait une recherche personnelle : il fallait créer soi-même son personnage, son nom, ses mains, son visage, son costume, tout. J'ai aussi touché au masque et à la commedia dell'arte et comme c'était un univers passionnant j'aurais très bien pu y rester. En parallèle, je suivais des cours de psychologie de groupe, de mise en scène et de création de costumes dans une formation que je conseille à tout jeune qui ne sait pas trop ce qu'il veut faire : l'INFC, l'Institut de Formation pour Comédien Animateur. C'est enseigné à la fac de Paris Sorbonne et d'Aix-en-Provence seulement, et c'est fantastique. Cet enseignement fait vraiment partie de moi. Mais être clown est un sacerdoce, une recherche quotidienne, une exigence totale, une quête...

Comment se fait-il qu'au début de votre carrière on vous ait autant sollicitée à l'étranger ?

Je parlais couramment l'anglais, l'espagnol et l'allemand. Cinq après avoir débarqué à Paris et débuté dans « *Marianne, une étoile pour Napoléon* », on ne me proposait plus que des rôles de cruches ou de jolies filles. Moi-même, je ne me suis jamais trouvée très belle et j'étais trop mal dans ma peau pour accepter de n'être que ça ; j'avais envie d'autres types de rôles mais on me répondait toujours que ce n'était pas possible. Je suis donc partie à l'étranger, j'ai travaillé à Londres, aux Etats-Unis, au Canada, des pays où l'on ne vous juge pas sur votre physique mais sur le talent que vous avez. En Italie, j'ai d'abord tourné dans « *La Sorcière* » de Bellochio, avec Béatrice Dalle, un film que personne n'a vu en France, puis dans la série « *Seulement par amour – Jo* » avec Giuliano Gemma, le beau Nicolas de « *Angélique Marquise des Anges* ». C'était certes à l'eau de rose mais ça faisait rêver. Aujourd'hui, on ne s'autorise plus à rêver ou à rire parce que ce n'est pas très chic ni très intellectuel. Offrir du rêve reste quand même mon grand combat ; depuis vingt ans, je me bats avec les chaînes de télé pour leur vendre des projets de films, en expliquant que ceux-ci vont plaire au public, parce que je sais comment les filmer et les monter. Mais c'est la quête du Graal !

Pourquoi êtes-vous devenue productrice de films dans lesquels vous jouez ?

On m'avait enfermée dans un tiroir dont il fallait que je sorte et personne ne voulait m'aider à en sortir ; alors je l'ai fait toute seule, avec mes petites mains ; depuis 13 ans, c'est un combat quotidien, difficile, violent et cher ! Mes fiertés, ce sont les thèmes que j'ai abordés dans mes films ; j'avais envie de fouiller, d'apprendre, d'aller voir ce que je ne connaissais pas : les SDF, le handicap, l'amnésie (pour « *L'Enfant de personne* », film difficile et pur, j'ai passé un an et demi avec une psychiatre à travailler sur l'amnésie)... Mais j'ai aussi produit des comédies comme « *Valentine* ».

Votre formation de clown et votre inlassable travail de productrice sont un peu, dans votre parcours, comme la partie cachée de l'iceberg ?

C'est douloureux mais c'est comme ça. Bien sûr qu'une « *Femme d'honneur* » m'a aussi beaucoup apporté ; notamment une popularité énorme qui fait que je suis là aujourd'hui, dans ce théâtre. J'ai arrêté le feuilleton en 2008 mais je l'avais annoncé trois ans plus tôt. Cela m'a rendu malheureuse mais il fallait que je sauve ma peau. Car je devais absolument ne pas faire que ça !

(1) Bernard Dhéran et Delphine Rivière

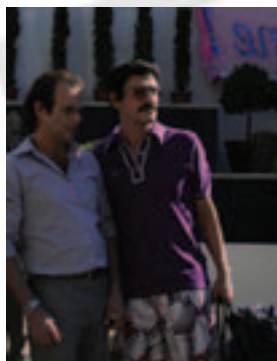


L'animateur de télévision est aussi un comédien qui retourne à ses premières amours : le théâtre. Alors que TF1 vient de diffuser « *Victor Sauvage* », un téléfilm qu'il a co-écrit et dans lequel il interprète un vétérinaire, Jean-Luc Reichmann joue un auteur de romans de gare aux côtés de Corinne Touzet dans « *Personne n'est parfait* ». « *C'est une comédie familiale, multi-générationnelle. De voir tant de gens venir de toute la France pour nous rencontrer fait chaud au cœur. Bien sûr, c'est sans doute un effet de la médiatisation de nos noms. Ma plus grande peur au théâtre ? Cinq minutes avant le lever de rideau. A la télévision, je n'ai jamais d'oreillette, je suis donc dans l'improvisation totale ; mais au théâtre j'ai carrément le ventre noué. Tant que je n'ai pas été au contact du public... je suis dans un état liquide* ».



Bientôt dans les salles

Mes « coups de coeur »



LES MEILLEURS AMIS DU MONDE

Un film de Julien Rambaldi

Avec Marc Lavoine, Pierre François Martin-Laval, Léa Drucker et Pascale Arbillot

Date de sortie : 9 juin 2010

Un week-end au vert avec vos meilleurs amis. Ceux qui vous aiment vraiment. Ceux en qui vous avez une confiance absolue. Ceux qui vous comprennent et vous disent toujours la vérité. Et surtout, ceux qui vous pourrissent sans savoir qu'ils ont appuyé sur la touche rappel de leur téléphone.

C.S. : « Un film très bien fait, intelligent, drôle, émouvant et magnifiquement interprété. Un très bon moment de cinéma. A voir ! »

Les films de l'été 2010 en numérique 3D relief



SHREK 4 : IL ETAIT UNE FIN

Film d'animation, en numérique 3D relief, des Studios DREAMWORKS.

Date de sortie : 30 juin 2010

Après avoir vaincu un méchant dragon, sauvé une belle princesse et le royaume de ses parents, que peut encore faire un ogre malodorant et mal léché ? Domestiqué, assagi, Shrek a perdu jusqu'à l'envie de rugir et regrette le bon vieux temps où il semait la terreur dans le royaume. Aujourd'hui, telle une idole déchue, il se contente de signer des autographes à tour de bras. Trop triste...

C'est alors que l'habile et surnois Tracassin lui propose un contrat. Shrek se retrouve soudain transporté dans un monde parallèle totalement déjanté où les ogres sont pourchassés, où Tracassin est roi, où Fiona et son bien-aimé ne se sont jamais rencontrés... Shrek va-t-il réussir à déjouer le sortilège, à repasser de l'autre côté du miroir, à sauver ses amis, à retrouver son monde et reconquérir l'amour de sa vie ?

C.S. : « Le dernier chapitre des aventures de notre ogre préféré. Un déluge d'action et d'humour en perspective. A voir en 3D et en famille ! A ne pas manquer ! »



TOY STORY 3

Film d'animation, en numérique 3D relief, des Studios Disney PIXAR

Date de sortie : 14 juillet 2010

Les créateurs des très populaires films TOY STORY ouvrent à nouveau le coffre à jouets et invitent les spectateurs à retrouver le monde délicieusement magique de Woody, Buzz et leurs amis. Woody et Buzz savaient bien que leur cher Andy allait grandir un jour, mais que faire lorsque ce jour est arrivé ? Dans ce troisième chapitre, Andy se prépare à partir pour l'université, et ses fidèles amis les jouets se posent beaucoup de questions quant à leur avenir. Alors qu'ils cherchent une solution pour échapper à la benne, ils se retrouvent par accident sur un nouveau terrain de jeu... la crèche ! C'est l'occasion pour Woody, Buzz et leurs compagnons de faire de nouvelles rencontres et de vivre des péripéties à nulles autres pareilles !

C.S. : « 15 ans après les premières aventures de TOY STORY (1995) Disney va encore séduire les petits, et les grands qui vont retrouver leur âme d'enfant. A voir absolument et cette fois ci, en 3D ! »


Efficace


Fluide










de Prestataires







www.MédiaCE.FR

Camping 2 : le retour... en grâce

Plus économique que l'hôtel, aussi animé qu'un club de vacances, suffisamment écolo : le camping d'aujourd'hui a tout juste. Panorama de l'hôtellerie de plein air version 2010 en huit questions.





Pourquoi le camping est-il autant à la mode ?

Parce qu'il est boosté par « l'effet Chirac ». Comprenons-nous bien : rien de politique là-dedans. Mais depuis 2006, date de la sortie de « Camping », le film de Fabien Onteniente, le personnage de Patrick Chirac, interprété par un Franck Dubosc tout en tee-shirt moulant et slip de même acabit, a donné un sacré coup de projecteur sur ce mode de loisirs. Certes le film, tout comme sa suite sortie en avril (« Camping 2 »), véhicule bon nombre de clichés sympathiques, mais on y redécouvre plus que jamais les bonnes vieilles valeurs du camping : simplicité, échanges, nature. Même efficacité du côté de la série « Camping Paradis », régulièrement programmée à la télévision, qui démontre que le camping est un outil redoutable pour qui veut tisser du lien social. Et plus si affinités. A ceci près que le camping a évolué, dans son offre comme dans sa fréquentation, et qu'il est aujourd'hui désigné sous l'intitulé plus juste et plus contemporain « d'Hôtellerie de plein air ».

