

# MédiaCE

WWW.MEDIACE.FR

## LE MAG

COMMENT BIEN RÉUSSIR SON MANDAT

### Séjours linguistiques : à chacun sa formule

Loisirs



Les sports  
d'hiver

Voyages



Les Antilles

Conso



Les chèques  
cadeaux

Rencontre



Marc  
Delomez

Plan de formation :  
consultation  
du CE





**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](http://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, Valérie Appert,  
Lauren Guerche et Anna Seurin.

**Cotations voyages :**

Sheirlen Sebbag (sheirlen@mediace.fr)

**Ont collaboré à ce numéro :**

Marc Delomez, Eric Froger, Fernand Mathieu,  
Gilles Séraud, Nadine Péronnet, Nicolas Villard,  
Yves Cormillot, Marie-Laure Billotte,  
Clément Solomon.

**Maquette :**

Ecif

**Crédits photos :**

Fotolia, OT Londres, OT Grèce, OT Paris.

**Photographe :**

Claude Katz

**Service lecteurs :**

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 :**

Mickaël Marcy, Samah Elaoui

publicite@mediace.fr

**Secrétariat :**

Catherine Leblanc (cleblanc@mediace.fr)

**Régies publicitaires :** WCE Régie - Nelson Consulting

**Imprimeur :** Imprimerie de Champagne  
LANGRES



Labelisé 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 : septembre 2010 - Diffusion nationale

Ce numéro est accompagné de Fiches Pratiques,  
d'un jeté Prévadiès, d'un jeté Vision du Globe et  
d'un courrier d'abonnement Média CE.

# EDITO



par Jacques Guez, directeur de la publication

**E**n ce mois de septembre, le comité d'entreprise va être informé et consulté sur le plan de formation. Cette consultation, qui doit aboutir avant la fin de l'année, est lourde de conséquences pour les salariés. Qu'il s'agisse des jeunes à qui l'on doit ouvrir les portes de l'entreprise ou des plus âgés qui doivent être maintenus dans l'emploi, ces catégories de salariés devraient être au centre des débats lors de l'adoption du plan de formation..

Les élus n'oublieront pas de rappeler à l'employeur que pèse sur lui une obligation de formation et d'adaptation des salariés aux évolutions de l'entreprise. Un manquement à une telle obligation peut conduire le salarié lésé à demander des dommages et intérêts, ce que les juges accordent sans hésiter.

Cette fin d'été sera aussi, sans doute, l'occasion de se pencher sur les chèques-cadeaux que le comité d'entreprise attribue. Sur ce marché, les offres sont variées et les prestataires ne cessent de les enrichir. Vous saurez tout dans les pages qui suivent sur les prestataires mono et multi enseignes.

La rentrée nous apporte également ses traditionnelles nouveautés en matière de distribution automatique. Média CE fait le point.

L'équipe de Média CE vous souhaite une bonne rentrée et du courage pour les mois à venir qui risquent d'être très chargés.

## Gestion et fonctionnement

- Formation **p 08**
- Délit d'entrave **p 12**
- Licenciement économique et reclassement **p 18**



8

## Cahier expert

- Zoom **p 29**
- Actualités **p 31**
- Forum des experts **p 33**
- Point de vue de l'expert-comptable **p 37**
- Bon à savoir **p 38**



29

## Loisirs

- Les séjours linguistiques **p 42**
- Le sport d'hiver : avec ou sans les skis **p 54**



42

## Actualités culturelles

- Rendez-vous avec la culture **p 46**
- Cinéma : dans les salles **p 48**



48

## Consommation

- Les nouveautés de la DA **p 22**
- Les chèques cadeaux **p 54**



54

## Voyages

- Week-end : Grèce **p 68**
- Les Antilles **p 72**



72

**LIDO**  
CHAMPS-ELYSEES  
PARIS

100<sup>th</sup>  
Bluebell Girl  
Lido de Paris

# Bonheur

70 artistes, 23 décors,  
600 costumes...

Un tourbillon de plumes  
et de paillettes !

En matinée : **DÉJEUNER-REVUE** à partir de 106,95 €  
En soirée : **DÎNER-REVUE** à partir de 130,20 €

Tous les déjeuners et dîners profitent de tarifs exceptionnels à partir de 105 € en Dîner-Revue (hors taxes et services)

Informations / réservation : [www.lido.fr](http://www.lido.fr) - Tel. : 01 40 76 56 95 - 116 bis avenue des Champs-Élysées - 75008 PARIS

## Ça C'est Paris

Que connaissez-vous vraiment de Paris ? Avez-vous tout tenté ? Même la nuit à bord d'un bateau-mouche ou la descente dans le Musée des Egouts ?

Depuis plus de vingt ans, Marc Delomez, créateur de « Ça, C'est Paris ! », entraîne les comités d'entreprises à la découverte d'un Paris éternel ou bien plus branché. Fort de son succès, il n'a pour toute ligne d'horizon que la ligne bleue de la capitale.

Média CE a rencontré Marc Delomez, défenseur du lien social en entreprise, et Anna Fichot, sa chef de produits. Deux parisiens de cœur.

**Pour ceux de nos abonnés qui ne connaîtraient pas encore « Ça, C'est Paris ! », pouvez-vous nous présenter votre société ?**

**Marc Delomez** - Créée il y a 23 ans, cette société a pour vocation de faire sortir les salariés en groupes à Paris. De leur permettre de « s'éclater » ensemble, ce qui aura une forte incidence sur les rapports dans l'entreprise le lundi matin ! Malheureusement, la volonté de créer du lien social a tendance à s'étioler, et nous sondons régulièrement notre clientèle pour savoir ce qui pourrait inciter leurs collègues à sortir entre copains. Mais l'idée, c'est surtout de s'occuper de toute leur soirée et donc de leur proposer un package : un spectacle (uniquement des places de première catégorie), un dîner où tout est compris et une activité parisienne, comme une croisière sur la Seine, une visite de la Tour Eiffel ou du musée Grévin, ou une découverte des coulisses du Grand Rex. Selon les désirs du CE, cette activité sera plus ou moins culturelle (visite du

Louvre, de la Sainte-Chapelle ou du Musée du Quai Branly), ou plus ou moins « sentiers battus » comme la croisière que l'on peut faire et refaire.

**N'est-ce pas l'idée du package qui fait la force de votre proposition ?**

**Marc Delomez** : Les CE associent ce package à un service de qualité. J'ai même connu des groupes qui voulaient encore prolonger la soirée ! Je me souviens avoir amené un groupe, en toute fin de soirée, au 56<sup>ème</sup> étage de la Tour Montparnasse pour boire une coupe de champagne. Qu'ils veuillent continuer est toujours gratifiant !

**Pouvez-vous, parmi tous vos produits, nous citer un de vos grands classiques ?**

**Marc Delomez** - Un exemple : un spectacle en « matinée » le samedi (pourquoi pas « Le dîner de cons », à l'affiche actuellement ?), vers 17h donc, ce qui permet de faire un bon dîner vers 20h et de terminer par une croisière by night.

**Anna Fichot** - Nous avons aussi parmi nos « classiques » des sorties au cabaret, notamment au « Crazy Horse », où les gens ont longtemps hésité à se rendre, mais qui connaît aujourd'hui une forte demande ; c'est un produit-phare qui évolue depuis deux ans vers une « ambiance boudoir », chic et cosy. Cela dit, nous avons aussi des propositions plus

décalées, parmi lesquelles des sorties dans des endroits « bobos » comme le Réservoir (où se produisent de grands groupes de rock), ou la Casba (un cabaret oriental à la décoration de bric et de broc où nos clients disposent d'un carré privatif). Nous proposons aussi des balades, comme nos « randonnées sur Paris », de vraies randos de deux heures, sac au



Marc Delomez, directeur de Ça C'est Paris !

## TÉMOIGNAGES

**Fatiha Zahawi, Comité des Œuvres Sociales de la Mairie des Mureaux :** « Nous avons toujours été très satisfaits par l'ensemble des prestations organisées par vous. Nous remercions aussi nos interlocuteurs qui sont toujours à l'écoute : à savoir le sérieux, le bon suivi des dossiers et les réponses rapides. Nous continuerons à travailler avec vous sans hésitation. Merci encore ».

**Fernanda Michel, CE Carrefour France :** « Toujours à notre écoute avec une grande réactivité et disponibilité ! Toujours de nouvelles idées, au goût du jour, et qui fonctionnent à chaque fois ».

**Carole Corpelet, CE de Euromill Nord - Grands Moulins de Reims :** « Ça, C'est Paris ! » est une équipe sérieuse, dynamique et professionnelle, qui répond toujours aux besoins de mon comité d'entreprise pour l'organisation de nos soirées parisiennes ».

cles y sont de 30 à 40 % plus chères !).

**Est-ce que la progression de la vente en ligne a freiné votre développement ?**

**Anna Fichot -** Pas du tout, puisque la vente en ligne ne s'adresse qu'à la clientèle individuelle qui n'est absolument pas notre cible. Avec la vente de billets en ligne, les élus de CE ne pourront jamais obtenir 40 disponibilités en même temps dans une salle de spectacle. D'ailleurs les offres en ligne bon marché (qui peuvent proposer des places de théâtre à 20 € au lieu de 40 €), ne sont valables que dans la semaine.

**Marc, vous déplacez-vous toujours le soir pour rencontrer les clients qui, grâce à vous, passent la soirée à Paris ?**

**Marc Delomez -** Mon staff a pris la relève. Il y a toujours un élément de l'équipe pour dire un petit bonjour. Et si nous avons 50 groupes, tout le personnel est sur le terrain ! Nous ne sommes pas là pour voir s'il y a des problèmes, puisque nous nous arrangeons dès le début pour qu'il n'y ait pas de problème. Mais nous voulons simplement saluer notre client et lui souhaiter une bonne soirée. Ça fait partie de la philosophie de l'entreprise. C'est notre signature.



Anna Fichot, chef de produits

dos et baskets aux pieds, qui promènent notamment les participants du parc des Buttes Chaumont jusqu'à Montmartre. Quant à la plus demandée de nos promenades à vélo, elle les entraînera dans le « cœur de Paris » : le Marais, l'Hôtel de la Ville, l'Île de la Cité...

**Quelles seront les nouveautés de votre catalogue 2011 ?**

**Anna Fichot -** Des week-ends « croisière » avec un hébergement à bord, dans des sortes de bateaux-mouches avec cabines. Et aussi un « Paris Séniors », parce qu'il y a de plus en plus de jeunes retraités, et que les « anciens » d'une entreprise peuvent sortir dans la semaine. Pour eux, on programmera des cafés-théâtres avec de jeunes comiques. De bons produits à bon prix.

**Pourquoi ne pas proposer de sorties en dehors de Paris ?**

**Marc Delomez -** C'est vrai que nos clients nous demandent souvent de leur monter des projets dans les régions françaises, parce qu'ils sont rassurés par notre savoir-faire. Et nous pourrions même décliner l'activité en « week-ends européens ». Avec 3 500 clients, je pourrais vendre l'Europe ! Mais non, nous sommes spécialisés sur Paris et nous resterons sur Paris. On ne touche pas à tout, on garde une position, une détermination : Paris. Et c'est sans doute le secret de notre longévité...

**Parmi les spectacles proposés dans vos « packages », il y a beaucoup de têtes d'affiches. Mais pas seulement. Est-ce que « Ça, C'est Paris ! » a aussi vocation à faire découvrir d'autres types de spectacles ?**

**Marc Delomez :** Oui. C'est plus difficile de convaincre le client,

mais, si un spectacle nous semble valoir le coup, on le mettra en avant. J'ai été invité à découvrir « Dis-moi oui » de Deborah Helpert, présenté pendant le Festival d'Avignon. Je l'ai trouvé drôle, intéressant et émouvant. Je le programmerai sans doute. On peut dire que nous avons contribué au succès de certains spectacles de qualité qui ont tenu l'affiche comme « Le Clan des divorcées », « Arrête de pleurer, Pénélope », « Les nouvelles amazones », « Les hommes préfèrent mentir » ou plus récemment « Les 39 marches ».

**Qu'est-ce que la crise a changé dans le comportement d'achat des CE ? Demandent-ils à rogner sur la qualité ou la quantité pour rentrer dans leur budget ?**

**Anna Fichot -** Ils ont peut-être moins de budget (et encore, pas tous), mais veulent plus de qualité ! La preuve : nous avons lancé un produit low-cost, « théâtre et restau » à 39,90 €, qui génère beaucoup de demandes chez nos clients. Nous avons passé des accords avec de bonnes brasseries parisiennes pour des repas corrects avec plat, dessert et vin. Mais nous nous sommes aperçus qu'au fur et à des réservations, les élus souhaitaient revenir à des menus avec entrée comme dans un vrai restau, et qu'ils voulaient systématiquement des places de spectacle en première catégorie.

**Marc Delomez -** En fait, il ne faut pas que la soirée rappelle la crise ; les soirées de pauvres, ça ne marche pas ! (Rires).

**Paris est-il une ville chère pour un CE ?**

**Marc Delomez -** Au contraire, Paris reste une ville bon marché par rapport à d'autres capitales européennes comme Londres (les places de specta-

## Plan de formation : consultation du CE

Avant le 30 décembre 2010, le comité d'entreprise doit être consulté et donner son avis sur le projet concernant le plan de formation pour 2011. A cette fin, l'employeur est tenu d'organiser deux réunions spécifiques du comité d'entreprise, la première avant le 1<sup>er</sup> octobre 2010.

**L**e plan de formation doit faire l'objet, tous les ans, d'une consultation du comité d'entreprise qui doit émettre un avis. Le code du travail stipule que la consultation et l'avis des représentants du personnel portent à la fois sur : l'exécution du plan de formation de l'année précédente et le projet de plan pour l'année à venir (articles L.2323-34 et L.2323-35). Entre les deux réunions spécifiques, l'employeur doit également consulter et recueillir l'avis du comité sur les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise.

### Deux réunions spécifiques

Outre la réunion consacrée aux orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise (voir encadré),

l'employeur est tenu de réunir deux fois le comité d'entreprise. A l'ordre du jour de la première réunion, qui doit avoir lieu avant le 1<sup>er</sup> octobre 2010, doit figurer l'examen des mesures prises conformément au plan de formation 2009 et celles qui sont en cours d'exécution au titre de l'année 2010. Quant à la seconde réunion, elle est consacrée au projet de plan de formation pour 2011.

Ces deux réunions doivent, comme le précise la loi, être « spécifiques », c'est-à-dire qu'elles doivent être uniquement dédiées à cette question. Elles peuvent toutefois se dérouler, chacune, après ou avant la réunion ordinaire qui se tient mensuellement.

Si l'entreprise est dotée de plusieurs comités établissements, la consultation doit avoir lieu au niveau de chaque comité d'établissement sur les questions de formation qui lui sont propres. Le comité central d'entreprise

est, quant à lui, consulté sur l'ensemble du plan de formation et après les comités d'établissement.

Dans les établissements de moins de 50 salariés, l'employeur consulte les délégués du personnel (article L.2313-8 du code du travail).

### Première réunion

Trois semaines au moins avant la première réunion, l'employeur doit transmettre aux membres du comité d'entreprise un certain nombre d'informations écrites. Sont également destinataires de ces informations les délégués syndicaux ainsi que les membres de la commission formation du comité d'entreprise, commission obligatoire dans les entreprises d'au moins 200 salariés. Aux termes des articles D.2323-35 et D.2323-36 du code du travail, il s'agit des documents suivants :

- une note sur les orientations

de l'entreprise en matière de formation professionnelle, telles qu'elles résultent de la consultation du comité d'entreprise (et/ou des délégués du personnel) sur cette question ;

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

- la déclaration relative à la participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue (n°2485) adressée au trésor public et, éventuellement, le crédit d'impôt formation ;

- les informations ayant trait à la formation et qui figurent dans le bilan social (entreprises de plus de 300 salariés) ;

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

- le bilan des actions comprises dans le plan de formation



de l'année précédente (2009) et de l'année en cours (2010) et qui doit comporter :

- la liste des actions de formation, des bilans de compétences et des validations des acquis de l'expérience réalisés ;

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

- une note pour l'année précédente (2009) et l'année en cours (2010) sur la mise en œuvre des congés individuels de formation, des congés de bilan de compétences, des congés pour validation des acquis de l'expérience et des congés pour enseignement ; cette note doit préciser l'objet, la durée et le coût de ces congés, ainsi que les conditions dans lesquelles ils ont

été accordés ou reportés, et les résultats obtenus ;

- le bilan de l'année précédente (2009) et de l'année en cours (2010) sur l'accueil des enseignants et des conseillers d'orientation, ainsi que sur les

conditions d'accueil, d'insertion et de formation des jeunes et des demandeurs d'emploi au travers des contrats de professionnalisation et sur les conditions de mise en œuvre :

- des contrats de profession-

nalisation et des périodes de professionnalisation, en précisant : les conditions de leur déroulement (accueil, encadrement, suivi des emplois occupés pendant et à l'issue de leur action ou de leur

## Orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise

Le comité d'entreprise est obligatoirement « consulté tous les ans sur les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise ».