Qu'est-ce qui plaît tant aujourd'hui dans l'hôtellerie de plein air ?

Son indéniable montée en gamme, assure Guillaume Patrizi, fondateur du site Camping&co, qui y voit « *non plus un produit populaire de consommation de masse, mais un hébergement qui offre des produits en concurrence avec les résidences de tourisme* ». Car on concède à l'hôtellerie de plein air des atouts essentiels : elle offre des vacances à petit budget, elle favorise le contact avec la nature, assure un dépaysement à ceux qui ne jureraient que par l'hôtel et promet désormais des animations variées et des prestations de qualité. Et cet engouement toucherait toutes les catégories socio-professionnelles, et notamment cette population qui jusque-là s'était tenue loin des joies de la vie sous tente ou dans un bungalow.

En quoi le « camping » est-il un mode de vacances économique ?

Parce que c'est un produit clé en main. Aujourd'hui, les sites développent de plus en plus les prestations annexes à l'hébergement. Autour des bungalows,

on repèrera l'épicerie, la laverie, le restaurant... Mais surtout ce qui fait le sel des vacances : piscine, terrain de sports, discothèque, club pour enfants, cinéma, salle de remise en forme... Avec une belle plus-value du côté des équipements

aquatiques, des spas ou des saunas. L'hôtellerie de plein air est donc un produit sans supplément ; une fois la location payée, il ne reste à la charge du vacancier qu'un minimum de frais. Pas de parking, puisqu'on gare la voiture sur l'emplace-

Une résidence typiquement atypique

25 gîtes de standing disséminés sur 4 ha, et ouverts sur un superbe paysage Comèzien. Résolument contemporain, ce concept novateur propose une parenthèse de bien être en pleine nature avec un seul mot d'ordre : « voir sans être vu ».

Hébergements de standing (TNT avec écran plat, wifi gratuit,...) tennis, piscine, 500 km de circuits de randonnée, massages dans les hébergements, snack-bar, étang pour la pêche no-kill...

Conditions « Découverte CE 2010 »

Les collines de Sainte Féréole - Goursat - 19270 Sainte Féréole
Tél. 05 55 92 43 30 - Fax 05 55 74 25 40
courriel : philippe@residencelescollines.com
Site : www.residencelescollines.com



ment même ; les repas sont pris dans le bungalow, le restaurant n'offrant finalement qu'un service facultatif. Quant aux activités des enfants, gros poste budgétaire en temps normal, elles sont ici comprises dans le prix et se pratiquent sur place. Les prix de location sont cependant très variables ; ils évoluent en fonction de la superficie de l'hébergement, de

son niveau d'équipement et surtout de la situation du terrain (bord de mer ou intérieur des terres, sachant que la première option est la plus recherchée, et donc pas forcément la plus immédiatement accessible pour la clientèle des comités d'entreprises) ; la période de l'année (haute ou basse saison) entre aussi en ligne de compte.

Comment se présente le marché ?

L'offre Hôtellerie de plein air est largement dominée par les campings indépendants. Nombre d'entre eux ont pourtant choisi de se fédérer en chaînes, selon des intérêts et des critères communs. Il faut compter désormais avec « Sites et Paysages de France », « Les Castels », « Club Airotel », « Sunêlia », « Yelloh ! Villages »... Face à ce marché qui se divise en gros opérateurs et petits campings indépendants, le CE choisira selon ses préférences. S'il accorde sa confiance à un gros opérateur, il réduit le nombre de ses interlocuteurs, notamment s'il cherche à louer des linéaires sur plusieurs destinations ; en s'adressant à un camping indépendant, il reste dans cet esprit familial et personnel qui a la cote aujourd'hui.

On distingue les campings selon des étoiles (de 1 à 4) attribuées par les préfectures. Les étoiles déterminent la superficie des emplacements, la nature des équipements collectifs (lavabos, douches...), la sécurité etc. Malheureusement, en dehors de ces points techniques, les étoiles renseignent assez peu sur l'agrément du site. En partenariat avec des prestataires, la Fédération nationale de l'Hôtellerie de Plein Air a donc mis en place une charte « Camping Qualité » qui permet d'en savoir plus sur l'accueil, la propreté du site ou son environnement. Grosse évolution ces dernières années : les terrains nus sur lesquels on venait planter sa tente ou garer son camping-car cèdent peu à peu la place au marché des mobil-homes, des hébergements fixes, mais légers, qui sont parfaitement équipés, avec deux ou trois chambres, un salon,

Le camping en chiffres

Les mobil-homes et les habitations légères de loisirs (HLL) représentent environ un tiers du nombre total d'emplacements.

Le camping français constitue le 1^{er} parc européen et le 2^{ème} parc au monde après les Etats-Unis.

On compte en France 10 430 terrains de camping, 934 654 emplacements au total, 83 051 mobil-homes locatifs, 1 011 terrains Camping Qualité, 856 campings ouverts toute l'année soit 82 476 emplacements. (Source FNHPA).

une cuisine, une salle de bain et une terrasse.

Quelle est l'attitude des CE ?

A l'heure où, malgré la crise, la notion de vacances reste sacrée, ils ont bien compris la demande des salariés en matière de loisirs économiques... mais confortables ! Les élus plébiscitent donc en masse les mobil-homes et ne s'attardent pas, malgré les restrictions budgétaires, dans les campings 1 étoile. Ils réservent en masse dans des sites 3 ou 4 étoiles, souvent sous la pression des salariés qui affichent des envies très précises en matière de destinations (montagne, campagne mais surtout bord de mer) et de prestations : familiales, avec des animations pour les enfants, ou

plutôt festives, pour les jeunes adultes en quête de soirées animées, ou encore reposantes et enrichissantes avec un environnement naturel et culturel à exploiter. Mais comment déterminer

les souhaits des salariés ? Du côté de la FNHPA, on recommande aux CE de tester l'activité « camping » sur ce qui est susceptible de plaire au plus grand nombre. C'est-à-dire de commencer par

louer des mobil-homes sur un terrain généraliste 3 étoiles offrant des animations. Il sera toujours temps ensuite, notamment lors de réservations au coup par coup, d'affiner les choix, de monter en

Des outils pour le CE

Le Guide des Campings Spécial CE : édité par W Direct, il présente plus de 500 campings, généralement indépendants, qui accordent des tarifs spécifiques ou des avantages aux CE. Il existe en version web : www.campingCE.com et en version papier. Les deux versions sont mises à la disposition des salariés qui contactent eux-mêmes, en direct, les campings.

Camping&co : ce portail de séjours en camping clef en main fonctionne comme une centrale de réservation. Disponibilités et tarifs sont mis en ligne en temps réel. Grâce à une carte d'achat pré-payée remise par le prestataire, le CE accède sans perdre de temps aux plus belles promos du moment. www.camping-and-co.com



30 destinations vacances

COTTAGES MOBIL-HOMES CHALETS

Atlantique



Campagne



Méditerranée



Montagne









EMPLACEMENTS
PLEIN AIR



Vos Vacances
"Couleurs
Nature"

Sunelia

Le Grand Angle
Avenue Périé - 33525 Bruges cedex
Tél. 05 57 14 33 60 - Fax 05 57 14 33 61
E-mail : contact@sunelia.com

www.sunelia.com/ce



gamme ou de choisir des campings aux thématiques plus ciblées.

Quelles possibilités de réservation pour le CE ?

En ce qui concerne la location longue durée, le CE a deux solutions :

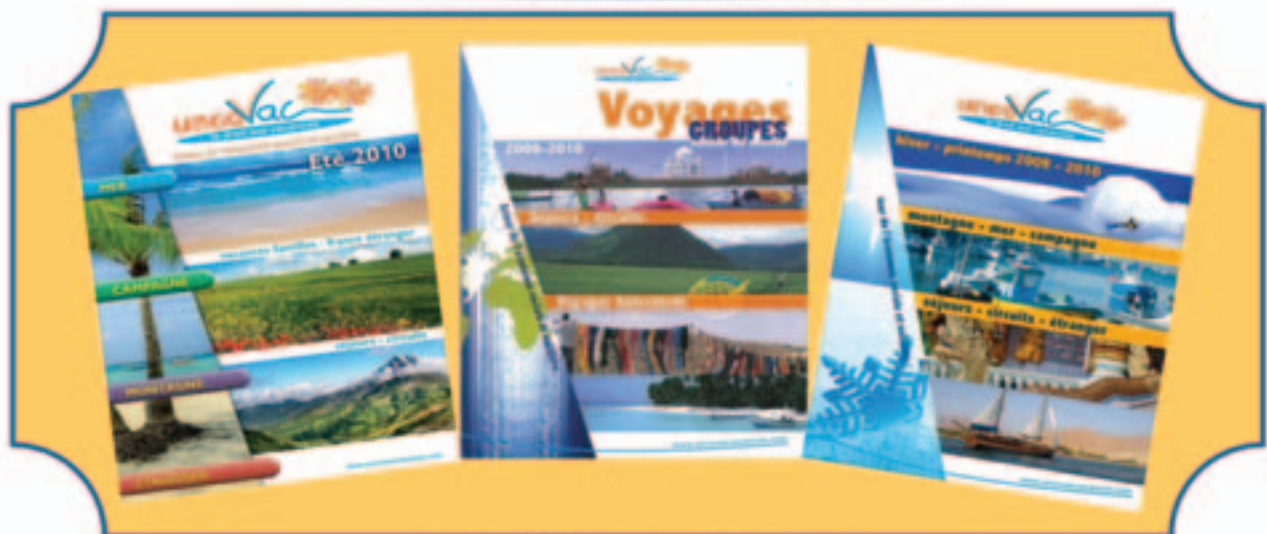
le « **linéaire** » : le CE loue un ou plusieurs mobil-homes pour un nombre déterminé de semaines (comprenant les 9 semaines des mois de juillet et d'août), puis il les sous-loue aux salariés, avec la participation financière de son choix, « **l'allotement** » : le CE réserve des mobil-homes jusqu'à une date précise, récupère les inscriptions des salariés puis « rend » au loueur les sites invendus. Cette formule est bien sûr

beaucoup moins risquée, mais elle reste moins répandue car tous les prestataires ne sont pas prêts à jouer le jeu de la restitution sans frais.

Quelles sont les nouvelles demandes des salariés en 2010 ?

Un virage s'opère, chez la clientèle généraliste mais aussi chez les CE, vers le... hors saison. On y bénéficie des mêmes emplacements mais avec des tarifs beaucoup plus attractifs. Avantage pour le CE : avec le même budget, il lui est possible de faire partir en vacances un plus grand nombre de salariés que s'il se cantonnait aux vacances d'été. Attention toutefois aux animations proposées, elles sont

L'association des Comités d'Entreprise dans le domaine des vacances



Des vacances pour tous

01 45 14 19 20

Union de Comités pour les Vacances - Association Loi 1901

1 bis, avenue du Maréchal de Lattre de Tassigny 94120 Fontenay sous Bois

Assurance responsabilité civile Professionnelle: AXA - Agrément Tourisme: n° AG.094.04.0001 - Garantie Financière: FMS- UNAT

Uncovacvacances.com

bien plus réduites qu'en haute saison ; pas d'accès à la piscine... vidée, peu d'animations en soirée etc. » *Mais comme on est de plus en plus sur du tourisme de destination, explique Guillaume Patrizi, et non plus comme autrefois sur du tourisme de produit, la région dans laquelle les vacanciers sont prêts à rayonner reste un atout non négligeable en hors-saison ».*

Le court-séjour a aussi le vent en poupe. Beaucoup de campings proposent des locations pour les week-ends ou pour moins d'une semaine. RTT, petites vacances scolaires et ponts du mois de mai aidant, la formule est bien sûr moins coûteuse.

Nouveau comportement chez les « campeurs » : louer à la dernière minute, surtout en





PARC SAINT-JAMES

VILLAGES CLUB

Les Destinations du Soleil

Côte d'Azur
Languedoc
Roussillon
Haute
Provence
Ardèche
Haute Savoie





Parc Saint-James Voyages
 23, 27 rue Victor Pauchet 92420 Vaucresson
 Tél : 01 47 95 53 63/62 Fax : 01 47 95 53 68
www.camping-parcsaintjames.com E-mail : info@camping-parcsaintjames.com

**Offres spéciales
C.E.**

COMPLÉTEZ VOTRE COLLECTION DE

MédiaCE



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

Nous souhaitons recevoir les numéros suivants (1 magazine = 8 €):

N°..... + N°..... + N°..... + N°..... + N°..... + N°..... + N°..... + N°..... + N°..... + N°..... + N°.....
N°..... + N°..... + N°..... + N°..... + N°..... soit un montant total de : €*

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

* Plus frais d'envoi 5 €

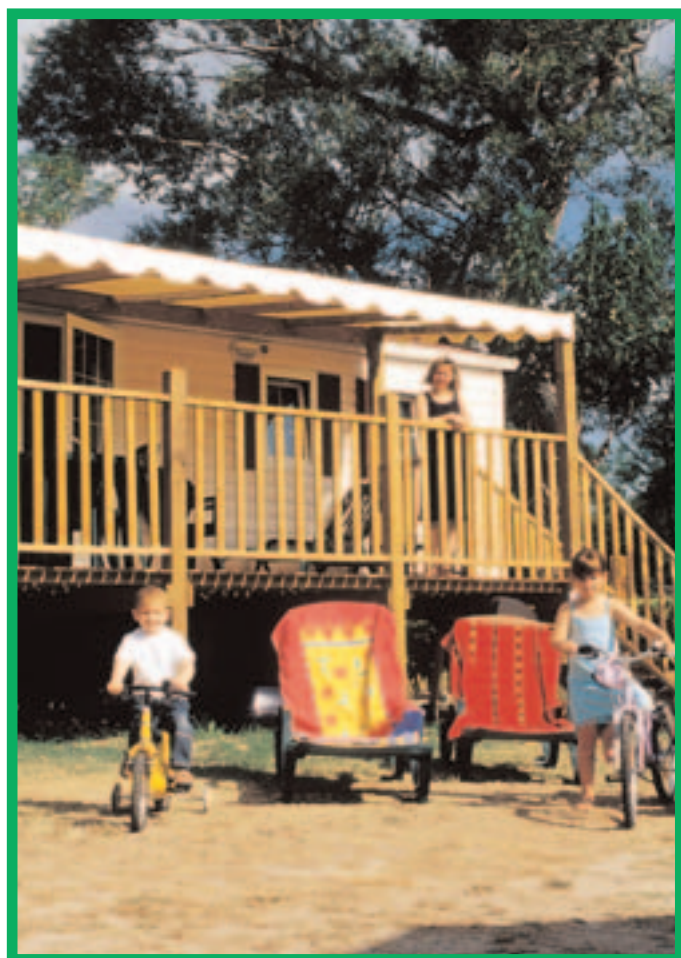
MCE38

basse saison. C'est aussi une possibilité pour les CE, surtout s'ils utilisent la souplesse des sites web que les campings développent à leur attention. Reste que réserver très longtemps à l'avance garantit des prix plus intéressants et un accès plus sûr aux sites les plus convoités.

Y a-t-il des « tendances » dans l'univers désormais plus glamour du camping ?

Le « glamping » justement. Un concept venu d'Asie à base de camps de toiles chics, meublées avec tout le confort d'une chambre de palace, mais installées en pleine nature. C'est le pari de Events & Home Consulting qui propose en quelque sorte de « l'Hôtel sous la tente » ! Plus sérieusement, comme l'hôtellerie de plein air commence à séduire les cadres,

les cadres supérieurs, jusqu'aux fameux bourgeois-bohèmes et autres écologistes convaincus, on assiste à l'émergence d'une offre plus pointue, caractérisée entre autres par des hébergements insolites. Des roulottes, des tipis, des yourtes, des cabanes dans les arbres, des écolodges... Des formules innovantes qui restent encore modestes et marginales mais qui commencent à séduire les salariés. Attention, le confort est plus rudimentaire que dans des mobil-homes mais la notion de « développement durable » est sauve. Du côté des désormais fameux Huttopia, on propose ainsi aux CE des roulottes, des cabanes en métal et bois imputrescible et des tentes canadiennes. Des hébergements parfaitement intégrés à l'environnement.



124 CAMPINGS
France - Espagne - Italie**

PACKAGE HORS SAISON
15 semaines sur 2 ans
115 €/semaine**

LINEAIRE LIBERTÉ**
semaines en haute saison
avec panachage des campings

LINEAIRE A LA CARTE**
8 semaines minimum
à vous de choisir le maximum



Vacances Directes

Plus de 450 CE nous ont
déjà fait confiance.
Et vous ?

0825 133 400*

www.vacances-directes.com

BP 81010 - 22101 DINAN CEDEX

* 0,15€/min ** Soumis à conditions

Week-end à Naples

Naples, troisième ville d'Italie après Milan et Rome, se situe au sud du pays. Elle est la plus grande agglomération de cette partie-là du pays avec ses trois millions d'habitants. La ville s'étend de la plaine de la Campanie jusqu'aux paysages merveilleux habités par d'anciens cratères volcaniques. Cette ville nous séduit de part sa richesse culturelle et les vestiges de ses différentes colonisations : grecque, byzantine, espagnole, française... Visite guidée le temps d'un week-end.

La ville de Naples a été marquée par les témoignages des nombreux siècles d'occupation, ce qui se ressent encore aujourd'hui. Depuis les Grecs et les Romains de l'Antiquité jusqu'aux ducs, rois et reines du Moyen-Âge et d'époques plus tardives, tous ont laissé un héritage très important et très riche. Les musées, les amphithéâtres de ruines antiques, les églises et les palais sont autant de sites à découvrir.