Ces orientations sont établies compte tenu des perspectives économiques et de l'évolution de l'emploi, des investissements et des technologies de l'entreprise. Elles doivent, outre, intégrer :

- la situation comparée des hommes et des femmes, telle qu'elle résulte du rapport annuel sur « les conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes » et des informations fournies par l'employeur lors des négociations sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;
- les mesures prises au bénéfice des femmes pour rétablir l'égalité des chances.

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



période de professionnalisation, organisation des actions de formation et/ou suivi) ;  
- du droit individuel à la formation.

Tous les documents sont destinés à nourrir le débat que le

comité d'entreprise se doit d'avoir avec l'employeur. C'est sur la base de ces documents et des explications recueillies au cours de la réunion, que le comité émet son avis sur l'exécution du plan de forma-

tion de l'année précédente (2009).

## Seconde réunion

Pour cette seconde réunion, qui doit se dérouler avant le

31 décembre, l'employeur doit adresser aux membres du comité (délégués syndicaux et membres de la commission formation) d'autres informations et documents concernant le projet relatif au plan de formation pour l'année à venir (2011). Informations et documents qui doivent parvenir aux représentants du personnel dans un délai d'au moins trois semaines avant la date fixée pour cette seconde réunion (article D.2323-7 du code du travail). Il s'agit :

- le projet de plan de formation pour l'année à venir (2011) qui doit comporter la liste des actions de formation selon leur nature :
- les actions d'adaptation des salariés au poste de travail ;
- les actions de formation liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi des salariés ;
- les actions participant au développement des compétences ;

## Comités d'entreprise : 65 ans, l'âge de la retraite ou 2<sup>ème</sup> jeunesse ?

Dans le cadre du 65<sup>ème</sup> anniversaire de la création des CE, la Fédération nationale des Associations inter-CE Cezam et ses partenaires de l'économie sociale (Groupe Chèque Déjeuner, Crédit Coopératif, Macif, Groupe Prévadiès / Groupe Harmonie Mutuelles) ont uni leurs efforts pour réaliser une enquête nationale sur les pratiques sociales des CE en France. Une démarche qui vise à long terme à lancer un débat autour du rôle social des CE et à redonner du sens à leur action.

Aujourd'hui la question de la politique sociale du CE est d'autant plus importante que les élus de CE se trouvent placés au cœur des mutations économiques et sociales qui touchent les salariés (précarité, temps partiel, isolement, mobilité...), et qu'une nouvelle génération d'élus prend la relève.

C'est dans ce contexte que 539 adhérents du réseau Cezam (CE, DUP, COS, CAS, associations ou amicales du personnel), tous secteurs d'activité confondus (fonction publique & collectivités inclus), ont été interrogés du 15 avril au 10 juillet 2009 sur leurs pratiques sociales.

13 thématiques ont été abordées dont les salariés en difficulté, la conciliation travail / vie personnelle, la santé, le logement, le transport, etc.

### Comment les élus perçoivent-ils leur rôle ?

- pour 40 % en un **rôle d'émancipation** des salariés : proposer des activités qu'ils ne connaissent pas et qu'ils ne feraient pas si le CE ne leur proposait pas ;
- pour près de 30 % en un **rôle de cohésion** : favoriser le lien social dans leur entreprise ;
- pour plus de 20 % en un **rôle de démocratisation** : favoriser l'accès à des activités/actions grâce à des aides financières ;
- pour moins de 10 % en **redistribution de pouvoir d'achat**.

Pour obtenir la synthèse de l'enquête Cezam :  
CEZAM

Tél. : 01.42.46.13.00 - Fax : 01.42.46.13.11

cezam@cezam.fr

www.cezam.fr (rubrique « qui sommes-nous ? »)

- la liste des bilans de compétences et des validations des acquis de l'expérience proposés par l'employeur ;
- les informations relatives aux :
  - organismes de formation et organismes chargés de réaliser les bilans de compétences ou d'accompagner et/ou de valider les acquis de l'expérience ;
  - effectifs bénéficiaires, répartis par catégorie socioprofessionnelle et sexe ;
  - conditions d'organisation de ces actions ;
  - conditions financières de leur réalisation ;
  - éléments consécutifs du coût des actions de formation ;
  - une note sur les demandes formulées pour l'année à venir (2011) concernant le droit individuel de formation, les congés individuels de forma-

tion, de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience et les périodes de professionnalisation (nature des formations, durée, coût, organismes prestataires...);

- une note fournissant des informations pour l'année à venir (2011) sur les conditions de mise en œuvre des contrats de professionnalisation ainsi que du droit individuel à la formation.

A l'issue de cette seconde réunion, le comité d'entreprise émet un avis sur le plan de formation pour l'année à venir (2011).

Jean Martinez

## Sanctions

Le non-respect des dispositions régissant la consultation du comité d'entreprise sur le plan de formation peut être sanctionné sur le plan à la fois pénal et administratif.

Au plan pénal, l'employeur peut être condamné pour délit d'entrave s'il :

- ne consulte pas les représentants du personnel ;
- ne transmet pas les documents et informations que prévoit le code du travail ou ne les transmet qu'à certains destinataires seulement (par exemple, il oublie les délégués syndicaux ou les membres de la commission formation) ;
- ne respecte pas le délai minimum de trois semaines avant les réunions pour adresser les documents et informations ;
- se contente de donner ces informations oralement et non par écrit.

Au plan administratif, la taxe acquittée par l'entreprise au titre de la participation au développement de la formation professionnelle peut être majorée par les services fiscaux.

# comitéo

des idées fraîches pour votre CE

### BILLETTERIE NATIONALE

Externalisez votre billetterie cinémas, concerts, parcs de loisirs, voyages, location vacances, tarifs CE sans minimum d'achat.

### SITE INTERNET DU CE

Simplifiez la communication du CE. Site internet du CE, sondages salariés, PV de réunion en ligne, échanges, animations, forums de discussion...

### SERVICES AUX ÉLUS

Logiciel de gestion des budgets boutique du CE en ligne, information juridique, gestion des subventions automatisées, événementiel, formation des élus...

DÉMO GRATUITE !  
CONTACTEZ-NOUS !  
01 41 41 03 37  
contact@comiteo.net  
www.comiteo.net

## Participez gratuitement à notre tirage au sort !

Participez au tirage au sort Comitéo et GAGNEZ

UN WEEK END À LONDRES pour deux personnes

1 AN DE CRÉDIT

DES VOS VOTATIONS

### BULLETIN DE PARTICIPATION :

NOM .....  
 PRENOM .....  
 SOCIÉTÉ .....  
 FONCTION AU SEIN DU CE .....  
 EFFECTIF .....  
 TEL .....  
 MAIL .....  
 ADRESSE .....

Bulletin à retourner à Comitéo 60 rue Marcel Dassault 92100 Boulogne-Billancourt ou à recopier et à renvoyer à concours@comiteo.net

#### Conditions générales :

Le grand prix est dévolu à l'acheteur résident en France Métropolitaine (sans limitation de 25 ans) le 07 Octobre 2011, à l'issue de toute procédure de participation au tirage au sort organisée. Le grand prix est réservé par tirage au sort sur la base des participations valides. Tous les participants remplissent aux conditions prévues au Règlement annexé gratuitement par courrier à toute personne qui contacte le service à Comitéo 60 rue Marcel Dassault 92100 Boulogne-Billancourt.

L'engagement à ce tirage au sort implique l'acceptation de toutes les conditions et de participer aux éventuelles procédures de validation des données personnelles vous concernant en nous adressant à Comitéo l'adresse

Informations complémentaires sur www.comiteo.net  
 Règlement complet disponible à l'adresse mail : Client Service et Service Assistance

# Délit d'entrave à manier avec précaution

Infligé majoritairement aux employeurs, le délit d'entrave peut aussi l'être à l'encontre des représentants du personnel...

**L**e délit d'entrave est une condamnation pénale qui sanctionne tout comportement empêchant le fonctionnement normal des institutions représentatives du personnel (délégués du personnel, comité d'entreprise, comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail) et des délégués syndicaux. Prononcé par le juge, le délit d'entrave est l'ultime recours garantissant aux institutions représentatives du personnel (et aux délégués syndicaux) d'exercer leurs prérogatives selon les règles édictées par le législateur.

### Une sanction pénale

S'agissant du seul comité d'entreprise, le Code du travail prévoit expressément que « toute entrave apportée, soit à la constitution d'un comité d'entreprise, d'un comité d'établissement ou d'un comité central d'entreprise, soit à la libre dési-

gnation de leurs membres, soit à leur fonctionnement régulier, notamment par méconnaissance des dispositions des articles L.2324-3 à L.2324-5 et L.2324-8, est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3750 euros ou de l'une de ces deux peines seulement (...) » (article L.2328-1). Il ajoute que « le fait de ne pas constituer et réunir pour la première fois un comité de groupe dans les conditions prévues aux articles L.2333-5 et L.2334-3 ou d'apporter une entrave soit à la désignation des membres d'un comité de groupe, soit au fonctionnement régulier de ce comité, est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 euros » (article L.2335-1). Enfin, les mêmes sont encourues par toute entreprise (ou établissement distinct) de plus de trois cents salariés qui ne réalise et ne soumet pas au comité d'entreprise le bilan social (article L.2328-2). La loi ne donne cependant pas de définition du délit d'entrave. Ce sont les juges qui ont, fil des

décisions qu'ils ont rendues, cerné cette notion. Selon la jurisprudence, constitue une entrave « tout fait d'action ou d'omission ayant pour objet ou même seulement pour effet de porter une atteinte quelconque, si légère soit-elle, au fonctionnement normal du comité d'entreprise, au plein exercice de ses attributions ou aux prérogatives de ses membres » (voir « Droit des comités d'entreprise et des comités de groupe », Maurice Cohen, L.G.D.J.)

Pour être constitué, le délit d'entrave doit reposer sur :  
- un élément matériel, c'est-à-dire un acte contraire à la loi (refus de mettre en place un comité d'entreprise, de convoquer ses membres en réunion, fournir les informations prévues par la loi ou encore de respecter les délais légaux de convocation, par exemple), une omission (ne pas solliciter l'avis du comité d'entreprise lorsque la loi l'impose, par exemple) ou la simple méconnaissance des formalités légales (constitution du comité d'entreprise,

demande d'autorisation de licenciement d'un salarié protégé...);  
- un élément moral ou intentionnel, c'est-à-dire que l'infraction constatée doit résulter du caractère intentionnel de l'acte ou de l'omission imputable au prévenu ; pour les juges de la Cour de cassation, le caractère volontaire des agissements poursuivis suffit à établir l'élément intentionnel de l'infraction, l'employeur ne pouvant prétendre qu'il n'avait pas l'intention de commettre un délit au motif qu'il ignorait une règle de droit.

Quelques exemples tirés de la jurisprudence de la Cour de cassation permettent de mieux comprendre cette notion.

### Mandat pour ester en justice

Le mandat confié à l'un des membres titulaires pour ester en justice doit être en rapport avec les faits reprochés et apparaître clairement dans le



procès-verbal de la réunion du comité d'entreprise :

« Alors que (...) le comité d'entreprise ne peut valablement agir en justice que si la personne qui le représente a été expressément mandatée à cet effet dans des termes clairs et précis ;

« Attendu que, pour confirmer le jugement ayant déclaré le comité d'établissement partiellement recevable à agir, l'arrêt retient qu'il ressort du procès-verbal de la première réunion de consultation du comité (...) qu'à l'issue de cette réunion, un mandat d'ester en justice du chef d'entrave a été régulièrement donné à l'unanimité au secrétaire du comité, et qu'en conséquence, l'action civile a été régulièrement engagée pour les seuls faits antérieurs à cette date (...) » (Cassation, chambre criminelle, n°05-80443, 3 janvier 2006).

## Election - renouvellement

Alors que fin novembre 2001, devait être organisé le renou-

vellement du comité d'entreprise et des délégués du personnel, l'employeur adresse à la Direction du travail une demande d'autorisation de suppression du comité d'entreprise. Il ne procède qu'aux seules élections des délégués du personnel. Il réitère sa demande à l'administration qui refuse la suppression du comité d'entreprise en janvier 2002. Fin mars 2002, un accord d'établissement est signé avec le délégué syndical relatif à la création d'une délégation unique du personnel.

Cet employeur est condamné à douze mois d'emprisonnement et à 5 000 euros d'amende pour entraves notamment à la libre désignation des membres du comité d'entreprise et à son fonctionnement régulier :

« Attendu que, pour dire la prévention établie, l'arrêt (...) retient que, malgré le refus de l'inspecteur, en date du 29 janvier 2002, d'autoriser la suppression du comité d'entreprise demandée par Max X... et malgré le rappel fait à ce dernier de son devoir d'or-

ganiser les élections en vue du renouvellement dudit comité, le prévenu n'a pas satisfait à ses obligations et a mis en place le 27 mars 2002, sans consultation du comité d'entreprise, une délégation unique du personnel (...) ;

« Attendu qu'en l'état de ces énonciations (...) la Cour d'appel, qui (...) a exactement déclaré constituées les deux infractions d'entrave imputées au prévenu, en l'absence de toute mesure de suppression du comité d'entreprise que seule l'autorité administrative était habilitée à autoriser, a justifié sa décision (...) » (Cassation, chambre criminelle, n°06-82601, 6 février 2007).

## Transmission d'informations

Le comité d'entreprise demande à l'employeur de lui communiquer le listing des heures supplémentaires ainsi que celui des repos compensateurs et le compteur d'heures d'annualisa-

tion. Il souhaite obtenir ces informations pour chaque salarié. Il réitère cette demande à quatre reprises, sans succès.

La Cour d'appel de Paris déboute le comité d'entreprise, estimant notamment « qu'en l'absence de texte faisant obligation à l'employeur de communiquer des informations individuelles, Luc X... n'a commis, sur le fondement des faits ayant donné lieu à poursuite, aucune faute (...) » A tort, juge la Cour de cassation :

« Mais attendu qu'en se prononçant ainsi, alors qu'en matière de durée du travail, l'information du comité d'entreprise est nécessairement écrite, ainsi que l'exige l'article L.431-5, deuxième alinéa, du Code du travail, et individualisée, la Cour d'appel n'a pas justifié sa décision (...) » (Cassation, chambre criminelle, n°04-84301, 15 février 2005).

Les délais de transmission des documents aux membres du comité d'entreprise doivent être respectés. A défaut, l'employeur peut être poursuivi et condamné pour délit d'entrave. Ainsi, dans le cadre de la consultation du comité d'entreprise sur le plan de formation, les représentants du personnel constatent qu'ils ont reçu des documents incomplets. De plus, ils reprochent à l'employeur ne pas avoir respecté le délai de trois semaines au moins avant les réunions du comité d'entreprise pour la transmission des documents. Le comité d'entreprise estime que de tels faits sont constitutifs d'entraves.

La Cour de cassation confirme la décision de la Cour d'appel d'Aix-en-Provence qui a donné raison aux représentants du personnel :

« Que (...) les juges ont exactement décidé que le délit d'entrave (...) était constitué en tous ses éléments, tant matériel qu'intentionnel, du fait du refus volontaire de communication aux membres du comité d'établissement des documents visés par l'article



*D.932-1 du Code du travail dans les délais requis, peu important à cet égard que la commission préparatoire aux travaux du comité instituée par l'article L.434-7, alinéa 4, dudit Code ait, pour sa part, préalablement accepté la communication, dans des délais moindres, de certaines des pièces nécessaires à la préparation des délibérations (...) »*

(Cassation, chambre criminelle, n°05-80443, 3 janvier 2006).