Pendant la seconde guerre mondiale, Naples fut ravagée par les bombardements. Entre 1950 et 1960, d'importants travaux de reconstruction sont entrepris pour redonner à la ville sa beauté. Malgré toutes les difficultés qu'elle rencontre (fermeture d'usines, problème de chômage...), la ville a su garder sa vitalité et sa créativité extraordinaire qui la différencient des autres villes italiennes. Aujourd'hui, la ville redécouvre son passé et fournit des efforts pour dynamiser la ville napolitaine en créant notamment

des programmes culturels et des galeries d'art contemporain.

Le centre de Naples se divise en six quartiers : Toledo et le Castel Nuovo qui est le centre administratif et commercial de la ville, Spaccanapoli qui est le vieux centre-ville, Decumano Maggiore qui a

conservé les vestiges de l'occupation greco-romaine, Capodimonte et I Vergini qui correspond à l'ancienne ville espagnole, Vomero célèbre pour sa beauté et enfin Castel Dell'ovo et Chiaia qui est le quartier luxueux de Naples.

Toledo et le Castel Nuovo

Il s'agit du centre administratif et commercial de la Naples moderne. Il se situe également au cœur de la vieille capitale





où se côtoient des siècles d'histoire. Dans ce quartier on ne manquera pas de visiter le Castel Nuovo mais aussi la galleria Umberto I et le Palazzo reale construit par les vices-rois espagnols.

Le Castel Nuovo est également connu sous le nom de "maschio angioino". Ce château fut construit en 1279 par Charles 1^{er} d'Anjou puis reconstruit intégralement par Alphonse V d'Aragon (futur roi de Naples et de Sicile) en 1442. Aménagé en forme de trapèze, il se compose de cinq tours cylindriques et d'une jolie cour centrale. De là, on accède à la plus célèbre pièce du bâtiment : la sala dei Baroni (la salle des Barons) où siège le conseil municipal. On est tout de suite frappé par sa voûte magnifique dont les nervures forment une gigantesque étoile. Depuis 1990, on peut également visiter le musée civico qui abrite une collection d'art venue des châteaux et églises voisines.

Nous poursuivons notre visite du quartier par le Palazzo reale (Palais royal). Il a fallu près de 250 ans pour construire ce magnifique palais (de 1600 à 1843) à la demande du vice-roi d'Espagne, Fernandez Ruiz de Castro. L'ala delle feste qui servait au XIX^e siècle aux diver-

tissements est aujourd'hui la Biblioteca nazionale, la plus grande du sud de l'Italie. Elle abrite près de deux millions d'ouvrages dont certains datent d'avant 1500, des manuscrits et des parchemins. Située à quelques minutes, nous nous dirigeons vers la galleria Umberto I. Cette galerie fut construite dans le cadre d'un plan de rénovation urbaine lancé en 1884 après l'épidémie de choléra qui toucha Naples. Elle devint un lieu de rendez-vous pour les musiciens et compositeurs napolitains qui se produisaient également au café chantant, le Salone Margherita, le plus célèbre cabaret de la ville jusqu'en 1912.

Enfin, notre visite du quartier Toledo se termine par la Via du même nom. Réputée pour ces animations et son incroyable longueur, elle doit son nom au vice-roi espagnol don Pedro de Tolède qui, en 1536, commanda sa construction. Elle est aujourd'hui connue pour être un paradis du shopping.

Spaccanapoli et Decumano Maggiore

Le quartier Spaccanapoli est l'une des trois voies principales de Naples, divisée en sept par-



Vous présente sa brochure longs courriers

Thaïlande	Circuit 10 jours	1199 €
Thaïlande Ko Samui	Séjour 10 jours	1550 €
Thaïlande Ko Phuket	Séjour 10 jours	1469 €
Vietnam	Séjour 12 jours	1499 €
Sri Lanka	Circuit 10 jours	1150 €
Inde	Circuit 10 jours	1099 €
Philippines	Circuit 10 jours	1899 €
Mexique	Circuit 12 jours	1450 €
Mexique	Séjour 10 jours	1299 €
Martinique	Séjour 09 jours	1099 €
Guadeloupe	Séjour 09 jours	1099 €
Cuba	Circuit 10 jours	1199 €
Ile de La Réunion	Séjour 10 jours	1459 €
Ile Maurice	Séjour 10 jours	1399 €
Argentine	Circuit 15 jours	2099 €
Brésil	Circuit 10 jours	1699 €
Canada	Circuit 12 jours	1399 €
Bali	Circuit 11 jours	1499 €
Croisière Méditerranée	Circuit 08 jours	919 €
Croisière Méditerranée	Circuit 10 jours	1149 €
Week-end New-York	05 jours	955 €
Week-end Sénégal	06 jours	1299 €
Week-end La Havane	05 jours	1050 €
Motoneige Canada (10 pax)	06 Jours	2199 €

TAXES AEROPORT INCLUSES

Prix groupe 40 personnes à partir de et selon dates disponibles. Les circuits sont en pension complète et les séjours sont en all inclusive ou en 1/2 pension.

QUARTIERS DU MONDE

Tél. 01 40 12 12 00 - Fax 01 40 12 18 20

Site : www.qdmcv.com

E-mail : contact@qdmcv.com

Bureaux : 118 rue du Landy - St Ouen
(Pleyel-Stade de France)

Siège social : 71 Bd Ornano - 75018 PARIS
Licence 075010004 - Garantie financière APS





de Naples était voué aux sépultures et au culte des morts. D'ailleurs, la visite des catacombes de San Gaudioso, évêque africain qui mourut en exil à Naples où il fut enterré, reste une expérience incontournable.

Mais ce quartier doit son nom au palais royal et au musée construit par Charles III qui voulait créer un lieu où conserver les oeuvres d'art héritées de sa mère. Depuis, la collection fut dispersée puis enrichie par les Bourbons et devint la propriété des ducs d'Aoste jusqu'en 1947.

Vomero et Castell Dell'Ovo

En 1885, la mairie de Naples autorisa la création d'un nouveau quartier devant accueillir, à terme, 30 000 habitants. C'est ainsi que Vomero vut le jour. Il devint rapidement célèbre par la beauté de son cadre et la qualité de son climat. Mais après la seconde guerre mondiale, un développement immobilier anarchique fut entrepris au détriment de la beauté du site.

La colline du Vomero est desservie par plusieurs lignes de funiculaires. Perché au sommet, on peut admirer les superbes vues du centre-ville et du golfe de Naples. Dans ce quartier, on prend le temps d'apprécier une balade dans les rues pittoresques où l'on y découvre un éventail de commerces éclectiques, comme le Caffè Scarlatti dans la via Scarlatti, rue principale du Vomero, dans lequel on déguste un excellent café accompagné de ses délicieux gâteaux.

La Certosa di San Martino est l'un des bâtiments les plus riches de Naples. Entre le XVI^e

ties. On la qualifia de musée en plein air grâce à ses églises, ses places et ses bâtiments historiques. On comprend très vite que ce quartier fait partie des plus animés de Naples avec ses boutiques, ses cafés et ses magasins d'artisanat.

Nous visitons tout d'abord l'église de Santa Chiara construite entre 1310 et 1328. Le Choeur des clarisses, qui fut à l'origine le couvent des mineurs édifié par Robert d'Anjou, est l'une des représentations du gothique napolitain. Les fresques qui le décorent ont été partiellement préservées.

A quelques pas de là, se trouve la Piazza San Domenico Maggiore qui fit partie d'un programme d'urbanisme pendant la Renaissance. Cette place fut remaniée pour pouvoir accueillir l'église du même nom et les tombeaux royaux. On découvre non loin de là, la Statue du Nil. On apprend alors que les marchands

d'Alexandrie qui travaillaient dans ce quartier, firent sculpter la statue en l'honneur du dieu égyptien Nil. La statue disparue au moment où les marchands quittèrent Naples. On la retrouva vers le XV^e siècle mais sans sa tête. C'est au XVII^e siècle qu'une tête barbue fut ajoutée et la statue rebaptisée " le corps de Naples ".

Un peu plus au Nord, se trouve le quartier de Decumano Maggiore avec ses trois rues parallèles dont la plus connue est la via Dei Tribunali. On y visite le San Lorenzo Maggiore dont la construction fut entamée en 1270. A l'extérieur, seuls le grand portail et les battants en bois ont été préservés. A droite de San Lorenzo se trouve le monastère dont le cloître et la salle capitulaire se visitent. Le cloître permet d'accéder au site des fouilles où l'on découvre d'importants vestiges de la cité gréco-romaine comme un marché ou des ruines de différents

édifices. A quelques pas de là, se trouve le fameux Duomo. Cette magnifique cathédrale fut édifée à la même période que le San Lorenzo Maggiore par Charles I^{er} d'Anjou. La nef de gauche mène à la basilique Santa Restituta où l'on découvre une superbe mosaïque de la Vierge et de Sainte Restituta, martyre africaine de l'église catholique romaine. On finira la visite de ce quartier par le musée archéologique national qui abrite le buste de Sénèque, grand philosophe romain, la mosaïque représentant la bataille d'Alexandrie et la victoire d'Alexandre le Grand et la statue d'Hercule Farnèse.