## Information et consultation

Dans de nombreuses situations, l'employeur est tenu d'informer et de consulter le comité d'entreprise avant de prendre sa

décision. Il s'agit pour l'employeur de consulter le comité d'entreprise sur un projet et non sur une décision qui est d'ores et déjà prise. A défaut, les juges peuvent estimer que le délit d'entrave est constitué :  
« Attendu qu'après avoir relevé que les membres du comité central d'entreprise avaient appris lors de leur réunion, en date des 15 et 16 novembre 2001, que les établissements

concernés seraient fermés successivement entre la fin du mois de novembre et de décembre 2001 et que ces fermetures étaient effectivement intervenues aux périodes annoncées, l'arrêt attaqué...retient que le seul rapprochement de ces éléments, joints à la constatation du fait que la convention d'occupation des locaux de l'une des cafétérias en cause, arrivée à échéance depuis plusieurs mois, n'avait pas été renouvelée, établit que la décision de fermeture a été prise de façon irrévocable avant la consultation du comité ; que les juges constatent qu'au surplus, André X... a admis devant l'inspecteur du travail que tel était le cas, et qu'il a réitéré ce propos lors de l'enquête de police (...) »

(Cassation, chambre criminelle, n°05-86147, 25 avril 2006).

Il en est de même, lorsque la loi prévoit expressément la consultation du comité d'entreprise avant la signature d'un accord collectif :

« Attendu que, pour dire que les éléments constitutifs du délit d'entrave au fonctionnement régulier du comité central d'entreprise étaient établis à la charge de Jean-Marie X... les juges retiennent que, bien que le secrétaire du comité ait averti la direction de la nécessité de cette consultation, Jean-Marie X... a volontairement pris la décision de ne pas consulter le comité central d'entreprise préalablement à la signature de l'accord (...) »

(Cassation, chambre criminelle, n°02-84307, 20 mai 2003).

## Responsabilité des élus

Si, en règle générale, le délit d'entrave est prononcé à l'encontre de l'employeurs, il peut l'être également à l'encontre des membres du comité d'en-

## Ordre du jour

Au cours d'une réunion du CE, les membres titulaires présents décident à l'unanimité, au titre des « questions diverses », de donner mandat au secrétaire pour représenter le comité en justice pour condamner l'administrateur judiciaire pour délit d'entrave.

La Cour d'appel de Paris déclare irrégulière la délibération du comité d'entreprise, ce que confirme la Cour de cassation : « qu'en l'état de ces énonciations, qui établissent l'absence de lien nécessaire entre la décision d'engagement de poursuites pénales et les questions inscrites à l'ordre du jour, la Cour d'appel a fait l'exacte application (...) » (Cassation, chambre criminelle, n° 05-85895, 5 septembre 2006).

En tout état de cause, le mandat pour agir en justice donné à l'un des membres du comité d'entreprise doit impérativement être antérieur au jugement. Ainsi, s'il y a appel d'un jugement, le mandat doit être voté avant l'expiration des délais d'appel.

treprise, des salariés et même d'une personne extérieure à l'entreprise.

Ainsi, la Cour d'appel de Paris condamne le trésorier et le secrétaire d'un comité d'entreprise pour entrave au fonctionnement régulier du comité et abus de confiance, aux motifs que : « Gérard Y... et Francis X... ont donné un ordre de virement de fonds, sans avoir obtenu l'autorisation de leur mandant, sans se préoccuper de connaître l'identité du titulaire du compte bénéficiaire et sans prendre la moindre garantie ;

« les conditions dans lesquelles, après avoir nécessairement constaté à la lecture des projets d'actes de vente transmis dès le 3 juillet 1993 à Gérard Y... ainsi qu'il résulte des déclarations du notaire canadien, que la société... et donc Pascal Z... était le vendeur, les prévenus ont gardé le silence sur les conditions réelles de la transaction et le rôle joué par Pascal Z..., confirment qu'une entente illicite a existé entre les trois hommes ;

« qu'il en résulte que (...) Gérard Y... et Francis X... ont délibérément violé le mandat qui leur était confié en qualité de trésorier et de secrétaire du comité d'entreprise (...) »

Décision que confirme la Cour de cassation :

« Attendu que (...) la Cour d'appel a (...) caractérisé en tous ses éléments, tant matériels qu'intentionnel, le délit d'abus de confiance dont a déclaré le prévenu coupable (...) »

« Attendu que, la peine prononcée étant justifiée par la déclaration de

culpabilité (...) il n'y a pas lieu d'examiner le premier moyen qui discute le délit d'entrave au fonctionnement régulier du comité d'entreprise (...) » (Cassation, chambre criminelle, n°04-84118, 10 mai 2005).

Autre exemple : deux membres élus d'un comité d'entreprise ainsi que plusieurs directeurs de l'entreprise sont reconnus coupables d'entraves au fonctionnement régulier du comité pour avoir accepté une contrepartie financière en échange de leur démission. Démission que l'employeur souhaitait afin que les deux représentants du personnel ne soient plus présents lors de la mise en place d'un plan social devant permettre la fermeture d'un site :

« Attendu qu'après avoir rappelé que le licenciement des salariés protégés doit être autorisé par l'inspecteur du travail, après avis du comité d'entreprise... et que la violation de ces règles constitue les délits d'entrave à l'exercice de leurs fonctions, l'arrêt attaqué énonce que les négociations auxquelles se sont livrés les cadres de la société... avec ces salariés, dont Jean-Yves Y... étaient destinées, pour les cadres, à obtenir la résiliation des contrats de travail de salariés protégés sans observer les prescriptions légales que leur confère leur statut, dans le but de faciliter la mise en place d'un plan social et, pour les salariés protégés, à bénéficier d'avantages obtenus en méconnaissance des mandats dont ils étaient investis (...) »

(Cassation, chambre criminelle, n°02-85141, 28 janvier 2004).

## L'inspection du travail

Dans le cadre de ses fonctions, l'inspecteur du travail peut constater que l'employeur a commis un délit d'entrave au fonctionnement régulier du comité d'entreprise. Dans un tel cas, il doit dresser un procès-verbal constatant les faits et qui « fait foi jusqu'à preuve du contraire. »

Le procès-verbal de l'inspecteur du travail est transmis au procureur de la République qui apprécie la suite à en donner (article 40 du code de procédure pénale.)

CABINET VAUDOYER

UN EXPERT COMPTABLE  
AU SERVICE DES ÉLUS

LES COMPTES DE L'ENTREPRISE ANNÉE



LA MISE EN PLACE D'UN PLAN SOCIAL



NOTRE RAPPORT



Notre vocation :  
rendre compréhensible  
"l'incompréhensible"

La Pensée  
4, rue de Général Canard  
91190 BRÉVILLÉ SUR LOIRE  
Tél. : 01 45 45 11 00 Fax : 01 45 45 11 00  
mail : vaudoyer@wanadoo.fr



# Salons e

 LE RENDEZ-VOUS DES  
COMITÉS D'ENTREPRISE **PARIS**

**14, 15 et 16 septembre 2010**  
**CNIT - Paris La Défense**

36<sup>ème</sup>  
édition

400  
exposants

36  
conférences

6 débats

1 journée sur  
l'économie sociale



*Créons du lien !*

[www.salonsce.com](http://www.salonsce.com)

# Licenciement économique et reclassement

Le motif économique du licenciement doit présenter un caractère réel et sérieux, ce qui suppose que l'employeur ait préalablement exécuté ses obligations de reclassement, mais aussi d'adaptation à l'égard du salarié.

**L**e code du travail précise que le licenciement pour motif économique d'un salarié ne peut intervenir que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés, et que le reclassement de l'intéressé ne peut être opéré dans l'entreprise ou dans les entreprises du groupe auquel appartient l'employeur.

### Obligation d'adaptation

La loi impose à l'employeur une obligation permanente d'adaptation des salariés à leurs postes de travail. Ainsi, avant tout licenciement, il est tenu de rechercher tous les emplois susceptibles de convenir et, notamment, ceux qui seraient accessibles grâce à de telles actions.

Si aucune adaptation n'est tentée, le licenciement est sans cause réelle et sérieuse. Outre, les dommages et intérêts dus au salarié à ce titre, celui-ci peut également obtenir une indemnisation répa-

rant spécifiquement le préjudice causé par le non-respect de cette obligation d'adaptation (Cassation, chambre sociale, n°06-40950, 23 octobre 2007 ; le salarié n'avait bénéficié que d'un stage de formation continue de trois jours au cours des douze ans qu'il avait passés au service de son employeur.)

Ce principe a encore été récemment rappelé par la chambre sociale de la cour de cassation dans une affaire où quatre salariés de nationalité malienne, employés en qualité de garçons de cuisine par la société de la tour Lafayette, et présents dans l'entreprise depuis respectivement vingt-deux, vingt-cinq, vingt-sept et trente trois ans, ont saisi la juridiction prud'homale afin d'obtenir des dommages et intérêts pour absence de formation professionnelle et d'évolution de carrière. A l'appui de leur demande, ces salariés faisaient valoir qu'ils avaient, de ce fait, perdu toute chance d'évoluer au sein de l'entreprise. Pour les débouter, la cour d'appel énonce que les salariés - qui avancent que, pendant toute

leur carrière au sein de la société, aucune formation ne leur a été proposée pour combattre leur illettrisme - ne présentent aucun fait démontrant que leur employeur n'a jamais veillé au maintien de leur capacité à occuper un poste, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des réorganisations dans l'entreprise.

La Cour de cassation casse cette décision et donne raison aux salariés, en précisant clairement que le fait que ceux-ci n'avaient bénéficié d'aucune formation professionnelle pendant toute la durée de leur présence dans l'entreprise établit un manquement de l'employeur à son obligation de veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi, ce qui entraîne pour les intéressés un préjudice qu'il appartient au juge d'évaluer (Cassation, chambre sociale, n° 09-40914, 2 mars 2010).

L'intérêt de cet arrêt est de reconnaître que la violation de l'obligation de maintenir la capacité à occuper un emploi peut, en

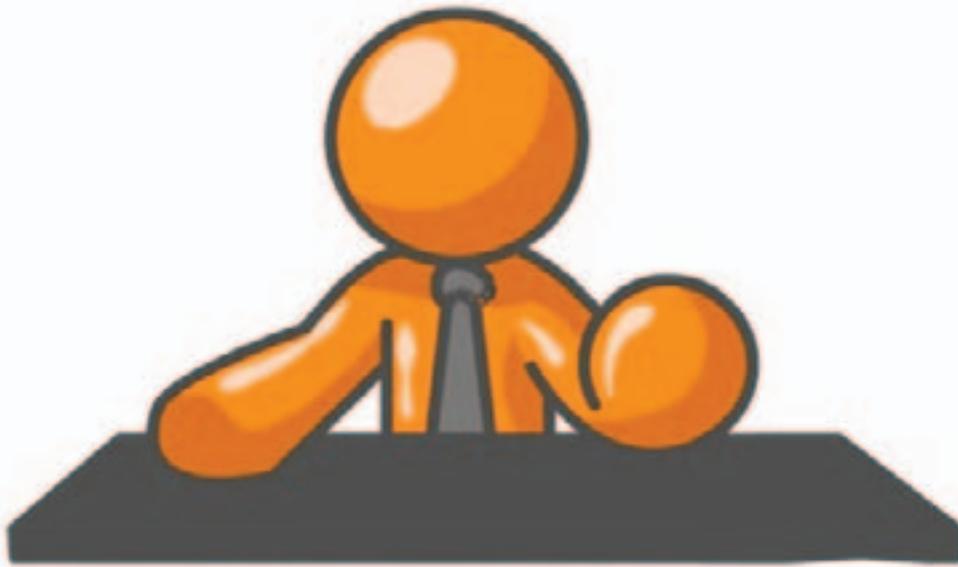
effet, être envisagée comme source de préjudice, alors même que le contrat de travail du salarié n'est pas rompu.

L'employeur doit exécuter le contrat de travail de bonne foi. Il ne fait guère de doute que cette obligation sera invoquée par les salariés dans un nombre de litiges à venir, et qu'un large pouvoir d'appréciation sera reconnu aux juges du fond.

### Obligation de reclassement

Tous les salariés menacés par un licenciement économique - qu'il soit individuel ou collectif, et quelle que soit la taille de l'entreprise - doivent bénéficier de propositions de reclassement.

L'employeur est tenu ainsi de proposer des emplois disponibles, même si ceux-ci ne le sont qu'à des conditions qui ont été au préalable refusées par le salarié. En effet, la proposition d'une modification du contrat de travail - que le salarié est en droit de refuser, ne dispense pas l'employeur de son obligation de



reclassement (Cassation, chambre sociale, n°08-42755, 25 novembre 2009). L'affaire concernait un employeur qui avait proposé au salarié une modification de son contrat de travail pour motif économique que ce dernier avait refusée, ce qui entraînait son licenciement. L'employeur aurait dû lui proposer le poste en reclassement, peu importe qu'il ne soit disponible qu'aux conditions que le salarié venait de refuser.

Le reclassement ne peut être proposé que sur des emplois salariés (Cassation, chambre sociale, n°07-44480, 31 mars 2008).

#### **Périmètre de reclassement**

Le reclassement doit être envisagé, non seulement dans le cadre de l'établissement et de l'entreprise, mais aussi au niveau du groupe, parmi les entreprises dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation leur permettent la permutation de tout ou partie du personnel.

Ainsi, l'employeur - qui a proposé au salarié un reclassement dans un emploi de classification inférieure sans avoir recherché s'il existait, dans les entreprises du groupe, des emplois disponibles correspondant à la qualifi-

cation et aux compétences du salarié - n'a pas satisfait à son obligation de reclassement (Cassation, chambre sociale, n°04-43763, 13 septembre 2006). Lorsque le reclassement en France est impossible, il doit être recherché au sein des sociétés du groupe situées à l'étranger, dès lors que la législation applicable localement n'empêche pas l'emploi de salariés étrangers (Cassation, chambre sociale, n°97-44023, 9 février 2000), ce qu'il appartient à l'employeur de démontrer (Cassation, chambre sociale, n°06-46073, 4 décembre 2007). Dans ce cadre, l'employeur ne peut pas proposer des postes qui seraient inacceptables pour les salariés concernés. Il reste tenu d'envisager des propositions en adéquation avec leurs attentes légitimes. Ainsi, par exemple, une proposition concernant des postes à l'étranger pour des salaires très inférieurs au SMIC ne peut être considérée comme sérieuse.

#### **Rémunération équivalente**

La loi du 18 mai 2010 « vise à garantir de justes conditions de rémunération aux salariés

concernés par une procédure de reclassement et à mettre fin aux propositions indignes faites aux salariés à l'occasion de licenciements économi-

ques (un emploi en Inde pour 69 euros ou un autre en Tunisie pour 137 euros). »

La nouvelle loi impose ainsi une rémunération équivalente et consacre la pratique du questionnaire préalable au reclassement.

Avant tout licenciement économique, l'employeur doit tenter de reclasser le salarié au sein de l'entreprise ou du groupe sur un emploi relevant de la même catégorie que celui qu'il occupe ou sur un emploi équivalent assorti, complète la loi, d'une rémunération équivalente.

Cette même loi légalise, en outre, la pratique des questionnaires de mobilité préalables à un reclassement à l'étranger : l'entreprise implantée à l'étranger (ou appartenant à un groupe international) qui envisage un licenciement pour motif économique, doit demander au salarié s'il accepte de recevoir des offres de reclassement à l'étranger dans chacune de ses entités, et sous quelles restrictions éventuelles quant aux caractéristiques des emplois offerts (rémunération, localisation, etc.)

**atoucom**  
 La communication qui pique la curiosité des ayants-droit !  
 tierrets d'accueil CE, flash infos, agendas...  
 www.atoucom.fr  
 Tél. Paris : 01 45 75 07 96 • Tél. Lille : 03 20 00 26 12  
 17 ans de conseil • 450 CE • 1500 publications

Ne manquez pas les prochains numéros de

# MédiaCE



Parce que la réussite  
de VOTRE mandat  
est NOTRE priorité

5 numéros + 2 hors-séries

Votre code d'accès

à [www.mediace.fr](http://www.mediace.fr)

abonnez-vous et

restez informés pour **120€ TTC seulement**

A imputer  
sur le 0,2%  
de  
fonctionnement

Média CE - Métropole 19 - Bât. C - 134/140 rue d'Aubervilliers - 75019 Paris

Tél. 09 71 22 45 82 - Fax 0811 11 20 27 - e-mail [abonnement@mediace.fr](mailto:abonnement@mediace.fr)

**OUI** nous nous abonnons à **MédiaCE**

5 numéros & 2 hors-séries en 1 exemplaire = 120 €

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

CE \_\_\_\_\_  
Responsable \_\_\_\_\_  
Fonction \_\_\_\_\_  
Adresse \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ Effectif \_\_\_\_\_  
CP \_\_\_\_\_ Ville \_\_\_\_\_  
Tél. \_\_\_\_\_ Fax \_\_\_\_\_  
E-mail \_\_\_\_\_ Date d'élections \_\_\_\_\_

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.