Capodimonte et I Vergini

La quartier de Capodimonte s'étend au nord des murailles de la ville. A l'origine, ce coin

et le XVIII^e siècle les plus grands artistes ont travaillé dans ces lieux. Cette construction subit un grand nombre de modifications dont celle faite par les Français en 1806, qui déconsacra le monastère. Depuis, 1866, il abrite le musée de Saon Martino consacré à l'art et à l'histoire de Naples. On y découvre une merveilleuse collection de porcelaines et de sculptures. Une partie est consacrée aux costumes, aux fêtes et au théâtre napolitain. Enfin, notre week-end à Naples s'achève par la visite du quartier de Castel Dell'Ovo et Chiaia.

Cette partie de la ville n'atteignit son étendue actuelle qu'au XIX^e siècle. La construction de la villa reale (l'actuelle Villa communale) changea la physionomie du quartier et fit de Naples une ville très prisée des touristes. Le parc vous permettra de faire une balade très agréable le long de la mer en découvrant au passage les fontaines et sculptures du début du XX^e siècle.

Enfin, ce quartier enferme également le Castel Dell'Ovo, forteresse

qui s'élance vers la mer en face de Santa Lucia (l'une des rues les plus connues de Naples). Dressé sur l'îlot de Megaris, il est le plus vieux château de la ville. Les premières constructions datent du IX^e siècle. Sous les Normands, les Angevins et les Aragonais le château subit d'incessantes modifications, s'adaptant aux exigences de chaque dynastie. Son apparence actuelle date de sa reconstruction faite en 1503 après avoir été pratiquement détruite par le siège de Ferdinand II d'Espagne.

Le château a ensuite connu une période de déclin, laissé pratiquement à l'abandon il a été rénové et restructuré en 1976. Il accueille désormais des manifestations culturelles. Les visiteurs apprécieront une balade au cœur du quartier pittoresque qui l'entoure, Borgo Marinaro. Construit au XIX^e siècle pour les pêcheurs, il est agréable surtout pour ses cafés et restaurants.

Barbara Rémy

La côte adriatique de l'Italie



Découvrez l'Italie autrement en visitant la côte Adriatique. La ville de Rimini est réputée pour être la capitale du divertissement, du soleil, des plages et de la mer. Explorez les saveurs de la tradition romagnole et la grande hospitalité des habitants de cette région. Pour organiser au mieux votre séjour sur la côte Adriatique venez découvrir une sélection d'hôtels 3 étoiles sur le www.hotelsadriatique.com et profitez des offres spéciales sont accordées aux comités d'entreprise. Selon vos attentes nous vous proposons des



hôtels modernes à proximité de la plage, en centre ville, pouvant accueillir des familles et qui ont tous un point commun vous faire passer des vacances inoubliables.



Contactez-nous dès maintenant :
info@hotelarlino.it
www.hotelsadriatique.com

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

Le Canada

Vaste comme dix huit fois la France, le Canada s'étend des côtes du Pacifique jusqu'à l'océan Atlantique, déroulant une infinité de paysages où cohabite une population chaleureuse aux multiples facettes.





Deuxième plus grand pays du monde, le Canada est une nation dont le territoire s'étend des côtes du Pacifique jusqu'à l'océan Atlantique. Avec une superficie d'un peu moins de dix millions de kilomètres carrés pour un peu plus de trente et un millions d'habitants, le Canada reste un pays où de vastes territoires ignorent encore la présence régulière de l'homme, même si les quarante-six parcs nationaux ne préservent que 3 % du territoire canadien.

A cette diversité des paysages, il convient d'ajouter celle de sa population : Amérindiens, Inuits, Européens, Asiatiques... Ainsi, près de 67,5 % des Canadiens parlent l'anglais, 22 % le français et le reste (un peu plus de 10 %) les quelques cent langues officiellement recensées. Aujourd'hui, derrière l'anglais et le français, le chinois est devenu la troisième langue la plus parlée. Enfin dernier élément à prendre en compte lorsqu'on souhaite se rendre au Canada : le climat. L'hiver, les températures peuvent facilement atteindre à Montréal - 20°C, ce qui équivaut à - 40°C les jours où le vent souffle. L'été, les températures peuvent osciller aux alentours des 30°C. Il faut donc choisir entre un séjour en hiver et ses ballades en traîneau à chiens ou en moto-neige, en été et ses nombreuses possibilités de randonnées, l'automne et l'étonnante palette de couleurs des forêts.

La Colombie britannique

Située entre l'océan Pacifique et les Rocheuses, la Colombie britannique est un territoire deux fois plus grand que la France où cohabitent lacs, rivières et de vastes forêts de cèdres et de sapins. Jouissant d'un climat tempéré en raison de l'influence maritime, cette région est également célèbre pour ses arbres fruitiers et ses vignes que l'on trouve dans la vallée de l'Okanagan.

Vancouver

Troisième ville la plus peuplée du Canada, après Montréal et Toronto, Vancouver surprend avant tout pour son somptueux cadre naturel : une magnifique baie jalonnée de nombreuses îles avec pour toile de fond une chaîne de montagnes boisées dont les sommets sont recouverts de glaciers.

Quant à la ville elle-même, son centre est dominé par des gratte-ciel qui accueillent les sièges sociaux de sociétés au renom international et des hôtels luxueux. Le quartier est traversé de quelques artères commerçantes : Broadway, Robson, Georgia... Si vous cherchez les traces du passé, il faudra vous rendre à Gastown, près de la place du Canada. Ici, les bâtiments sont en briques rouges et les rues sont pavées. Du centre-ville, on peut aisément atteindre la forêt en une vingtaine de minutes à pied. En partant de la place du

Canada, il suffit de longer le port vers l'ouest, en bordure du fleuve Fraser. Très rapidement, la pelouse laisse la place à la forêt. Avec un peu de chance, vous pourrez apercevoir des ratons laveurs, des oies sauvages et des coyotes. Dans les environs, il ne faut pas manquer de se rendre à Victoria sur l'île de Vancouver. Outre le charme de cette petite ville avec ses vieilles bâtisses, l'excursion à Victoria est surtout l'occasion d'aller voir les baleines qui vivent dans les eaux de la Colombie britannique et de l'état américain de Washington. Si ces animaux sont dans ces eaux toute l'année, les chances de les apercevoir sont plus grandes d'avril à octobre.

Okanagan

La vallée de l'Okanagan est également à visiter. Bénéficiant d'un climat tout à fait exceptionnel

pour une région canadienne puisque la petite ville de Osoyoos est la plus chaude du Canada, cette vallée est un véritable Eden : arbres fruitiers, vignes, lacs aux eaux tempérées et plages où l'on peut se baigner l'été. Cette région est particulièrement appréciée par les Canadiens de l'Ouest et leurs voisins américains qui y viennent passer volontiers leurs vacances.

L'Ontario

D'une superficie légèrement inférieure à celle de la Colombie britannique, la région de l'Ontario est dominée par la présence des Grands Lacs qui délimitent le sud du territoire. Deuxième région du Canada, l'Ontario accueille un Canadien sur trois et génère plus de 40 % du revenu du pays.

C'est dans cette région que se situe la capitale du Canada, Ottawa. On y trouve également la plus grande ville



du pays, Toronto avec près de 4,5 millions d'habitants en comptant les agglomérations à sa périphérie.

Toronto

Résolument tournée vers les affaires, Toronto est une ville qui, tout en créant ses quartiers modernes avec ses gratte-ciel, a su préserver une urbanisation réservant une place privilégiée à la qualité de vie. La ville s'étend plus qu'elle ne se concentre dans des bâtiments construits en hauteur. Le centre-ville est traversé par quatre grandes artères. Queen Street est l'artère sur laquelle se succèdent restaurants branchés et boutiques de mode. Yonge Street est celle dédiée aux magasins vendant du matériel hi-fi. La moitié des habitants de la ville n'étant pas née au Canada, Toronto abrite de nombreux quartiers ethniques : Corso Italia, Chinatown, Danforth Avenue pour les Grecs, Bloor Street West pour la communauté juive, Koreatown pour les Coréens. On ne manquera pas également de faire un tour à CabbageTown qui fut autrefois le plus grand taudis britannique d'Amérique du Nord et qui, aujourd'hui, est une zone résidentielle avec ses maisons victoriennes.

Quant au Path, il est constitué de dix kilomètres de passages souterrains jonchés de plus de mille commerces et boutiques. Le tout est connecté directement à une cinquantaine d'immeubles du centre-ville, au métro et à une dizaine de grands hôtels. En hiver, les lieux regorgent de monde, lorsque la température est particulièrement basse. Enfin, si l'on veut s'amuser, on se rendra à Entertainment District où se succèdent théâtres, cafés, salles de concerts et boîtes de nuit aux alentours de Queen et King Street West, de Yonge Street et de Spadina Avenue.

Les chutes du Niagara et Ottawa

Si vous ne connaissez pas la côte est des États-Unis et n'avez pas eu l'occasion de vous rendre aux chutes du Niagara, il est aisé de combler ce vide en partant de Toronto. De plus, les chutes sont nettement plus impressionnantes du côté canadien qu'américain. Pour se faire peur, empruntez l'ascenseur du centre Minolta qui vous emmènera à 203 mètres au-dessus des chutes. Ceux qui n'apprécient guère ce genre d'émotion, peuvent assis-

ter à la projection d'un film au cinéma Imax dont les images sont à couper le souffle. Enfin, Ottawa, capitale du Canada, est une petite ville d'un peu plus de 750 000 habitants. Entièrement bilingue, elle ne déroutera pas le visiteur français.

Ottawa

Avec ses 775 000 habitants, la capitale du Canada est une ville tranquille entièrement vouée à sa vocation administrative. Ici, le bilinguisme s'impose : le piéton francophone sera aussi à l'aise que son homologue anglais. Aux allures de ville provinciale, Ottawa ne présente guère l'intérêt que de ses quelques édifices historiques, comme par exemple les bâtiments du Parlement, et ses musées au nombre desquels celui des Beaux-Arts du Canada pour la richesse de ses collections.

Le Québec

Le Québec est la plus vaste province du Canada en occupant 15 % du territoire national. Dans un pays dominé par la culture anglo-saxonne, le Québec reste très attaché à sa culture francophone. Elle est la région que les Français visitent en priorité. Si elle possède une variété de

paysages de toute beauté et que ses habitants se montrent d'une grande gentillesse, le Québec détient un triste record au niveau mondial : son taux de suicide est le plus élevé... sans doute, faut-il chercher la raison, dans la dureté de son climat en hiver et la brièveté de son été. Les raisons sont plus complexes, comme le montrent les nombreux colloques et manifestations que consacre la communauté scientifique québécoise à cette question.

Montréal

Deuxième ville du Canada, après Toronto, avec plus de trois millions d'habitants et quelque quatre-vingts ethnies différentes, Montréal est une mosaïque de quartiers : gratte-ciel érigés depuis les années 1960 en centre-ville, le Vieux Montréal où plusieurs incendies ont fait disparaître les plus anciens bâtiments, le « Mille carré doré », lieu de villégiature de la bourgeoisie anglaise au début du XX^e siècle...

Quel que soit l'endroit où vous souhaitez vous rendre, il est difficile de se perdre à Montréal. La ville est découpée de long en large en carrés réguliers.

Au nord, elle est délimitée par la rue Sherbrooke et au nord par la rue Saint-Antoine, à l'ouest par l'avenue Atwater et, enfin, à l'est par le boulevard Saint-Laurent. À l'intérieur de ce carré, se trouvent les quartiers les plus animés : sièges de grandes entreprises, immeubles de bureaux, restaurants et boutiques. Des hauteurs du Mont-Royal, plusieurs collines verdoyantes qui constituent le poumon vert de Montréal, le visiteur



pourra observer les différents quartiers de la ville. C'est aussi un lieu excellent pour y faire une balade autour du lac et s'y oxygéner en empruntant les sentiers qui ont été aménagés.

La ville de Québec

A moins de trois heures de route de Montréal, la ville de Québec est la plus ancienne des villes fortifiées d'Amérique du Nord. Fort de sa richesse historique et culturelle, cette ville est inscrite au patrimoine mondial de l'Unesco.

Bastion de la culture française en Amérique du Nord, la ville de Québec a préservé les vestiges de son passé colonial.

Pour s'en convaincre, il suffit de se balader dans ses ruelles pavées, étroites et sinueuses aux vieilles maisons de pierre avec leurs hautes façades et leurs volets en bois.

La ville, construite en partie sur les falaises du cap Diamant, est divisée en deux parties : la haute et la basse ville. La ville haute, entourée de remparts, est le lieu de toutes les animations touristiques des principaux centres d'intérêt. Les manifestations y abondent tout au long de l'année. En août, ce sont les fêtes de la Nouvelle-France qui s'y déroulent, créant l'atmosphère du XVII^e siècle. L'hiver, plus exactement en février, c'est le « bonhomme Carnaval » qui envahit les rues. Quelle que soit la saison, il faut prendre son temps pour découvrir ces quartiers. N'hésitez pas

à vous arrêter dans l'un des restaurants pour y déguster l'un des plats de la gastronomie québécoise et, lorsque le temps est clément, à vous installer à la terrasse d'un café.

Dans la haute ville, il ne faut pas manquer la Citadelle, les plaines d'Adraham, vaste champ de bataille où les Anglais ont battu les Français en 1759. D'autres lieux méritent un détour. A commencer, bien sûr, par le château Frontenac, ancien palais des gouverneurs, qui est aujourd'hui un hôtel de luxe. On pourra également se rendre au monastère des Ursulines pour notamment ses superbes broderies exécutées par les religieuses du XVII^e au XIX^e siècle, ou encore au musée de l'Amérique française qui présente de très belles collections de peinture, et d'objets.

Quant à la basse ville, elle s'étend entre la falaise et le Saint-Laurent. Ici aussi, le meilleur moyen pour découvrir ses charmes est la marche à pied. On y accède par le funiculaire ou par l'escalier Frontenac. Restauré dans les années 1970, ce quartier concentre de nombreux restaurants, cafés, boutiques et galeries d'art et, en particulier dans la rue du Petit-Champlain et autour de la place Royale. Le cœur de la basse ville a gardé son aspect XVII^e siècle recelant quelques centres d'intérêt. Outre la place Royale avec son église et sa maison du XVII^e siècle, la rue Saint-Paul avec ses magasins d'art et d'antiquités et le Vieux-Port ne sont pas à oublier.

Lauren Guerche



SPECIALISTE DES VOYAGES DE GROUPES COMITES D'ENTREPRISES DEPUIS 1977

POUR VOS CIRCUITS OU SEJOURS

AFRIQUE DU SUD
ARGENTINE
BRESIL
CAMBODGE
CANADA
CHINE
COSTA RICA
CROATIE
CUBA

ECOSSE
EGYPTE
EQUATEUR
ETHIOPIE
EUROPE CENTRALE
GUADELOUPE
INDE
INDONESIE
IRLANDE

ISRAEL
JAPON
JORDANIE
LAOS
MARTINIQUE
Mexique
MAURICE
NORVEGE
OUBEKISTAN

PEROU
REP DOMINICAINE
REUNION
RUSSIE
SENEGAL
SRI LANKA
THAILANDE
USA
VIETNAM

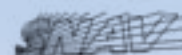
**DEMANDEZ EGLEMENT NOTRE BROCHURE INDIVIDUELS DEPARTS GARANTIS
ET BENEFICIEZ D'UNE REDUCTION EXCEPTIONNELLE ACCORDEE AUX C.E**

La garantie des Professionnels du tourisme



Caution APS 1 890 256 €
Garantie totale des fonds déposés

CAPITALES TOURS
22, rue du Roi de Sicile
75004 PARIS



Téléphone : 01.42.71.22.44 – e.mail : paris@capitales-tours.com
Site web : www.capitales-tours.com



MédiaCE

vous conseille sur vos projets de voyages en groupe

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

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

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

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



Destination(s) projetée(s) :

☐ Afrique du Sud

Date nb participants

☐ Algérie

Date nb participants

☐ Antilles

Date nb participants

☐ Brésil

Date nb participants

☐ Canada

Date nb participants

☐ Chine

Date nb participants

☐ Cuba

Date nb participants

☐ Egypte

Date nb participants

☐ Espagne

Date nb participants

☐ Grèce

Date nb participants

☐ Inde

Date nb participants

☐ Israël / Jordanie

Date nb participants

☐ Italie

Date nb participants

☐ Japon

Date nb participants

☐ Kenya

Date nb participants

☐ Maroc

Date nb participants

☐ Mexique

Date nb participants

☐ Portugal

Date nb participants

☐ Rep. Dominicaine

Date nb participants

☐ Russie

Date nb participants

☐ Sénégal

Date nb participants

☐ Seychelle

Date nb participants

☐ Sicile

Date nb participants

☐ Sri Lanka

Date nb participants

☐ Thaïlande

Date nb participants

☐ Tunisie

Date nb participants

☐ Turquie

Date nb participants

☐ USA

Date nb participants

☐ Vietnam

Date nb participants

☐ Week-end européen

Date nb participants

☐ Week-end Ski

Date nb participants

CE Responsable

Adresse

CP Ville

Tél. Fax

Email Effectif

Mode d'emploi

Capitale : Ottawa.

Langues : l'anglais et le français.

Formalités de départ : il suffit d'un passeport en cours de validité pour les ressortissants de l'Union Européenne. Aucun visa n'est nécessaire pour les séjours de moins de 6 mois.

Aérien : plusieurs compagnies aériennes desservent le Canada en vol direct. Pour Toronto, Air Canada, Air Transat et Air France proposent des vols directs (8 h de vol). D'autres compagnies proposent des vols avec escale à destination de Toronto (par exemple) telles que British Airways (via Londres – 12 h de vol) ou United ou Us Airways (via les Etats Unis – 12 h de vol). Pour Québec il n'y a que Air Transat qui propose des vols directs. Corsair, Air Canada et Air Transat desservent également Montréal en vol direct (7 h 30 de vol).