INC40

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

La loi ajoute que les offres de reclassement doivent être « écrites et précises ».

Quant à la jurisprudence, elle exige qu'elles soient personnalisées et individualisées (Cassation, chambre sociale, n°05-43841, 26 septembre 2006). La rémunération proposée ne doit pas être indiquée sous forme d'une fourchette en fonction de l'expérience (Cassation, chambre sociale, n°07-43893, 13 mai 2009).

### **Sanction**

Si aucun reclassement sérieux n'est proposé, l'employeur doit démontrer l'impossibilité de reclasser, faute de quoi le licenciement est considéré comme dépourvu de cause réelle et sérieuse (Cassation, chambre sociale, n°99-41068, 4 avril 2001). Il en va de même si les licenciements sont prononcés avant l'expiration du délai imparti aux salariés pour accepter ou refuser les propositions de reclassement (Cassation, chambre sociale, n°01-41885, 24 avril 2003).

Le recours régulier à des travailleurs intérimaires ou à des CDD, avant ou après des licenciements économiques, prouve l'inexécution par l'employeur de son obligation de reclassement (Cassation, chambre sociale, n°00-41885, 29 janvier 2002).

## **Plan de sauvegarde de l'emploi**

### **Licenciements concernés**

Dans les entreprises comportant au moins 50 salariés pourvues ou non d'institution représentative du personnel, un plan de sauvegarde de l'emploi doit être établi dès lors qu'un projet de licenciement porte sur 10 salariés ou plus sur une même période de 30 jours.

Les seuils de 50 et 10 salariés s'apprécient au niveau de l'entreprise : une entreprise de moins de 50 salariés appartenant à un



groupe important n'est pas assujettie à l'obligation d'établir un plan de sauvegarde de l'emploi (Cassation, chambre sociale, n°01-41030, 26 février 2003). L'objet du plan de sauvegarde de l'emploi est d'éviter les licenciements ou d'en réduire le nombre, ainsi que de faciliter le reclassement du personnel dont le licenciement ne peut être évité.

### **Reclassement interne**

La Cour de cassation a décidé que le plan de sauvegarde de l'emploi, qui comportait tout un ensemble de mesures précises et concrètes, (telles que des actions en vue du reclassement interne par mutations sur des postes de production avec organisation d'un stage probatoire adapté et maintien du salaire antérieur de deux à cinq mois, une priorité d'accès à un congé individuel de formation, en vue de reclasser les salariés) répondait aux exigences légales (Cassation, chambre sociale, n°07-43644, 14 janvier 2009).

### **Reclassement externe**

Le reclassement externe peut se faire via la mise en place d'antennes emploi, le trans-

fert de salariés chez les sous-traitants ou clients, etc. Le recours à une entreprise spécialisée assurant la gestion d'une cellule de reclassement constitue un moyen sérieux et légitime pour assurer les reclassements externes.

Si l'employeur offre un reclassement dans une autre entreprise, il doit informer loyalement les salariés des risques que peuvent présenter les emplois proposés (Cassation, chambre sociale, n°06-41001, 6 juin 2007).

### **Validité du PSE**

Le plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) doit prévoir le reclassement effectif des salariés. Sa validité s'apprécie ainsi en fonction des reclassements effectifs qu'il permet d'opérer. Il doit, en tout état de cause, comporter des mesures précises et concrètes susceptibles d'assurer le reclassement des salariés à l'intérieur du groupe auquel appartient la société et, à défaut de postes disponibles, de faciliter les départs à l'extérieur du groupe (Cassation, chambre sociale, n°04-47950, 11 octobre 2006).

La validité du PSE est jugée au regard des moyens dont dispose l'entreprise ou le groupe.

L'employeur reste cependant seul responsable à l'égard des salariés de l'obligation d'établir un PSE répondant aux moyens du groupe. Les autres sociétés n'en sont pas solidaires (Cassation, chambre sociale, n°06-15776, 13 janvier 2010). L'employeur doit rechercher en priorité les mesures les plus adaptées à maintenir les emplois ou à faciliter le reclassement (Cassation, chambre sociale, n°08-21870, 26 mars 2000). Au final, la pertinence du plan doit être appréciée en fonction de l'ensemble des mesures qu'il contient, et en tenant compte de la procédure d'actualisation des offres qu'il prévoit (Cassation, chambre sociale, n°06-45887, 14 février 2007).

Le PSE ne peut pas prévoir la possibilité pour les salariés de signer des transactions leur ouvrant droit à une indemnisation en contrepartie de leur renonciation aux mesures destinées à favoriser le reclassement (Cassation, chambre sociale, n°06-41410, 26 mars 2007).

**Fernand Mathieu**  
Docteur en droit  
Avocat au Barreau de Paris

# Distribution

# automatique

# les nouveautés 2010

Qu'il s'agisse des distributeurs ou des produits, de nombreuses nouveautés sont mises sur le marché en 2010. Nous présentons ici quelques-unes de ces nouveautés. Cette présentation n'est pas exhaustive, sur le plan tant des distributeurs que des produits.

## Crunchy Van Houten de Barry Callebaut

Proposer des boissons avec des marquants en distribution automatique ?

C'est possible avec les gobelets prédosés !

Dernier lancement en date : Crunchy Van Houten (Barry Callebaut), un chocolat chaud surmonté de billes de céréales enrobées. Proposée en gobelet prédosé, cette boisson est un mélange de chocolat en poudre et de billes de céréales soufflées enrobées de chocolat noir.

Pour accentuer le caractère gourmand du produit, le fabricant a opté pour une poudre premium sans lactosérum ni matières grasses hydrogénées et affichant 21 % de cacao.



---

## Rock, de N&W Global Vending



Le nouveau distributeur Necta, spécialement conçu pour les lieux publics, peut offrir jusqu'à 70 sélections simples. Sa vitrine très large et son écran vidéo permettent de visualiser des messages publicitaires.

De plus, il est totalement à l'épreuve des actes de vandalisme.

Rock est un distributeur dédié à un usage intensif qui garantit une distribution facile et sûre du produit sélectionné, avec une surface d'exposition très large, étudiée pour offrir le maximum de visibilité aux produits.

L'éclairage de la vitrine par des LEDs, le panneau d'affichage personnalisable et l'écran vidéo pour spots publicitaires sont les caractéristiques qui frappent immédiatement au premier coup d'oeil.

Rock est également respectueux de l'environnement, car il est doté d'une unité réfrigérante à haut rendement et d'un système de gestion de la consommation énergétique qui lui a permis d'obtenir la classification "A" selon le protocole EVA-EMP 2.0.

# La perfection est servie



## Deux nouveautés chez St Michel : TAM TAM et Tablett'.

Avec TAM TAM, on se régale d'une pâtisserie ronde et moelleuse à la vanille et son cœur fondant au chocolat.

Conditionné par 2 dans un sachet dont le design répond aux codes d'un public jeune, TAM TAM est adapté au marché de la distribution automatique : le produit occupe 1 seule spire.

Tablett' se présente sous la forme d'une petite tablette de chocolat à croquer à tout instant : au petit déjeuner, après le sport, au goûter, pour une pause gourmande et rassasiante !

Un format idéal à emporter partout : 12 carrés de biscuit sécables à glisser dans la poche, dans les sacs et sacoches...

Les Tablett' sont disponibles en deux parfums : chocolat/pépites de chocolat, et noisettes/pépites de chocolat.



## Oasis Thé et Pulco Citronnade : au goût du jour

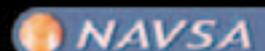
Jouant en permanence le renouvellement de l'offre de parfums, Oasis vient de lancer coup sur coup un Oasis Fraise/Framboise en boîte 33 cl et un Pêche/Abricot en bouteille PET de 50 cl.

La marque sort aujourd'hui des sentiers battus en proposant le mariage gourmand des fruits et du thé, avec le lancement d'Oasis Thé.

Oasis Thé contient dix fois plus de fruits que ses concurrents, à 5 % en moyenne contre 0,50 %.



Premier fabricant européen  
de Distributeurs Automatiques  
Adhérent Navsa



## La Distribution Automatique vous intéresse ?

Pour tout savoir sur ce marché :

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



- **FD CONSEIL**  
Consultant en stratégie commerciale

- **WWW.LA-DA.COM**, le portail de la DA
- Des services exclusifs pour les professionnels et les fabricants



Pour plus d'infos appelez-nous :  
**04 99 58 37 32**

## Consommation



Surfant sur la légitimité de la marque Pulco, Orangina Schweppes a remis au goût du jour la citronnade, avec juste ce qu'il faut de jus de citron et d'eau de source, agrémentée d'une note de citron confit dans une recette prête à boire. Dans l'esprit d'aujourd'hui, Pulco Citronnade ne contient que peu de sucres et est totalement exempt de conservateurs, colorants ou autres édulcorants.

### MEI et Microtronic font cause commune

MEI et Microtronic ont annoncé officiellement leur collaboration pour le développement d'une gamme de solutions cashless qui sera commercialisée par MEI sous la marque MEI Cashflow.

Ce partenariat réunit le leader mondial dans la reconnaissance des pièces et des billets avec certainement la société la plus innovante dans le monde du cashless.



Microtronic est réputé pour son approche pionnière sur les sites Cashless privés et publics.

Son expertise des différentes interfaces et configurations du marché lui a permis de développer des solutions compatibles avec le parc européen.

MEI est le leader du marché pour la reconnaissance des pièces et des billets de banques, avec plus de 2 millions de produits utilisés sur le parc de distributeurs automatiques en Europe.

### Carte Noire participe au développement durable



Carte Noire, première marque de café de l'Hexagone, s'engage aux côtés de Rainforest Alliance afin de proposer à la distribution automatique une offre qui participe au développement durable.

100% des grains de ce nouveau Carte Noire Espresso sont issus de fermes vérifiées par Rainforest Alliance.

Cette ONG (organisation non gouvernementale) œuvre depuis 1987 pour contribuer à un développement économique et social des communautés locales, et respectueux de l'environnement.

# LYOVEL

Conter SA au capital de 5 000 000 € - 311 492 227 RCS Nanterre • Conception et réalisation : C. L. / L. / J. / P.



## ET SI VOTRE « PAUSE CAFÉ » RIMAIT AVEC BIEN-ÊTRE ?

### LYOVEL, LE PARTENAIRE DE VOS ESPACES DE PAUSE.

Acteur reconnu de la distribution automatique depuis plus de 35 ans, LYOVEL s'engage à vos côtés et vous propose de vous accompagner dans votre démarche de bien-être des collaborateurs :

- **Proposer** une alimentation équilibrée et variée  
*(offre nutrition bien-être : pommes, compotes, barres céréalières, produits allégés) ;*
- **Offrir** des espaces de pause conviviaux  
*(personnalisation des distributeurs, espaces pause thématiques sur mesure) ;*
- **Développer** des lieux d'échange et de communication  
*(écrans de communication sur les distributeurs).*

Cette démarche  
vous intéresse ?

Pour en savoir plus,  
rendez-vous sur : [www.lyovel.com](http://www.lyovel.com)  
ou contactez-nous au : +33 (0)1 49 38 17 86



## Une nouvelle boisson gourmande Milka saveur chocolat blanc

Kraft Foods signale l'arrivée d'une nouvelle boisson gourmande : Milka saveur chocolat blanc. L'engouement pour ce parfum ne se dément pas, en boisson comme en confiserie. Avec sa recette tendre et gourmande et sa mousse délicate et onctueuse, cette nouveauté se présente comme une boisson très indulgente et peut même remplacer un dessert. Une première du genre en DA !



## Le Rocher Suchard gagne les spires



Après 63 ans d'attente, c'est fait : le voilà ! Le fameux Rocher Suchard arrive enfin en distribution automatique. Il est commercialisé en 2x35 grammes dans un format bi-pack adapté aux spires et dans sa version lait, la plus consensuelle (et donc la plus prisée) des consommateurs.

## Canibal dévore les déchets nomades

Ce collecteur d'un nouveau genre récupère les canettes aluminium ou fer-aluminium, les bouteilles PET et les gobelets en plastique (PS ou PP).

Afin de sensibiliser la population à la collecte de ses déchets "nomades", la machine la récompense en lui distribuant bons de réduction, goodies et autres petits cadeaux... et les généreux ramasseurs peuvent choisir d'abandonner leur gain à une association caritative.

« *Canibal est le seul collecteur ludique et incitatif, ce n'est pas seulement une poubelle propre !* », font valoir les dirigeants.

Canibal propose, pour la somme de 279 euros par mois, la location de la machine, son installation et une collecte mensuelle de déchets, sachant qu'un système GPRS peut prévenir à distance quand la machine est pleine (elle peut contenir jusqu'à 6 000 emballages).



## Solista, l'incomparable nouveau table-top

A l'occasion de Vending Paris 2010, débutera le lancement d'un nouveau distributeur de boissons chaudes table top. Solista complètera le renouvellement de la gamme Necta dans la catégorie dédiée aux petits sites. Il se positionne sur le segment de Colibri et Brio3 avec des prestations de haut niveau le destinant à devenir la référence du marché.

En effet, c'est le premier distributeur Necta de cette catégorie à proposer la technologie Z4000 (groupe café) et le système Freemix pour les boissons solubles, jusqu'aujourd'hui réservés au free standing haut de gamme. Le design, très attractif, enrichi de lumières LEDs et d'élégants posters graphiques, constitue un des points forts de Solista.





DISTRIBUTION AUTOMATIQUE



# Faire plaisir

**Offrez-leur**  
les saveurs qu'ils aiment

**Offrez-vous**  
le service qui vous sourit

Contactez-nous

[www.autobar.fr](http://www.autobar.fr)

 N° Vert 0 800 00 45 45

APPEL GRATUIT DEPUIS UN POSTE FIXE



LE GOÛT DE L'INNOVATION

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

2<sup>e</sup> édition

**Eluceo,**  
bien plus  
qu'un salon !

**20**  
Conférences

**200**  
Exposants

Le Loto  
d'Eluceo

**4**  
Rencontres  
entre responsables  
de Commission

Le « Off »  
du jamais vu sur un  
salon pour Comités  
d'Entreprise

Le Train  
d'Eluceo

**Eluceo**

**Eluceo'lidarité!**

Grande soirée  
au Profit  
de l'ASSOCIATION  
PETITS PRINCES

*Le salon au cœur  
des Comités d'Entreprise*

**PARIS 6 & 7 octobre 2010**

**Espace Paris Est Montreuil**

**M° Ligne 9 - Robespierre**



Demandez votre badge d'accès personnalisé sur **www.eluceo.fr**  
ou au **04 42 32 87 40** et profitez d'avantages **exclusifs!**

## Au sommaire

### Zoom

p. 29

- ◆ PSE : égalité de traitement

### Actualités

p. 31

- ◆ Transaction : validité
- ◆ Rétractation et prise d'acte
- ◆ Harcèlement moral et sexuel...
- ◆ Tutorat : prise en charge des dépenses
- ◆ CHSCT : consultation
- ◆ Majoration d'assurance vieillesse...

### Forum des experts

p. 33

- ◆ Do you speak droit du travail ?
- ◆ Projet : le règlement intérieur du CE...
- ◆ Pouxxxxxxxxxveto...

### Point de vue de l'expert

p. 37, 39 à 41

- ◆ Evs a l'œil sur la politique salariale
- ◆ Projet de licenciement économique...
- ◆ Evolution des rémunération au sein de l'entreprise

### Bon à savoir

p. 38

- ◆ Epargne salariale

## Zoom

### PSE : égalité de traitement

Un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) peut-il contenir des mesures réservées uniquement à certains salariés ?

Oui, a répondu la Cour de cassation, mais à la double condition que :

- tous les salariés de l'entreprise placés dans une situation identique bénéficient de l'avantage accordé ;

- les règles qui fixent les modalités et conditions d'attribution de l'avantage soient définies et contrôlables par les juges (Cassation, chambre sociale, n° 99-40987, 10 juillet 2001).