Décalage horaire : il y a 9 heures de décalage horaire en hiver et 8 heures en été entre la côte ouest du Canada et Paris. En hiver il y a 7 heures de moins pour la côte est Canada et 6 heures en été.

Climat : pour la partie sud de tout le pays : en mai et septembre, jours chauds mais nuits fraîches. En juin, chaud. En juillet et en août : très chaud

et plutôt sec. En octobre, de frais à très frais. En novembre, assez froid et début de gel. En décembre, janvier et février, très très froid avec de superbes journées ensoleillées. En mars et avril, timide redoux.

À l'ouest du pays, le climat change encore énormément. On y compte même trois zones climatiques différentes. La côte pacifique jouit d'un micro-climat, doux et humide. Il y pleut beaucoup en hiver, mais l'été est très agréable. Il y a rarement de grandes chaleurs à Vancouver. L'intérieur de la Colombie-Britannique (Kamloops, vallée de l'Okanagan) est, en revanche, quasiment désertique. Dans la région des Rocheuses, enfin, le climat est alpin, et donc frais et sec.

Monnaie : le dollar canadien 1 \$ canadien = 0,73 €.

Santé : pour éviter les morsures et piqûres des mouches noires et autres moustiques, n'oubliez pas d'emporter une bonne lotion répulsive. Ces petites bêtes n'ont que l'été pour se rassasier et elles sont TRES voraces ! Certains moustiques peuvent aussi transmettre le virus du Nil, potentiellement mortel.

Guides recommandés : *Le Guide Voir chez Hachette, Le Petit Futé.*

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

PRIS 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.



Les Hôtels au Canada

Ville	TORONTO	QUEBEC	QUEBEC
Hôtels	VICTORIA	CHATEAU LAURIER	LE PRIORI
Etoiles	*** 	*** 	*** 
Situation	L'hôtel est situé dans la section sud-est de Toronto, 56 Yonge Street, à peine à 14 minutes en voiture du centre-ville. Vous pourrez rejoindre Pearson en 42 minutes de voiture (l'aéroport est à 21 kilomètres de l'hôtel).	Situé aux portes du Vieux Québec.	Situé dans le vieux port de Québec. La seule ville encore fortifiée en Amérique du Nord, le Vieux-Québec est inscrit sur la liste de Patrimoine mondial de l'Unesco.
Chambres, restauration	56 chambres exclusivement non-fumeurs dotées d'une machine à café et d'un accès sans fil (WIFI) à Internet gratuit. Un restaurant où l'on peut prendre le petit déjeuner et le déjeuner.	291 chambres. Toutes sont non-fumeurs et équipées du service Wi-Fi, coffret de sûreté. Aucun restaurant dans l'hôtel.	26 chambres régulières, spacieuses, supérieures et suites, équipées d'une salle d'eau ou d'une salle de bain. Chacune des chambres possède un décor personnalisé et est caractérisé par la présence d'un mur de pierre authentique. Un restaurant, le Toast ! où l'on sert une cuisine aux saveurs du monde entier.
Prestations, animations		Salles de réunion, service de stationnement, massages...	Conciergerie, buanderie, coffre-fort, salle de réunion et congrès avec des formules tout compris.

Le Spécialiste de vos Sorties Parisiennes

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

TORONTO

METROPOLITAN

***sup.



Au cœur de la ville entre la zone financière et les commerces.

422 chambres dont 60 suites. Toutes sont équipées d'une salle de bain, d'un téléphone, d'un accès internet, de la climatisation, de la télévision...
2 Restaurants dont un aux spécialités chinoises.

Un service de concierge, coffre-fort, parking, 19 lieux de réunion, salles de banquet et de conférence...
Un salle de sport et une piscine d'intérieur chauffée.

MONTREAL

LE ROBERVAL



Situé au centre-ville et à deux pas du Vieux Montréal.

43 chambres équipées de la télévision, d'un téléphone, d'un lit grand format (queen), d'un branchement pour modem, d'un coin cuisine...
Aucun restaurant dans l'hôtel.

Accès pour personnes handicapées, une salle de réunion, un coffre de sûreté et les appels locaux gratuits.



SUIVEZ LE GUIDE !

☎ 01 42 93 55 55

✉ www.tdf-paris.com // info@tdf-paris.com

Ne manquez pas les prochains numéros de

MédiaCE



Parce que la réussite
de VOTRE mandat
est NOTRE priorité

10 numéros + 4 hors-séries

Votre code d'accès

à www.mediace.fr

3 ou 6 mois supplémentaires

gratuits d'abonnement

abonnez-vous et

restez informés pour **240€ TTC** seulement

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

a imputer
sur le 0,2%
de
fonctionnement

OUI nous nous abonnons à **MédiaCE**

☐ 10 numéros & 4 hors-série en 1 exemplaire = 240 €

☐ 10 numéros & 4 hors-série en 2 exemplaires = 480 €

3 mois supplémentaires gratuits d'abonnement

6 mois supplémentaires gratuits d'abonnement

CE _____
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
Immeuble 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.

INC38

Abonnement renouvelable par tacite reconduction, non 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 845444.

Le Canada et les voyageurs

Les circuits au Canada

Suite à notre demande de cotations pour un circuit au Canada, les voyageurs ont répondu selon certains paramètres établis par Média CE : la durée du circuit (12 jours), le nombre de participants (30 personnes) et la ville de départ (Paris).

Voici leur classement.

Voyagiste	Durée du circuit	Départ de	Période	Hôtel Pension	Assurances Taxes	Prix
	12 jours et 11 nuits	Paris	Novembre 2010	1 ^{ère} catégorie Pension complète	Comprises	1 116 €
	12 jours et 11 nuits	Paris	Novembre 2010	1 ^{ère} catégorie Pension complète	Comprises	1 1XX €
	12 jours et 11 nuits	Paris	Octobre 2010	1 ^{ère} catégorie Pension complète	Comprises	1 179 €
	12 jours et 11 nuits	Paris	Novembre 2010	1 ^{ère} catégorie Pension complète	Comprises	1 380 €
	12 jours et 11 nuits	Paris	Novembre 2010	1 ^{ère} catégorie Pension complète	Comprises	1 480 €
	12 jours et 11 nuits	Paris	Octobre 2010	1 ^{ère} catégorie Pension complète	Comprises	1 480 €
	12 jours et 11 nuits	Paris	Novembre 2010	1 ^{ère} catégorie Pension complète	Non incluses	1 XX5 €
	12 jours et 11 nuits	Paris	Novembre 2010	1 ^{ère} catégorie Pension complète	Comprises	1 650 €
	12 jours et 11 nuits	Paris	Novembre 2010	1 ^{ère} catégorie Pension complète	Comprises	1 2XX €
	12 jours et 11 nuits	Paris	Anée 2011	1 ^{ère} catégorie Pension complète	Comprises	1 900 €

BUTTERFLY.fr

Le meilleur tarif « sports » de France

Exemples :

Vit'halles **jusqu'à -49%**

CARTE DE BASE 1 AN : **495 €** au lieu de 849 €
(payable en 5 chèques)
CARTE PRESTIGE 1 AN : **595 €** au lieu de 1160 €
(payable en 5 chèques)
CARTE DE BASE 6 MOIS : **310 €** au lieu de 549 €
(payable en 5 chèques)
CARTE PRESTIGE 6 MOIS : **485 €** au lieu de 860 €
(payable en 5 chèques)

Club Med Gym **-7/8/9%**

CARTE FORFAIT 1 AN : **780 €** au lieu de 805 €
(payable en 5 chèques)
CARTE CLUB 1 AN : **800 €** au lieu de 840 €
(payable en 5 chèques)
CARTE WAOU 1 AN : **1135 €** au lieu de 1230 €
(payable en 5 chèques)

Forest Hill **jusqu'à -20%**

CARTE PACHA 1 AN : **720 €** au lieu de 900 €
(payable en 5 chèques)
REABONNEMENT 1 AN : **570 €** au lieu de 708 €
(payable en 5 chèques)

Energie Forme **-37%**

CARTE DE BASE 1 AN : **495 €** au lieu de 780 €
(payable en 5 chèques)

Les Cercles de la Forme **-38%**

CARTE serviette ou report 1 AN : **470 €** au lieu de 756 €
(payable en 5 chèques)

Pour recevoir sous 48 heures votre contremarque,
il vous suffit de nous la demander...

Tél. du Club Butterfly : 01 48 74 10 50

Ou d'adresser vos chèques à Butterfly sports :
74 rue Blanche 75009 Paris

Si vous n'avez pas encore la carte Butterfly et si vous
prenez une adhésion sport, veuillez rajouter 25 euros à
votre règlement. Votre carte Butterfly vous sera expédiée.

Si vous êtes membre Butterfly, veuillez nous préciser
votre N° de carte.