A défaut, les dispositions du PSE doivent être ouvertes à l'ensemble des salariés de l'entreprise. C'est le sens d'une décision récente de la Cour de cassation dans une affaire qui opposait la direction d'une entreprise à des délégués syndicaux.

œuvre.

Des délégués syndicaux estiment que les mesures incitatives au départ volontaire sont discriminatoires, n'étant réservées qu'aux seuls salariés de l'établissement visé par la réduction d'effectif.

Ils saisissent le juge pour qu'il ordonne la reprise dès l'origine de la procédure d'information et de consultation du comité central d'entreprise, et qu'il interdise de mettre en application le plan de suppression d'emplois tant que la procédure de concertation avec les représentants du personnel n'a pas été menée à son terme.

La cour d'appel de Versailles fait droit à la demande des délégués syndicaux. Jugement que conteste l'employeur.

### Les faits

Une entreprise comportant quatre établissements distincts souhaite, dans le cadre d'une réorganisation, la suppression de 48 postes de l'un de ses établissements. Elle soumet au comité central d'entreprise un plan de sauvegarde de l'emploi qui contient des mesures incitatives aux départs volontaires pour les seuls salariés de l'établissement concerné. Le PSE précise, par ailleurs, que si le nombre de suppressions de postes n'était pas atteint, des licenciements seraient mis en

### Arguments de l'employeur

A l'appui de son pourvoi, l'employeur avance les arguments suivants :

1. l'appartenance d'un salarié à un établissement de l'entreprise et à une catégorie professionnelle déterminée ne constitue pas un critère dont la prise en compte par l'employeur est prohibée par l'article L.1132-1 du code du travail, ni d'ailleurs aucun autre texte ;

2. en interdisant à la société de mettre en œuvre le plan de sau-

## Zoom

vegarde de l'emploi au motif que la limitation du dispositif de départ volontaire aux seuls salariés de l'établissement, à l'exclusion des autres salariés de l'entreprise, constituerait une rupture du principe d'égalité de traitement entre les salariés, la cour d'appel a notamment violé l'article L.1233-62 du code du travail ;

3. le salarié appartenant aux catégories professionnelles et à l'établissement concerné par les suppressions d'emplois n'est pas placé dans une situation identique à celle du salarié de même catégorie, mais appartenant à un autre établissement :

- dans la mesure où le départ volontaire du salarié appartenant à l'établissement concerné est directement susceptible d'absorber une suppression d'emplois et

d'éviter un licenciement ;

- dans la mesure où, par ailleurs, le départ volontaire d'un salarié n'appartenant pas à l'établissement concerné par les suppressions d'emplois n'est susceptible d'absorber une suppression d'emploi et d'éviter un licenciement qu'à la condition qu'un salarié travaillant dans l'établissement où les emplois sont supprimés accepte sa mutation géographique sur l'emploi ainsi libéré ;

- et même lorsqu'il est désigné à la suite de la mise en œuvre des critères d'ordre des licenciements, le licenciement d'un salarié n'appartenant pas à l'établissement concerné n'est susceptible d'être envisagé qu'à la condition qu'un salarié dont le poste est supprimé accepte d'être reclassé sur son poste.

### Décision de la Cour de cassation

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

« Mais attendu que si le plan de sauvegarde de l'emploi peut contenir des mesures réservées à certains salariés, c'est à la condition que tous les salariés de l'entreprise placés dans une situation identique au regard de l'avantage en cause puissent bénéficier de cet avantage, à moins qu'une différence de traitement soit justifiée par des raisons objectives et pertinentes, et que les règles déterminant les conditions d'attribution de cet avantage soient préalablement définies et contrôlables ; qu'ayant constaté, d'une part,

que les mesures incitant aux départs volontaires étaient réservées aux seuls salariés de l'établissement..., et, d'autre part, qu'au cas où elles ne permettraient pas d'atteindre l'objectif de réduction d'effectifs, il était prévu des licenciements économiques auxquels tous les salariés de l'entreprise appartenant aux catégories concernées seraient exposés sans avoir pu bénéficier de l'alternative offerte par les aides au départ volontaire, ce dont il résultait une rupture dans l'égalité de traitement entre les salariés des divers établissements, la cour d'appel a statué à bon droit. »

(Cassation, chambre sociale, n° 09-15182, 12 juillet 2010).

La rédaction de Média CE

### Transaction : validité

Si les juges n'ont pas à apprécier le caractère réel et sérieux du licenciement pour décider ou non de la validité de la transaction signée entre le salarié et l'employeur, ils doivent s'assurer que des concessions réciproques ont bien été faites de part et d'autre.

Sur quels éléments peuvent-ils se fonder pour vérifier ces concessions ?

C'est à cette question que vient de répondre la Cour de cassation. Dans cette affaire, un salarié conteste son licenciement et la transaction conclue avec son employeur. La cour d'appel le déboute.

A tort, selon la Haute juridiction : « qu'en statuant ainsi, alors que, d'une part, l'accident du travail n'était pas contesté par l'employeur et, d'autre part, que le motif évoqué dans la lettre de licenciement, trop vague pour être matériellement vérifiable, était exclusif d'une faute grave, ce dont il se déduisait que le licenciement et la transaction étaient nuls, la cour d'appel a violé... »

(Cassation, chambre sociale, n° 09-40984, 13 juillet 2010).

## Actualités

### Rétractation et prise d'acte

Un salarié prend acte de la rupture de son contrat de travail en raison de faits qu'il reproche à son employeur. Le même jour, le tribunal de commerce ouvre à l'encontre de l'employeur une procédure de redressement judiciaire reconvertie en liquidation judiciaire. Le salarié accepte une convention de reclassement personnalisé (CRP). Il saisit le juge afin d'obtenir des dommages-intérêts pour rupture de son contrat de travail imputable à son employeur et le paiement de l'indemnité de préavis et conventionnelle de licenciement. Il obtient gain de cause, ce que conteste le mandataire liquidateur estimant que la prise d'acte avait fait l'objet d'une rétractation par le salarié dès lors qu'il avait accepté la CRP.

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

« Mais attendu, d'abord, que la prise d'acte de la rupture par le salarié en raison de faits qu'il reproche à son employeur entraîne la rupture immédiate du contrat de travail, même si une procédure collective a été ouverte concomitamment à l'égard de l'employeur ; qu'il s'ensuit que le licenciement pour motif économique prononcé postérieurement par le mandataire liquidateur est non avvenu ;

« Attendu, ensuite, que la prise d'acte ne peut être rétractée, de sorte que le moyen qui invoque la renonciation par le salarié à sa prise d'acte du fait de son acceptation postérieure d'une convention de reclassement personnalisé est inopérant [...] » (Cassation, chambre sociale, n° 09-41456, 30 juin 2010).

### Harcèlement moral et sexuel : harmonisation des peines

Une loi du 9 juillet 2010 (n° 2010-769, J.O. du 10 juillet, page 12762) harmonise les peines encourues pour des faits de harcèlement moral et de harcèlement sexuel. C'est ainsi que, désormais, les peines fixées par le code du travail sont alignées sur celles qui sont prévues par le code pénal, c'est-à-dire : 15 000 euros et un an d'emprisonnement.

En outre, la peine complémentaire d'affichage et de diffusion de la décision de justice est possible sur le fondement des dispositions du code pénal relatives au harcèlement moral et au harcèlement sexuel.

Jusqu'à présent, le code du travail fixait à 3 750 euros le montant de la peine.

### Tutorat : prise en charge des dépenses

Les OPCA (Organismes paritaires agréés) peuvent prendre en charge, au titre du plan de formation, certaines dépenses liées au tutorat de jeunes de moins de 26 ans embauchés depuis au moins six mois dans l'entreprise (ou stagiaires). Toutefois, ces dépenses doivent être engagées avant le 31 décembre 2011.

Un décret du 15 juin 2010 (n° 2010-661, J.O. du 17 juin, page 11040) précise que :

- les jeunes doivent avoir été embauchés sous CDI ou en CDD d'au moins 12 mois

et les stagiaires doivent être accueillis dans les conditions légales dans l'entreprise ;

- le salarié exerçant le tutorat doit être qualifié et justifier d'au moins deux ans d'expérience professionnelle dans une qualification en rapport avec l'objectif visé ;

- l'OPCA peut prendre en charge les dépenses dans la limite de 230 euros par mois et par jeune et ce, pour une durée maximale de six mois pour un jeune embauché, et de trois mois pour un stagiaire.

**V2A Services**

La rédaction de vos  
comptes rendus CE

La solution à petit  
prix et un gain de temps  
considérable

Une expérience du CE  
au service des élus

**PROMOTION EXCEPTIONNELLE  
-10% SUR VOTRE PREMIERE  
COMMANDE**

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

## Actualités

### CHSCT : consultation

Un employeur souhaite regrouper sur un seul lieu des salariés de plusieurs sites. Il soumet à consultation son projet en le présentant au CHSCT du seul site qui doit accueillir tous les salariés concernés. L'un des CHSCT des autres lieux saisit le président du tribunal de grande instance, estimant qu'il aurait dû également être consulté sur ce projet. Sa demande est rejetée. A tort, énonce la Cour de cassation :

« Attendu que... le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est consulté avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail et, notamment, avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail, avant toute modification des

cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail ;

« Attendu, d'abord, que constitue une décision d'aménagement important modifiant les conditions de travail de ce texte (article L.4612-8 du code du travail), un projet de regroupement sur un même site d'un service commun réparti sur plusieurs sites intéressant 80 salariés, dont la mise en œuvre doit entraîner le transfert hors de leur secteur géographique d'origine ou le changement des attributions de ces salariés ;

« Attendu, ensuite, qu'en l'absence d'un CHSCT unique compétent pour l'ensemble des sites concernés, le projet qui excède nécessairement les prérogatives de chacun des CHSCT impose la consultation de tous les CHSCT territorialement compétents pour ces sites... » (Cassation, chambre sociale, n° 09-13640, 30 juin 2010).

---

### Majoration d'assurance vieillesse pour les pères

Conformément à la loi de financement de la sécurité sociale pour 2010, les assurés dont la pension de vieillesse prend effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010 peuvent bénéficier de trois nouvelles majorations de durée d'assurance pour enfants : majoration maternité, majoration éducation et majoration adoption. Les pères peuvent demander la majoration de leur durée d'assurance pour l'éducation ou l'adoption d'enfants nés ou adoptés avant ou après le 1<sup>er</sup> janvier 2010.

Ainsi, si l'enfant est né ou a été adopté à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010, les conditions suivantes doivent être remplies :

- la majoration éducation de quatre trimestres maximum par enfant pour les quatre ans suivant sa naissance est attribuée, sous réserve que :

- chacun des deux parents justifie d'au moins deux années d'assurance à un régime de sécurité sociale obligatoire de l'un des Etats membres de la Communauté européenne (ou d'un pays relevant de l'espace économique européen ou de la Suisse) ;
- le parent n'ait pas été privé de son autorité parentale pen-

dant la période de quatre ans ;

- la majoration adoption de quatre trimestres maximum par enfant adopté durant sa minorité est attribuée en tout ou partie au parent adoptif.

Pour chaque enfant, les parents peuvent choisir de bénéficier des majorations éducation ou adoption, ou décider de se répartir les trimestres de majoration. En cas de désaccord, la majoration est attribuée à celui qui a principalement contribué à l'éducation de l'enfant pour la plus longue période. La décision doit intervenir dans le délai de six mois qui suit le quatrième anniversaire de l'enfant ou de l'adoption. Passé ce délai, la majoration est accordée à la mère.

Pour les enfants nés ou adoptés avant le 1<sup>er</sup> janvier 2010, les majorations sont attribuées à la mère, sauf si le père apporte la preuve qu'il a élevé seul l'enfant pendant une ou plusieurs années au cours des quatre années qui suivent la naissance ou l'adoption. (Circulaire de la Caisse nationale d'assurance vieillesse n° 2010/57 du 22 juin 2010).

# Forum des experts

## Do you speak droit du travail ?

A l'heure de la mondialisation, les dirigeants d'entreprise se situent souvent à l'étranger et pratiquent plus volontiers la langue de Shakespeare que celle de Molière.

Dès lors, il n'est pas rare qu'un comité d'entreprise se voit communiquer en anglais les informations comptables et sociales prévues par le code du travail.

Les représentants du personnel ne sont pas tenus d'accepter cette pratique, même s'ils maîtrisent parfaitement l'anglais. Un CE est en droit d'exiger la transmission de documents rédigés en français.

Cette règle de base découle d'une loi du 4 août 1994 (L.n° 94-665, du 4 août 1994, J.O 5 août) consacrant la langue française comme langue officielle de la République.

Il en résulte que, si l'employeur ne joue pas le jeu, les élus ont la possibilité de saisir le tribunal de grande instance pour faire ordonner la traduction des documents (TGI Versailles, 11

janv.2005, n° 04/06662 ; CA Versailles 2006, 2 mars 2006, n°05/01344°).

Cela nous amène à penser (non sans humour) qu'avant de donner un avis sur le recrutement de leur futur employeur, les membres du CE consultés sur un projet de restructuration, devraient toujours poser la question suivante : « Do you speak droit du travail ? ».

Cette seule question nous semble bien résumer le rôle de défense de l'intérêt collectif des travailleurs, qui revient légalement aux élus de CE. Cela permettrait peut-être aussi d'éviter que celui dont la langue domine ne se croie au-dessus des lois du pays dans lequel il emploie du personnel.

Gilles SERAUD  
DECLIC CE



**DÉCLIC**  
CE

04 50 43 12 61

**NOTRE MÉTIER : FORMER ET ACCOMPAGNER LES ÉLUS.**  
**NOTRE SATISFACTION : CRÉER DU DIALOGUE SOCIAL.**

Formations | Assistance | Expertise | Outils



**C.E - DP - CHSCT**  
Déclic-Ce épaula les élus pendant la durée de leur mandat.

Nous avons rédigé pour vous le guide pratique : **Questions courantes et modèles utiles.** Vous y trouverez plus de 10 ans de réponses concrètes aux questions que vous nous posez au quotidien.

[Télécharger le guide](#)

**Déclic-C.E**

Organisme indépendant et agréé pour la formation économique des nouveaux élus. Déclic-CE est le partenaire indispensable pour la durée de votre mandat. Nous proposons des formations intra et interCE. Tous nos stages sont adaptés aux réalités des C.E :

- Usage d'un langage clair qui met le droit à la portée de tous.
- Échange et Interactivité.
- Cas pratiques.

Nos formateurs - anciens élus, juristes spécialisés - sont entièrement voués aux C.E. Après chaque formation, vous bénéficiez d'un suivi gratuit de 3 mois auprès de notre service d'accompagnement juridique. Notre objectif est de vous aider à devenir des élus crédibles, respectés et incontournables. Notre volonté est de vous conduire sur le chemin du dialogue social, dans l'intérêt des salariés que vous représentez.

# CAHIER Expert

## Forum des experts

### Projet : le règlement intérieur du CE une occasion de faire avancer le droit des élus

Après leur élection, les membres du CE peuvent adopter un règlement intérieur pour le fonctionnement de l'institution.

#### Le règlement intérieur du CE est une disposition du Code du travail ...

Art. L.2325-2 : « le CE détermine, dans un règlement intérieur, les modalités de son fonctionnement et celle de ses rapports avec les salariés de l'entreprise, pour l'exercice des missions qui lui sont confiées par le présent titre ».

Art. L.2325-3 : « les conditions de fonctionnement du CE doivent permettre une prise en compte effective des intérêts des salariés exerçant leur activité hors de l'entreprise ou dans des unités dispersées ».

#### ... pour autant, l'adoption d'un règlement intérieur n'est pas une obligation

Ce document, propre au CE, constitue un socle de règles écri-

tes contribuant à clarifier le fonctionnement interne du CE et son organisation. L'employeur ne peut s'opposer à la volonté du CE de se doter d'un règlement intérieur sans s'exposer à caractériser un délit d'entrave.

Distinct du règlement intérieur de l'entreprise, il n'a pas à être transmis à l'inspecteur du travail. En outre, il ne dispense pas de la négociation possible d'un accord sur le droit syndical.

Le règlement intérieur prévoit les modalités de modification ou de suppression du règlement intérieur et sa durée de validité. Le renouvellement du CE ne rend pas caduc le règlement intérieur, sauf à ce que celui-ci en dispose lui-même autrement.

#### La rédaction et l'adoption du règlement intérieur

Le règlement intérieur est rédigé par les membres élus du CE qui disposent d'une certaine liberté dans ce domaine. Le plus souvent, c'est le secrétaire qui prépare un projet. Celui-ci est inscrit à l'ordre du jour d'une réunion plénière au cours de laquelle il pourra être modifié. Il doit être adopté à la majorité des voix des membres présents. La participation au vote de l'employeur est

obligatoire lorsque le règlement intérieur contient des engagements plus importants que ceux prévus par le législateur. Ainsi voté, il s'impose aux membres du CE, y compris à ceux qui ne l'auraient pas voté et au président (sauf disposition autre, comme exposée ci-dessous).

#### Le contenu du règlement intérieur

Le règlement intérieur peut pallier à toutes les imprécisions de la loi, à condition de ne pas réduire les dispositions du Code du travail. Les dérogations à la loi, négociées avec le chef d'entreprise, ne peuvent être que plus favorables que la loi.

#### Les clauses relatives au fonctionnement du CE

Composition du bureau : sa constitution n'est pas une obligation légale, seule la personne du secrétaire est reconnue par le Code du travail. Le règlement intérieur peut prévoir : la composition du bureau et les attributions de ses membres, l'identification de ceux qui ont pouvoir de signature sur le compte du CE et sous quelles conditions, les

moyens du bureau, etc. ;  
**Réunions** : initiative et fréquences des réunions préparatoires, qui y participe ? Qui fait quoi ? Modalités de diffusion du procès verbal, etc. ;  
**Organisation des votes** : le règlement intérieur peut souligner les règles de majorité, les modalités de vote. Le Code du travail institue le vote à bulletin secret pour le licenciement d'un salarié protégé et le médecin du travail, et énonce que le président ne doit pas participer au vote lorsqu'il consulte les élus en tant que délégation du personnel. Le règlement intérieur peut, par exemple, également prévoir la non-participation du président au vote désignant le secrétaire du CE ;  
**Commissions** : le règlement intérieur peut adapter les modalités de fonctionnement des commissions obligatoires et organiser celles des commissions facultatives ;  
**Moyens** : accès au local, personnel mis à disposition, budget destiné à l'emploi de salariés, matériels nécessaires, etc. ;  
**Financement** : modalités de versement des contributions patronales et utilisation de ces subventions ;  
**Gestion** : indiquer les modalités de préparation du budget, d'adoption, d'engagement des dépenses, de communication avec les élus et

# Forum des experts

les salariés (périodicité, supports), de présentation et de contrôle des comptes du CE, etc. ;

**Information des salariés** : nombre et emplacement des panneaux d'information du CE, journal du CE, recours à un réseau intranet, permanences du CE, etc. ;

## Les clauses relatives à l'exercice de certaines prérogatives du CE

Art. L.2325-11 et L.2325-13 du code du travail « Pour accomplir leur mission de représentants des salariés, les membres du CE doivent pouvoir circuler librement dans l'entreprise, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail ... » Et « organiser dans le local du CE des réunions d'information internes au personnel [...] ». **Le règlement intérieur peut prévoir certaines dispositions, sous réserve d'une négociation avec l'employeur, par exemple :**

- la possibilité pour les suppléants de se déplacer ou de participer aux réunions sur leur temps de travail ;
- du temps supplémentaire de délégation pour le secrétaire, le trésorier, le bureau, les commissions ;
- la formation économique des élus suppléants, selon les mêmes conditions que les titulaires, etc.

Toutes les clauses listées ci-dessus ne sont qu'indicatives ; le CE a une grande latitude pour déterminer le contenu de son règlement, chaque CE étant différent (taille du CE, qualité du dialogue social, diversité des sensibilités syndicales représentées ...). Mais attention, le CE doit veiller à ce que les dispositions de son règlement intérieur lui soient toujours plus favorables. **L'adoption d'un règlement intérieur est une occasion pour faire avancer les droits des représentants des salariés.**

Nadine PÉRONNET  
Tandem Conseil & Formation



**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](http://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

ÉLU DE CE ,  
CONNECTEZ-VOUS !!!



**NOUVEAU LOOK**

- + RAPIDE
- + ÉFFICACE
- + FLUIDE

**ET TOUJOURS :**

ACTUALITÉ JURIDIQUE DU CE  
ACTIVITÉ SOCIALES ET CULTURELLES  
MAG EN LIGNE  
ET BIEN PLUS ENCORE ...

*www.* **MédiaCE** .fr

# Point de vue de l'expert

## *EVS a l'œil sur la politique salariale*

Le rapport annuel unique du chef d'entreprise, le bilan social (pour les entreprises concernées), le rapport sur l'égalité homme femme ou les informations communiquées aux organisations syndicales par l'employeur en vue de la négociation annuelle sur les salaires et les conditions de travail sont autant d'occasions pour les représentants des salariés d'approcher la réalité de la politique salariale mise en œuvre dans l'entreprise.

Toutefois, il ne s'agit que d'une approche qui peut être trompeuse. Les entreprises ne communiquent que très rarement des informations par métiers, les rémunérations des entrants et des sortants sont mélangées avec celles de l'effectif stable, l'impact des absences n'est jamais retraité, etc.

Les élus constatent d'ailleurs que pour chaque résultat d'analyses construites sur ces seules bases, la direction peut systématiquement argumenter sur le thème « vos arguments ne sont pas valables, vos conclusions sont fausses...et vous faites dire à des données « moyennes » des choses totalement inexactes ».

L'évolution toute récente de la jurisprudence permet aujourd'hui à

l'expert, désigné par le CE pour l'assister dans le cadre de l'examen annuel des comptes de l'entreprise, d'accéder à des informations individuelles et très détaillées issues de la paie.

Ainsi nous pouvons permettre au CE de détenir le résultat d'analyses particulièrement fines sur des thèmes tels que :

- la formation et l'évolution des rémunérations par métiers ;
  - la disparité des rémunérations hommes/femmes par métiers ;
  - la répartition par métiers des budgets d'augmentations ;
  - l'évolution par métiers des rémunérations de l'effectif stable et leur comparaison avec celles des nouveaux entrants ;
  - l'évolution des primes, heures supplémentaires, ou tout autre indicateur de paie selon tous types de critères (services, métiers, sexe).
- Nous avons pu constater que les résultats fournis par ce nouveau type d'approche de l'analyse des données sociales étaient particulièrement utiles aux membres des CE qui les détiennent.

**Nicolas VILLARD**  
**EVS EXPERTISE**



**EVS**  
*Expertise*  
Les alternatives en débat

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

Analyse des comptes et de la situation de l'entreprise	<b>CE</b> <b>CCE</b> Comités de Groupe Comités d'Entreprise Européens	Plans de Sauvegarde de l'Emploi
Droit d'alerte économique		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](http://www.evsexpertise.fr)

## Bon à savoir

### Épargne salariale

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

#### Participation aux fruits de l'expansion

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

L'accord de participation peut être conclu avec le comité d'entreprise. Les sommes acquises au titre de la participation sont bloquées pendant cinq ans et ne donnent lieu qu'au prélèvement de la CSG et de la CRDS. Elles sont exonérées des cotisations sociales et de l'impôt sur le revenu. Toutefois, ces sommes peuvent être débloquées

avant le délai d'indisponibilité de cinq ans dans des cas précisément définis par la loi : mariage (ou PACS), naissance d'un enfant (ou adoption), divorce, invalidité du salarié (ou conjoint, enfant), décès du salarié (ou conjoint), cessation du contrat de travail (licenciement, démission), création ou reprise d'une entreprise, acquisition ou agrandissement de la résidence principale, situation de surendettement.

#### Intéressement

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

Les sommes acquises au titre de l'intéressement sont disponibles immédiatement et au plus tard le dernier jour du septième mois qui suit la clôture de l'exercice.

Ces sommes sont exonérées des cotisations sociales (à

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

#### Plan d'épargne d'entreprise (ou interentreprises)

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

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

Le plan d'épargne d'entreprise est mis en place, soit à l'initiative de l'employeur, soit par accord signé avec le comité d'entreprise ou les délégués syndicaux

Le plan est alimenté par les versements volontaires des salariés auxquels peuvent d'ajouter des sommes provenant de la participation et de l'intéressement ainsi que d'un versement complémentaire de l'employeur.

Les sommes versées sur le plan sont bloquées pendant cinq ans. Elles peuvent toutefois être débloquées avant ce délai d'indisponibilité de cinq pour les mêmes raisons que celles prévues pour la participation (voir ci-dessus).

Elles sont exonérées des cotisations sociales, à l'exception de la CSG et de la CRDS.

#### Plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO)

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

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

# Point de vue de l'expert

## Projet de « licenciement économique » de plus de 9 salariés :

Même dans une entreprise de moins de 50 salariés, le comité d'entreprise en place peut recourir à un expert-comptable rémunéré par l'entreprise

Alors qu'une entreprise est passée de plus de 50 salariés à moins de 50 salariés sans que le comité d'entreprise ait été supprimé, l'employeur envisage un licenciement pour motif économique portant sur plus de 9 salariés. Ce dernier conteste aux élus la possibilité de se faire assister par un expert-comptable, au motif qu'il faut un effectif de 50 salariés et plus pour pouvoir user de ce droit.

Le tribunal de grande instance (TGI) de Villefranche-sur-Saône et la cour d'appel de Lyon donnent raison à l'employeur au motif qu'il ressort de l'article L 1233-34 du Code du travail que « la possibilité légale pour le comité d'entreprise de recourir à l'assistance d'un expert-comptable n'est offerte que dans les entreprises comptant plus de cinquante salariés dans lesquelles le licenciement pour motif économique de plus de neuf salariés est envisagé. »

Une lecture littérale de l'article susnommé pourrait donner raison au TGI et à la cour d'appel puisqu'il commence ainsi : « dans les entreprises de cinquante salariés et plus [...] le comité d'entreprise peut recourir à l'assistance d'un expert-comptable [...] »

Cependant, par arrêt n° 09-14.192 du 12 juillet 2010, publié au bulletin, la chambre sociale de la Haute cour prononce la cassation.

Ainsi, quand on sait qu'avant leur recodification, entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> mai 2008, les dispositions du Code du travail Code qui nous intéressent ici ne fixaient aucune condition de seuils d'effectifs salariés en soi, deux enseignements essentiels peuvent être tirés de cet arrêt de la cour de cassation :

- tous comités d'entreprise, y compris ceux en place dans les entreprises de moins de 50 salariés, peuvent se faire assister d'un expert-comptable rémunéré par l'entreprise face à un projet de licenciement pour motif économique portant sur plus de 9 salariés ;
- sauf dispositions expresses contraires, la recodification du code du travail est intervenue à droit constant.

A noter que si l'arrêt susnommé est une cassation partielle, c'est parce qu'un autre aspect, non traité dans le présent article, n'a pas fait l'objet de la cassation demandée.

Yves CORMILLOT  
Société MÉRIC et ASSOCIÉS

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



PARIS  
58 A, Rue du Dessous  
des Berges  
75013  
TÉL.: 01 56 59 13 50  
Fax : 01 56 59 13 51  
safi-paris@wanadoo.fr

LYON  
Siège social  
363 Rue Garibaldi  
69007 LYON  
TÉL.: 04 78 69 17 81  
Fax : 04 72 73 26 60  
safi-meric@wanadoo.fr

## Point de vue de l'expert

### Evolution des rémunérations au sein de l'entreprise : des moyens renforcés à disposition du CE

Avec l'arrêt du 15 décembre 2009 en faveur du comité central d'Entreprise d'un laboratoire pharmaceutique, la Cour de Cassation a rendu une décision d'importance : elle confirme ainsi l'arrêt de la cour d'appel, qui estimait que *l'analyse de la politique des rémunérations et sa mise en perspective avec la situation de la société entrait bien dans le cadre de la mission légale de l'expert-comptable désigné pour l'examen des comptes annuels et prévisionnels, l'examen de la masse salariale et de son évolution permettant d'appréhender les éléments d'ordre social nécessaires à la compréhension de la situation de l'entreprise.*

#### Accès au fichier personnel

Par là-même, **l'expert-comptable désigné par le comité d'entreprise est fondé à demander la communication sur plusieurs années du fichier du personnel**, renseignant le numéro de matricule, le type de contrat de

travail, le sexe, la date de naissance, le total de la rémunération annuelle, ainsi que le détail de l'ensemble des rubriques composant cette rémunération brute annuelle.

Compte-tenu de l'obligation de secret professionnel et de discrétion auquel est tenu l'expert-comptable, notamment sur les informations de nature individuelle, l'employeur ne peut lui opposer le caractère confidentiel des documents demandés.

Cette décision constitue une avancée majeure. En effet, d'une manière générale, les politiques de rémunérations des entreprises apparaissent assez imperméables à l'analyse - faute, notamment, de transparence sur les outils utilisés en matière de gestion de la masse salariale.

#### Intérêt des éléments individuels de paie

De plus, on peut bien souvent observer que :

- les informations communiquées se limitent à une

moyenne, alors qu'en la matière, médiane, mini, maxi et écarts-type sont nécessaires pour une première analyse ;

- les données sur les rémunérations sont fournies sans correction de l'effet des temps partiels ou du turnover ;

- les effets des politiques de recrutement et de promotions ne sont pas analysés ;

- les informations par métier sont rarement communiquées, les éléments fournis portant en général sur les catégories professionnelles, et dans certains cas, les coefficients ;

- les classes cadres les plus élevées sont regroupées ;

- la part des différentes composantes de la rémunération est rarement détaillée ;

- les écarts de rémunération hommes/femmes ne sont pas explicités, etc.

Par ailleurs, alors que les branches patronales ont organisé des systèmes d'informations permettant la consolidation (parmi d'autres indicateurs) des données salariales, les entreprises ne fournissent généralement pas ces informations aux partenaires sociaux sur les mêmes

bases, empêchant ainsi toute véritable comparaison entre ces dernières et le secteur.