Toutes les autres salles : gym, tennis, golf...
Moving, Lady Fitness, Lady Moving, Garden Gym, Golfy...
sur **butterfly.fr**

BUTTERFLY FIVE INTERNATIONAL BUSINESS REGISTERED RCS PARIS B
334 47 66 78 - *DOCUMENT NON CONTRACTUEL - *OFFRES NON CUMULA-
BLES, NON RÉTROACTIVES, MODIFIABLES, SOUMISES A CONDITIONS -
VEUILLEZ VOUS REPORTER AUX INFORMATIONS & CONDITIONS DU
GUIDE, SITE BUTTERFLY.FR ou DE L'ANNUAIRE DU CLUB BUTTERFLY

L'actualité des

CONSULTEZ NOTRE CALENDRIER DE FORMATIONS

Consultez le calendrier de nos formations sur
www.tandemexpertise.com



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 occasion-
nés 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 recevoir
notre programme détaillé au 01 55 42 22 32
Ou par mail : n.peronnet@tandemformation.com**

prestataires

LE CLUB INTER ENTREPRISES : 25 ANS DÉJÀ

Le 22 avril dernier, Club Inter Entreprises a fêté ses 25 ans d'existence. Créée par une femme, Annie Bru, en 1985, cette société avait comme vocation première de proposer aux petites entreprises les mêmes avantages que ceux qu'accordent les grandes structures.

Depuis, fort de son succès et de son savoir-faire, Club Inter Entreprises a conquis la clientèle des comités d'entreprises qui peuvent, par son intermédiaire, offrir aux salariés :

- un service de billetteries à tarifs réduits (spectacles, parcs de loisirs, cinémas, festivals...),
 - une centrale de voyages (sélection de locations vacances, voyages organisés...),
 - une centrale d'achat (hifi, tv, vidéo, cadeaux d'entreprise...),
 - des bons d'achat auprès des grands magasins,
 - des remises chez de nombreux partenaires sur présentation de la carte d'adhérent.
- Aujourd'hui, Club Inter Entreprises n'est plus seulement présent à Bordeaux puisqu'il possède également des agences à Montpellier, Nantes, Rouen, Tours et Toulouse.

Club Inter Entreprises – 32, cours de l'Intendance – 33000 Bordeaux

Tel : 05 56 51 36 93 – Fax : 05 56 81 89 71

Site Internet : www.club-inter-entreprises.com

e-mail : club@cie-bordeaux.com

VENDING PARIS, LE RENDEZ-VOUS DE LA DISTRIBUTION AUTOMATIQUE

Vending Paris, le rendez-vous international de la Distribution Automatique, se tiendra du 27 au 29 octobre 2010 à Paris – Porte de Versailles



Pour répondre aux évolutions du marché et permettre aux CE de découvrir en direct les dernières nouveautés de la distribution automatique, Vending Paris propose cette année une offre exposants élargie avec plus de 200 marques représentées, des conférences en phase avec les grands enjeux de la DA (innovations, restaurant automatique, nutrition...), un Parcours Innovations qui favorisera la visibilité des nouveautés et la Vending Canteen un concept original mettant en scène pour la première fois un restaurant 100% automatique !

nouvelle lune
L'AGENCE DU CINÉMA

La billetterie
cinéma
sans
abonnement

La meilleure
offre nationale

5000
écrans
partout
en France

Déjà **5 millions**
de **billets livrés**

0 810 899 800
PRIX D'UN APPEL LOCAL

www.nouvellelune.fr



LES INCONTOURNABLES DE VOTRE NOËL 2010



Vous souhaitez offrir à vos collaborateurs un Arbre de Noël de qualité dans les plus belles salles parisiennes ?

Découvrez notre sélection de spectacles familiaux :

L'OLYMPIA

SCOOBY-DOO

Retrouvez sur la scène mythique de l'OLYMPIA le plus célèbre des chiens!

PALAIS DES CONGRES DE PARIS

Le Fabuleux Rêve d'Amélie

Déjà plus de 65 000 spectateurs ! 01H20 de chant, de danse, de poésie et de féerie !

THEATRE DES FOLIES BERGERE

Le Stars Kids Tour

Un spectacle chanté et dansé interactif avec les plus grands tubes du moment, des medleys Disney etc.

Renseignements au 01 41 58 58 78 et contact@levementspectacle.com

Rencontres pro

30 septembre 2010

Salle Le Panoramique - Stade de France

La Rencontre des CE

Une rencontre d'un nouveau type entre prestataires et décideurs des CE, utile, efficace et conviviale.

3 Vous connaissez vos besoins en termes de services aux salariés, vacances, billetterie, loisirs, chèques cadeaux, hôtellerie, restauration, arbre de Noël...

2 Vous sélectionnez en amont parmi les prestataires présents ceux que vous souhaitez rencontrer,

1 Votre programme à la carte est prêt...

Partez !



Le 30 septembre vous rencontrez, en une journée, tous vos prestataires sélectionnés dans un cadre exceptionnel et convivial.

Inscription : contact@rencontres-pro.com - Tel : 01 46 10 99 62
Plus d'infos sur : www.rencontres-pro.com/ce
79 bis rue Marcel Dassault 92100 Boulogne

Média CE

Organisé par Le Groupe



prestataires

WALIBI RHÔNE - ALPES



Avec ses 21 attractions terrestres, son parc aquatique de 13 000m², ses deux spectacles et sa mini-ferme, Walibi Rhône-Alpes est le premier parc d'attraction de la région. En plein cœur d'un cadre naturel situé en Lyon et Chambéry, le parc d'attractions offre à ses visiteurs un pur moment de détente et de divertissement qui feront le bonheur des petits tout comme des grands ! Car des attractions à sensations fortes aux attractions plus familiales, tout est prévu pour partager des moments inoubliables ! A partir du mois de juin, Walibi vous proposera encore plus de plaisirs avec de nombreuses animations dans lesquelles petits et grands seront investis. OL Tour, initiations au BMX, démonstrations de tam-tams africains ou encore accro-branche à la ferme !

Autant d'activités originales et variées pour passer de superbes journées !

Retrouvez notre programme d'animations sur notre site internet www.walibi-rhone-alpes.fr

NOUVELLE LUNE



Nous avons réservé une très belle salle de cinéma à Paris sur les Champs Elysées pour les dimanches 13 et 27 juin 2010 et pour les projections en numérique 3D relief et en avant-première - 17 jours avant leurs sorties en salles - de « SHREK 4 » et de « TOY STORY 3 ».

Profitez de ces événements exceptionnels pour offrir un moment inoubliable aux salariés de votre entreprise ! Les places sont vendues par lots de 10 à des tarifs exceptionnels incluant les lunettes 3D.

Renseignements : Nouvelle Lune - 01 64 16 03 56 - www.nouvellemune.fr

UNE CERTAINE IDÉE DU SPECTACLE

L'ÉVÈNEMENT SPECTACLE VOUS OFFRE

- Artistes de Noël
- Sorties récréatives
- Billetterie
- Parcs d'Attractions

- > Un large choix de spectacles de Noël et d'artistes de renommée internationale
- > Des concepts de soirées personnalisées qui donnent à votre événement caractère et originalité
- > Des événements personnalisables et sur mesure
- > Des activités pour vos loisirs tout au long de l'année

L'ÉVÈNEMENT SPECTACLE VOUS GARANTIT

- > Des spectacles de qualité
- > Une équipe à votre écoute
- > Un suivi personnalisé
- > Une gestion intégrale de votre prestation

Contactez-nous, nous serons toujours vos interlocuteurs privilégiés

L'Évènement Spectacle
33 Rue Jean-Jacques Rousseau - 93100 Montreuil sous Bois
Tél : 01 41 58 58 79 - Fax : 01 41 58 58 79
<http://www.levenementspectacle.com> - contact@levenementspectacle.com



Le Ciné Accès est valable dans 80 cinémas avec une validité de 9 à 12 mois. En plus, il permet de réserver sa place de cinéma en ligne.

Liste des cinémas sur *cinemagaumont.com*
et *cinemapathe.com*, rubrique «Offres Entreprises».

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

les cinémas
GAUMONT



Encore + de cinéma en Ile-de-France

avec 33 écrans
à Montparnasse et à Alésia

Gaumont Parnasse (côté Odessa, côté Miramar)
Montparnos - Bienvenue Montparnasse
Gaumont Alésia - Mistral

Pour une offre totale de
+ de 200 écrans en Ile-de-France

PATHÉ!



Des experts comptables et des consultants au service des comités d'entreprise

Diagnostic économique et financier
Restructurations et plans sociaux
Plan de formation, emploi et compétences
Politique de rémunérations, égalité professionnelle
Comptabilité et gestion du CE
Formation des représentants du personnel
Santé et conditions de travail (en partenariat)

Des équipes réactives et disponibles
Une approche ciblée et sur mesure
Une écoute attentive
Des analyses opérationnelles
Une logique de conseil et d'assistance permanente

**Pour agir dans l'intérêt des salariés,
contactez-nous :**

60 rue du Faubourg Poissonnière
75010 Paris

Tél. 01 55 42 22 22 • Fax. 01 43 25 02 75

contact@tandemexpertise.com
www.tandemexpertise.com