**L'obtention d'éléments de paie individuels sur plusieurs années permettra donc à l'expert-comptable du comité d'entreprise de fournir à ce dernier les informations pertinentes citées ci-dessus et en outre, en fonction des problématiques soulevées par le CE, de lui donner une vision sur :**

**- la politique de l'entreprise en matière d'augmentation salariale et de promotion :**

métiers ou catégories privilégiés ou à l'inverse délaissés, métiers, catégories ou services où se concentrent le plus grand nombre de salariés n'ayant bénéficié d'aucune augmentation au cours des 3 dernières années, cohérence avec la situation économique de l'entreprise, ses perspectives d'évolution et sa stratégie à moyen terme, ... ;

**- la politique de l'entreprise en matière de rémunération variable et de primes,** souvent éludées par les directions d'entreprise, car jugées trop sensibles ;

# Point de vue de l'expert

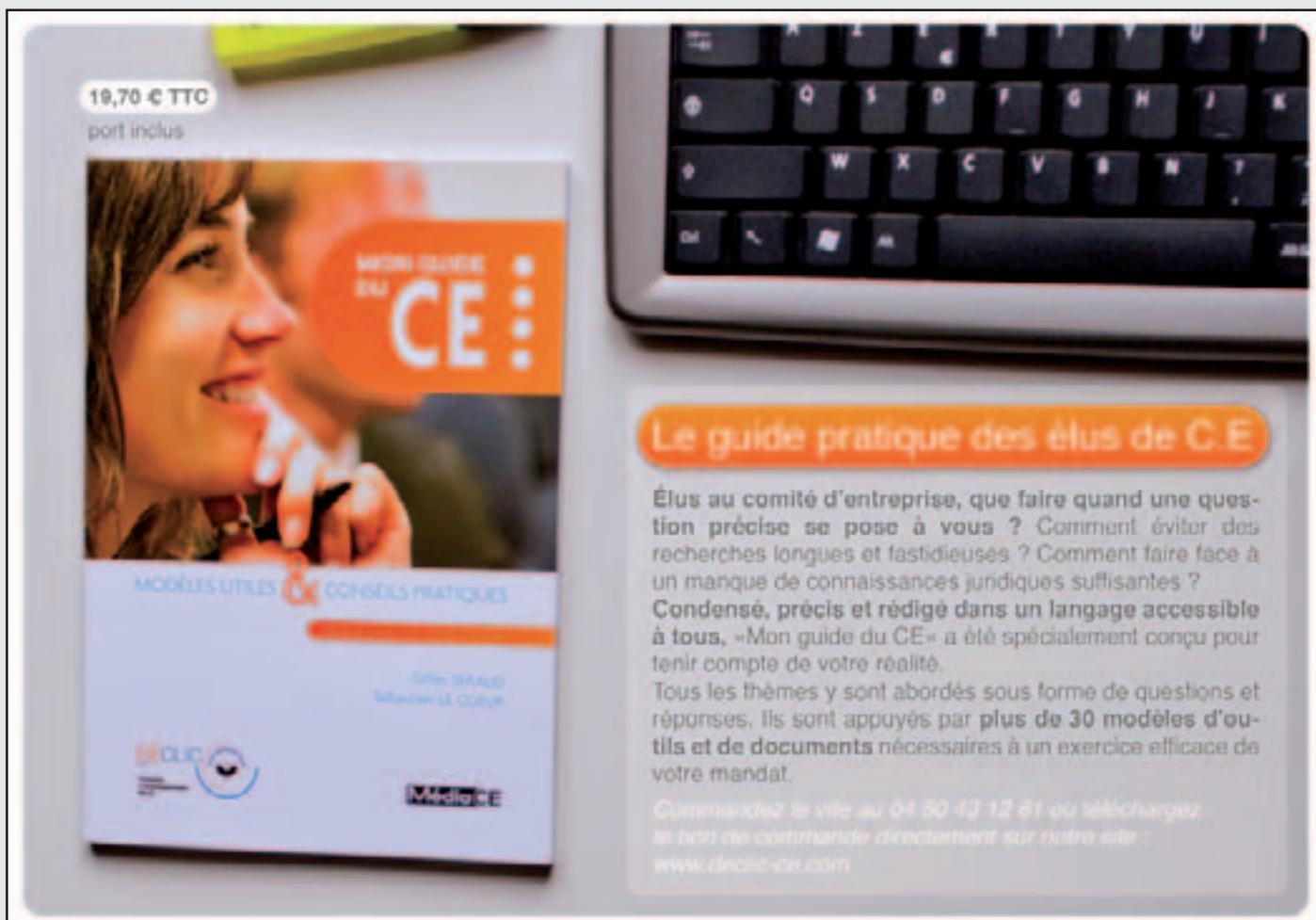
- **la situation en matière d'égalité professionnelle** au sein de l'entreprise, permettant au élu du CE de s'assurer que les objectifs fixés par l'article L.2242-7 du code du travail (suppression des écarts de rémunération hommes/femmes d'ici le 31/12/2010), et les règles imposées par l'article L.1225-26 du code du travail (garanties d'évolution de la rémunération des salariées pendant leur congé de maternité ou d'adoption) sont bien appliqués au sein de l'entreprise ;

- **la politique de l'entreprise en matière de salaires d'embauche et de trajectoire professionnelle**, indispensables dans le cadre d'une véritable concertation sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Rappelons en effet que la négociation triennale en la matière doit non seulement porter sur la GPEC à proprement parler, mais aussi sur

les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise sur la stratégie de l'entreprise et ses effets prévisibles sur l'emploi et les salaires, ...

La jurisprudence de décembre 2009 constitue donc un véritable apport pour une réelle information des élus de CE sur la situation et l'évolution de l'emploi et des salaires au sein de l'entreprise. Elle permet aux CE d'avoir accès aux informations pertinentes pour remplir les attributions économiques qui leur incombent.

Marie-Laure BILLOTTE  
Tandem Expertise



19,70 € TTC  
port inclus

MON GUIDE DU CE

MODÈLES UTILES & CONSEILS PRATIQUES

Gilles BRAUD  
Médiateur LE CCEUR

CLIC

MédioCE

### Le guide pratique des élus de C.E

Élus au comité d'entreprise, que faire quand une question précise se pose à vous ? Comment éviter des recherches longues et fastidieuses ? Comment faire face à un manque de connaissances juridiques suffisantes ? Condensé, précis et rédigé dans un langage accessible à tous, «Mon guide du CE» a été spécialement conçu pour tenir compte de votre réalité.

Tous les thèmes y sont abordés sous forme de questions et réponses. Ils sont appuyés par plus de 30 modèles d'outils et de documents nécessaires à un exercice efficace de votre mandat.

Commandez le vite au 01 50 13 12 61 ou téléchargez le bon de commande directement sur notre site : [www.declio-ce.com](http://www.declio-ce.com)

# Séjours linguistiques :

## à chacun sa formule

« Summer camp » ou « Home Lessons » ? Le séjour linguistique est protéiforme, et choisir la formule adaptée à chaque enfant pas toujours aisé pour les élus. Prenons la famille Lefèvre et rendons à Jules ou Adrien la formule qui leur convient.

**J**ules choisit le « séjour classique »

**Le profil de Jules :** cet adolescent de 14 ans maîtrise déjà les bases de la langue choisie, n'a aucun problème pour communiquer avec son entourage et sait s'adapter aux situations nouvelles.

**Ce qui lui convient :** le « séjour linguistique classique dans une famille ». Ce type de formule, qui figure parmi les plus demandées, assure un bon équilibre entre l'approche sérieuse d'une langue et la légitime envie de divertissement.

**Le principe :** Jules sera hébergé dans une famille et se rendra chaque jour dans une université ou une école de langues pour suivre des cours le matin, et pratiquer des activités sportives ou culturelles l'après-midi, assorties de visites et d'excursions deux ou trois fois par semaine.

**Selon les destinations, les famil-**

**les d'accueil** sont rémunérées (comme en Angleterre et en Irlande) ou bien bénévoles (USA, Mexique...), mais cela n'a pas forcément d'incidence sur la qualité de la prise en charge du jeune Français. Certaines familles lui proposeront spontanément de participer à leurs loisirs, mais rien n'est contractuel. Attention, la « famille d'accueil » n'est pas tenue de ressembler à l'image d'Epinal « couple avec deux enfants ». Il peut s'agir d'une famille monoparentale ou d'un couple âgé et dynamique. Mais il lui est vivement recommandé de n'accueillir qu'un francophone à la fois pour que le jeune soit assuré d'utiliser en priorité la langue du pays. **A vérifier, en sélectionnant le séjour :** la distance à parcourir entre la résidence de la famille d'accueil et le lieu des cours.

**Par exemple :** ECI (Echanges Culturels Internationaux) propose aux ados de 12 à 16 ans une destination anglophone origi-

nale : l'île de Guernesey. Le séjour linguistique en famille comprend 5 matinées de cours par semaine dans un collège situé dans la capitale de l'île. Mais ici, il arrive que les familles accueillent deux hôtes français à la fois !

**Adrien s'orientera vers un « séjour en campus »**

**Le profil d'Adrien :** à 11 ans, il n'est encore jamais parti à l'étranger et n'a même jamais mis les pieds dans une colonie de vacances. Il ne connaît que quelques mots d'anglais et voudrait bien que son séjour linguistique ressemble à des vacances.

**Ce qui lui convient :** un séjour avec hébergement en campus.

**Le principe :** ce séjour propose comme le précédent des cours de langues ainsi que des activités sportives et culturelles, mais le jeune est hébergé en internat avec d'autres enfants (francophones ou internationaux).

**Contrairement aux idées reçues,** la famille d'accueil n'est pas la

« formule cocooning » la mieux adaptée aux plus jeunes qui seront plus à l'aise dans un hébergement collectif : Adrien s'intégrera à un groupe, tissera des liens facilement et pourra même communiquer dans sa langue maternelle en dehors des heures d'activités ou de cours. Une solution rassurante quand on a entre 7 et 13 ans ou que l'on commence à peine l'apprentissage d'une langue à l'école primaire. Quant au « campus », il s'agit d'un collège en fonctionnement toute l'année, bien équipé en structures sportives, réquisitionné pendant l'été pour accueillir un public international. C'est aussi la formule favorite des CE puisqu'il est « plus facile de faire partir dans la même direction un groupe de 50 enfants que d'organiser 10 départs en famille pour 10 individuels ».

L'avantage ? Adrien sera très encadré et ne quittera l'enclave de l'établissement que lors de sorties rigoureusement



organisées. Un inconvénient : la formule ne reflète en rien la vie quotidienne d'un pays comme le fait un séjour en famille d'accueil. **A vérifier, en sélectionnant le séjour** : le nombre d'heures de cours et les conditions d'hébergement dans les chambres collectives ou les dortoirs.

**Par exemple** : SILC, l'un des organismes les plus connus, dispose ainsi dans son catalogue d'un « Collège Experience », à vivre dans un collège implanté dans les bois (à 30 km de Londres), doté d'une piscine couverte, de 3 courts de tennis, d'un gymnase et d'un terrain de sport. Adrien y suivra des cours d'anglais, mais il aura aussi droit à des jeux collectifs, des tournois, des veillées et à une journée et demi de visite à Londres et Oxford.

**Yanis est plutôt partant pour un « séjour à thème » ou un « séjour itinérant »**

**Le profil de Yanis** : c'est un adolescent qui, bon an mal an, se débrouille dans la langue choisie et compte déjà trois séjours linguistiques à son actif.

**Ce qui lui convient** : trois formules possibles.

**Le « séjour à thème »** : il s'agit en fait d'un double stage. L'apprentissage de la langue se double d'un stage intensif dans un

sport ou une activité culturelle. Selon ses goûts, Yanis choisira de se perfectionner en tennis, en équitation, en foot... Mais peut-être préférera-t-il suivre l'après-midi des cours intensifs de théâtre, de musique ou de danse pour monter un spectacle en fin de séjour...

**Le « séjour itinérant »** : chouette ! Ça ressemble à un circuit touristique en groupe, à travers des pays aussi excitants que le Kenya, le Canada ou l'Afrique du Sud ! L'intérêt : la découverte d'une destination où Yanis sera bien obligé d'utiliser au maximum la "langue du cru".

**Le « summer camp »** : il s'agira pour Yanis de rejoindre, dans le cadre d'un camp de vacances à l'étranger, des adolescents du pays d'accueil pour partager avec eux des activités de plein air. Cette formule est particulièrement en vogue dans les pays anglo-saxons.

**Par exemple** : Yanis, qu'il soit amateur de sport ou de culture, devrait pouvoir trouver de quoi assouvir sa passion... et ceci dans une langue étrangère. Car les propositions ne manquent pas. Chez SILC, le séjour « Prolongation en anglais », organisé en partenariat

avec l'Olympique de Marseille, propose une semaine d'entraînement footballistique en VO, à Eastbourne en Angleterre. Avec CEI Club des 4 Vents, le séjour « Equitation en Irlande » assure aux jeunes, de la 6<sup>ème</sup> à la Terminale, 8 leçons d'anglais de 50 mn par semaine et 2 heures d'équitation quotidiennes pendant 4 jours. FM Sports et Langues est un spécialiste des stages de langues couplés à un stage sportif ; un « must » : le séjour « Basketball + espagnol » à Barcelone, dans un club de basket réputé.





**Lilia osera le « séjour en immersion »**

**Le profil de Lilia** : à 16 ans, mature et débrouillarde, c'est loin d'être une débutante. Elle a déjà suivi des séjours linguistiques et possède de bonnes bases dans la langue choisie.

**Ce qui lui convient** : le « **séjour en immersion** », un séjour linguistique pointu. A condition que Lilia ait déjà 3 ans de pratique, le minimum demandé, dans la langue concernée. C'est conseillé aux ados de 15 ans au moins et c'est une formule particulièrement développée aux USA, au Canada, mais aussi en Australie et en Nouvelle-Zélande (bien que ce soit beaucoup plus cher !).

**Le principe** : voilà Lilia installée pour deux ou trois semaines dans une famille dont elle partagera tout le quotidien ; parfois elle suivra quelques cours dans l'école des jeunes de la famille. Sans aucun lien avec d'autres francophones,

## Faire le bon choix

Les séjours linguistiques (de 1 à 3 semaines) sont chers. Pour que le fameux « retour sur investissement » souhaité par les parents soit assuré, renseignez-vous sur la qualité des programmes mis en œuvre. Et pour éviter aux jeunes des surprises désagréables lors de leur séjour, pensez à vérifier des critères essentiels :

Dans le collège, les cours sont-ils assurés par des enseignants ou de simples étudiants ?

Que comprend exactement le prix du séjour ? Faut-il prévoir un budget supplémentaire pour les excursions, ou pour les déplacements en transports en commun entre la famille d'accueil et le collège ?

L'organisme retenu dispose-t-il bien d'une licence d'agence de voyage (dans le cas d'une entreprise), ou d'un agrément Jeunesse et Sport (pour une association loi 1901) ?

La meilleure façon de sélectionner un organisme de qualité est de faire son choix dans la petite quarantaine d'organismes agréés par l'Office national de garantie des séjours et stages linguistiques et qui se sont engagés dans un « Contrat Qualité » élaboré avec des associations de consommateurs et des fédérations de parents d'élèves. L'Office contrôle notamment les séjours linguistiques de courte durée sur la qualité de la sélection des familles d'accueil, les ratios d'encadrement, le nombre d'élèves par classe, mais aussi les procédures d'information des jeunes et des parents, la qualité et la véacité des brochures ou le système d'appel d'urgence. Un organisme agréé par l'Office garantit, par exemple, un responsable local joignable 24h/24 et un changement de famille d'accueil effectué dans les 48h suivant la demande, si nécessaire. Ces organismes ont souvent des relais dans toute la France que l'on peut rencontrer lors de salons ou de forums, et qui peuvent organiser des réunions de préparation avant le départ.

L'Office, 8, rue César Franck, 75015 Paris. Tél. 01 42 73 36 70. [www.loffice.org](http://www.loffice.org)

Autre source de conseils et de garantie : l'Unosel (Union nationale des Organisations de séjours éducatifs, linguistiques et des Ecoles de Langues) qui représente 70 organismes agréés. L'Unosel a notamment participé à l'élaboration d'une norme européenne des séjours et stages linguistiques éditée en octobre 2005, (NF EN 14804).

Unosel, 36, rue Marcel Dassault, 92100 Boulogne. Tél. 01 44 64 80 30. [www.unosel.org](http://www.unosel.org)

elle n'aura d'autre solution que de s'initier au mode de vie du cru et, pour s'intégrer, de dépasser les clichés en vigueur. Aux Etats-Unis, elle vivra ainsi au rythme des barbecue-parties, de la messe dominicale, et selon la politique du frigo en accès libre toute la journée. C'est aussi ça, l'exotisme !

**Par exemple** : Lilia a finalement choisi le « Séjour immersion famille » de chez ECI, quatre semaines à Perth en Australie, destiné aux 14/17 ans. Elle vivra au rythme d'une famille d'accueil australienne (non rémunérée), mais découvrira aussi la vie d'une high school.

**Pierre-Louis s'est décidé pour des « Homes lessons »**

**Le profil de Pierre-Louis** : c'est (momentanément du moins !) la « grosse tête » de la famille. A 17 ans, et à quelques mois du bac, il veut réviser intensément pour réussir son examen de langue.

**Ce qui lui convient** : les « Home Lessons » ou « One to One ». C'est-à-dire un séjour à l'étranger avec des cours de langue à domicile.

**Le principe** : la formule est proche de celle en immersion, mais avec en plus des cours dispensés sur place. Pierre-Louis sera hébergé chez un professeur, avec de 15 à 25 heures de cours individuels ou en petit comité (3 ou 4 élèves, pas plus). Ou bien, il sera hébergé dans une famille chez laquelle, chaque matin, se rendra son professeur.

**Par exemple** : puisqu'il a choisi italien en deuxième langue, il trouvera la solution idoine chez CEI qui l'enverra dans une famille résidant dans une grande ville italienne. Si l'isolement l'angoisse trop, la formule « Tandem » de CEI lui permettra de partir dans la même famille avec le copain de son choix. LEC dispense aussi des formules « Prépa-Bac », notamment en Angleterre et en



Allemagne, avec « un enseignement condensé pour des jeunes motivés ».

**Adèle... restera en France**

**Le profil d'Adèle** : c'est la benjamine de la famille et pas question de lui faire franchir la Manche ou le Rhin. Mais, comme elle réclame de partir en colo et qu'à son âge (8 ans), s'initier à l'anglais, c'est rigolo...

**Ce qui lui convient** : un séjour linguistique d'une semaine... en France.

**Par exemple** : chez Terres des Langues, l'association Little Big Land a adapté une formule en vogue en Amérique, les « Langage Village » à l'attention des 9-15 ans (du CM1 à la 4<sup>ème</sup>). Sans sortir de France, Adèle découvrira un centre de vacances où tout se vit à la mode anglo-saxonne : les repas, les activités, les jeux...

Valérie Appert

## Rendez-vous avec la culture

### Humour, littérature et exposition...



#### ● **Les hommes viennent de Mars, les femmes de Vénus**

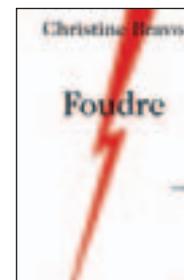
Un spectacle de et par Paul Dewandre mis en scène par Thomas Le Douarec. Traduit en quarante langues, vendu à 40 millions d'exemplaires « Les hommes viennent de Mars, les femmes de Vénus » de John Gray, est devenu la bible des femmes et des hommes qui cherchent à comprendre le comportement, forcément bizarre, du sexe opposé. Avec plus de 500.000 spectateurs et plus de 700 représentations, le spectacle est bondé tous les soirs ! Ce show rabi-boche les couples. Dans le public, les femmes éclatent de rire, poussent du coude leurs voisins, et les hommes se font des clin d'œil en douce. L'histoire ne dit pas combien Paul Dewandre a sauvé de couples avec sa méthode. Deux conseils pour une efficacité optimale : y assister en couple et prendre des notes... A voir absolument !



#### ● **Foudre, Xo Editions**

«Sam, comment on va faire... je veux dire...après ? C'était la première fois qu'on prononçait ce mot : après. Il n'a pas répondu. Il a marché jusqu'à la baie vitrée. Il est resté longtemps à regarder dehors. J'ai scruté le ciel à mon tour, il avait une couleur que je n'avais jamais vue. On aurait dit de l'argile rouge. Quand Sam s'est retourné, j'ai vu l'étau dans ses yeux. Deux pinces d'étain poli, une dans chaque œil. Elles se sont refermées sur mon larynx. - Il n'y aura pas d'après, il a dit. Il y aura toujours toi et moi. Exactement comme aujourd'hui. Je songeai qu'il avait tort. Que l'amour a besoin d'air. Besoin d'être montré. Non, pas montré. Exhibé. Regardez, j'aime. Regardez qui m'aime. Dévorez-nous des yeux. Mais j'étais d'accord avec lui sur un point. Pour nous, il n'y aurait pas d'après. »

Christine Bravo nous raconte le choc d'une rencontre, celle d'Anna et de Sam, une passion qui va bouleverser leur vie dans l'atmosphère bouillante du vieux Sud des Etats-Unis. Un roman torride et percutant.



#### ● **Exposition « Fabuleux Cercueils »**

Depuis une dizaine d'années, un phénomène nouveau est apparu en Angleterre : celui des cercueils figuratifs. Qualifiés de « Crazy coffins » par la presse d'outre Manche (littéralement « cercueils fous »), leurs formes inattendues bousculent nos traditions. Des cercueils en forme d'avion, de guitare électrique, de cerf-volant, de chausson de danse ou encore de chaussure de football ont ainsi fait leur apparition. Fabriqués à Nottingham par une entreprise familiale, ces vaisseaux ultimes dénotent une volonté particulièrement affirmée de rompre avec les usages en cours dans notre société occidentale. Mais, il existe un précédent en Afrique de l'Ouest, au Ghana. L'exposition présente, sur 250 m<sup>2</sup>, une vingtaine de ces œuvres. Une scénographie extrêmement originale présente, tout à la fois, l'origine de ces cercueils et les rituels entourant leur utilisation. Prolongation jusqu'à la Toussaint à la Citadelle de Besançon.



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



## Rôle économique et social

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

## Fonctionnement du CE

- 08 Informatique
- 09 Site internet du CE
- 10 Communication
- 11 Compte-rendu du CE
- 12 Mobilier de bureau

## Consommation

- 13 Distribution automatique
- 14 Chèques cadeaux
- 15 Colis gourmands
- 16 Chocolats, confiserie, biscuiterie

- 17 Dragées pour cérémonies
- 18 Vins, champagnes
- 19 Alcools, spiritueux
- 20 Chèques services
- 21 Grossistes en jouets
- 22 Mode et accessoires
- 23 Bijoux or et fantaisie
- 24 Parfums et produits de beauté
- 25 Diététique et produits bio
- 26 Meubles
- 27 Electroménager, TV, HiFi
- 28 Arts de la table
- 29 Blanc, linge de maison
- 30 Optique
- 31 Automobile
- 32 Livres et CD culturels
- 33 Cadeaux, services aux salariés

## Loisirs

- 34 Parcs d'attractions
- 35 Cabarets et musées
- 36 Cinémas

- 37 Billetterie spectacles
- 38 Sorties sportives
- 39 Vidéothèque
- 40 Labos-photos
- 41 Arbre de Noël
- 42 Organisation de soirées
- 43 Sorties parisiennes
- 44 Salles de réception
- 45 Thalassothérapie, soins du corps

## Voyages

- 46 Hôtellerie de plein air
- 47 Immobilier de loisirs
- 48 Tourisme fluvial
- 49 Sports d'hiver
- 50 Moyens courriers
- 51 Longs courriers
- 52 Croisières
- 53 Séjours linguistiques
- 54 Vacances jeunes

**A faxer au 09 71 22 45 82**

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

CE \_\_\_\_\_ Représenté par \_\_\_\_\_

Fonction au CE \_\_\_\_\_ Adresse \_\_\_\_\_

CP \_\_\_\_\_ Ville \_\_\_\_\_

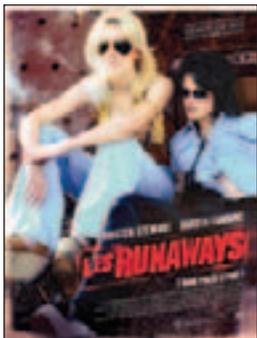
Tél. \_\_\_\_\_ Fax \_\_\_\_\_ Effectif \_\_\_\_\_

E-mail \_\_\_\_\_ Date d'élections \_\_\_\_\_

## Cinéma : dans les salles

Rubrique réalisée en collaboration  
avec Clément SOLOMON  
Directeur de Nouvelle Lune

**nouvelle lune**  
L'AGENCE DU CINÉMA



### LES RUNWAYS

Réalisé par Floria Sigismondi avec Kristen Stewart, Dakota Fanning, Michael Shannon, ...  
Date de sortie : 15 septembre 2010 - Durée : 1h46

Los Angeles, 1975. Joan Jett et Cherie Currie, deux adolescentes rebelles, se rencontrent et deviennent les figures emblématiques de ce qui se révélera être le plus célèbre des groupes de glam-rock féminin : les Runaways. Après une irrésistible ascension dans une Californie en ébullition créative, ces deux jeunes stars légendaires vont ouvrir la voie aux générations futures de femmes musiciennes. Sous l'influence de leur imprésario, l'excentrique Kim Fowley : le groupe va vite s'imposer et déchaîner les foules. Au-delà d'une trajectoire unique, voici l'histoire vraie de jeunes filles qui, en se cherchant, vont toucher leurs rêves et changer la musique pour toujours.

**C.S. : Un film très réussi. A voir !**



### KABOOM

Réalisé par Gregg Araki avec Thomas Dekker, Juno Temple et Roxanne Mesquida  
Date de sortie : 6 octobre 2010 - Durée : 1h26

Smith mène une vie tranquille sur le campus : il y traîne avec sa meilleure amie, l'insolente Stella, couche avec la belle London, tout en désirant Thor, son sublime colocataire et surfeur un peu simplet... jusqu'à une nuit terrifiante où tout va basculer. Sous l'effet de space cookies ingérés à une fête, Smith est persuadé d'avoir assisté à l'horrible meurtre de l'énigmatique fille rousse qui hante ses rêves. En cherchant la vérité, il s'enfonce dans un mystère de plus en plus profond qui changera, non seulement sa vie à jamais, mais aussi le sort de l'humanité.

**C.S. : Un film original et anticonformiste. On ne s'ennuie pas un seul instant. A voir !**



### ROUGE COMME LE CIEL

Film Italien réalisé par Cristiano Bortone avec Francesco Campobasso, Luca Capriotti, Marco Cocci  
Date de sortie : 6 octobre 2010 - Durée : 1h36

Mirco perd la vue à l'âge de dix ans et doit poursuivre sa scolarité dans un institut spécialisé. Loin de son père, il ne peut plus partager avec lui sa passion du cinéma. Il trouve pourtant le moyen de donner vie aux histoires qu'il s'invente : il enregistre des sons sur un magnétophone, puis coupe les bandes, les colle et les réécoute. L'école, très stricte, n'approuve pas du tout ses expériences et fait tout pour l'en écarter. Mais Mirco, loin de se résigner, poursuit sa passion...

**C.S. : Un très beau film inspiré d'une histoire vraie. Très bien interprété. Belle réalisation. Très émouvant. A voir !**



### MOI MOCHE ET MÉCHANT

Un film d'animation de Pierre Coffin et Chris Renaud  
Date de sortie : 6 octobre 2010 - Durée : 1h35

Dans un charmant quartier résidentiel délimité par des clôtures de bois blanc et orné de rosiers fleurissants, se dresse une bâtisse noire entourée d'une pelouse en friche. Cette façade sinistre cache un secret... Gru, un méchant vilain, entouré d'une myriade de sous-fifres, et armé jusqu'aux dents, qui complot, à l'insu du voisinage, le plus gros casse de tous les temps : voler la lune... Gru possède une multitude de véhicules de combats aériens, et terrestre et un arsenal de rayons immobilisants et rétrécissants avec lesquels il anéantit tous ceux qui osent lui barrer la route... Jusqu'au jour où il tombe nez à nez avec trois petites orphelines qui voient en lui quelqu'un de tout à fait différent : un papa. Le plus grand vilain de tous les temps se retrouve confronté à sa plus dure épreuve : trois fillettes prénommées Margo, Edith et Agnes.

**C.S. : Un univers et des personnages originaux. Un excellent film pour toute la famille. Drôle, émouvant et... étonnant. A voir absolument !**

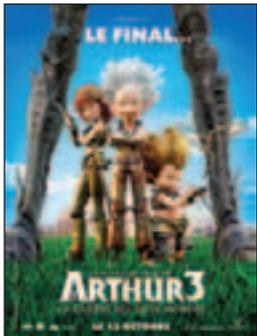


## WALL STREET L'ARGENT NE DORT JAMAIS

Un film d'Oliver Stone avec Michael DOUGLAS,  
Shia LABÆUF, ...

Date de sortie : 29 septembre 2010 - Durée : 2h16

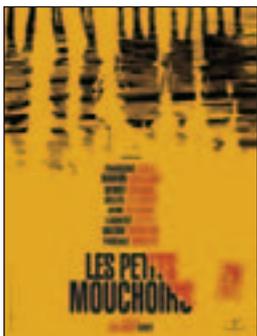
Wall Street, New York : en plein krach boursier de 2008, un jeune trader - Jacob Moore - est prêt à tout pour devenir son mentor, que d'obscures tractations financières ont poussé au suicide. Il demande de l'aide à Gordon Gekko, le meilleur - et le pire - des gourous de la finance, qui vient de sortir de 20 ans de prison pour délit d'initié. Jacob va apprendre à ses dépens que Gekko reste un maître de la manipulation, et que l'argent ne dort jamais.  
**C.S. : Un très bon film à tout point de vue. A voir !**



## ARTHUR 3 : LA GUERRE DES DEUX MONDES

Film d'animation réalisé par Luc Besson  
Date de sortie : 13 octobre 2010 - Durée : 1h40

Maltazard a réussi à se hisser parmi les hommes. Son but est clair : former une armée de séides géants pour imposer son règne à l'univers. Seul Arthur semble en mesure de le contrer... à condition qu'il parvienne à regagner sa chambre et à reprendre sa taille habituelle ! Bloqué à l'état de Minimoy, il peut évidemment compter sur l'aide de Sélénia et Bétamèche, mais aussi - surprise ! - sur le soutien de Darkos, le propre fils de Maltazard, qui semble vouloir changer de camp. A pied, à vélo, en voiture et en Harley Davidson, la petite troupe est prête à tout pour mener le combat final contre Maltazard. Allumez le feu !  
**C.S. : Le dernier volet des aventures d'Arthur et les Minimoy. Les fans de la saga ne seront pas déçus !**



## LES PETITS MOUCHOIRS

Réalisé par Guillaume CANET avec François Cluzet,  
Marion Cotillard, Benoît Magimel,  
Gilles Lellouche, Jean Dujardin, ...

Date de sortie : 20 octobre 2010 - Durée : 2h25

A la suite d'un événement bouleversant, une bande de copains décide, malgré tout, de partir en vacances au bord de la mer comme chaque année. Leur amitié, leurs certitudes, leur culpabilité et leurs amours en seront ébranlées. Ils vont enfin devoir lever les « petits mouchoirs » qu'ils ont posés sur leurs secrets et leurs mensonges...  
**C.S. : Un très bon moment de cinéma ! Très drôle et très émouvant. Aucune fausse note. C'est très bien fait et magnifiquement interprété. La B.O est très sympa. A voir absolument !**

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](http://www.nouvellelune.fr)





## Une journée pour rencontrer tous les prestataires et décideurs des Comités d'Entreprise.

### Vous êtes prestataires :

Vous souhaitez rencontrer un maximum de décideurs CE de façon efficace en un minimum de temps ?

La Rencontre des Comités d'Entreprise est faite pour vous !

#### 1/ Gain de temps :

La formule est 100 % clé en main, de l'installation de votre poste de travail, à la prise en charge de vos prospects, Rencontres-Pro s'occupe de tout.

#### 2/ Qualification :

Vous ne rencontrez que des décideurs dont les besoins sont clairement identifiés et quantifiés, et qui ont choisi de vous rencontrer. Les 4 critères de qualification sont : le profil, le budget, les achats CE, la date d'élection du CE.

#### 3/ Mise en relation :

La Rencontre des CE édite des listes de demandes de rencontres émises par les décideurs CE. Ces listes sont remises aux participants. Ainsi, les prestataires sont assurés de rencontrer des CE intéressés par leur activité.

#### 4/Convivialité :

Le cadre du Panoramique du Stade de France offre à la Rencontre des CE un décor unique, à taille humaine, stimulant les échanges commerciaux.

#### 5/ Personnalisation :

En tant que prestataire, vous pouvez vous attribuer l'événement. Rencontres Pro invite vos prospects, et prend en charge leur restauration. Différentes formules de participation vous permettent d'optimiser votre image et votre notoriété tout en fidélisant vos clients existants.

### Vous représentez un CE ou un CCE :

Vous recherchez des prestataires pour les sorties CE, la billetterie, les voyages, les arbres de Noël, les cadeaux d'entreprise, les services, (assistance juridique ou comptable, formations)...

La Rencontre des Comités d'Entreprise est faite pour vous !

#### 1/ Gain de temps :

Vous rencontrez en une seule journée tous les prestataires que vous avez choisi pour animer votre CE et apporter des services à votre entreprise.

#### 2/ Mise en relation :

Vous ne rencontrez que les prestataires que vous avez accepté de rencontrer.

#### 3/ Convivialité :

Le cadre unique du Panoramique du Stade de France facilite les échanges et les contacts. Vous pourrez visiter Le Stade de France tout au long de la journée et vous découvrirez par exemple les salles de séminaires ainsi que le Stade lui-même.

#### 4/ Efficacité :

Cette rencontre est basée sur des rendez-vous courts d'une quinzaine de minutes en face à face.

Vous connaissez les prestataires pour avoir vu leur profil sur notre plateforme Internet et ils vous connaissent également. Les rencontres sont donc plus efficaces et les exposants vous attendent à leur table.



# La Rencontre des CE

30 septembre 2010 - Le Panoramique - Stade de France  
La rencontre efficace et conviviale entre prestataires et décisionnaires des CE

Services aux salariés, billetterie, vacances, loisirs, chèques cadeaux, hôtellerie, restauration, arbre de Noël

Vision panoramique de tous vos prestataires



Le 30 septembre, venez rencontrer en une journée tous les prestataires que vous aurez sélectionnés dans un cadre exceptionnel et convivial.

**Inscrivez-vous : [www.rencontres-pro.com/ce](http://www.rencontres-pro.com/ce)**  
Meet and Com, 66 rue Jouffroy d'Abbans, 75017 Paris.  
Tél : 01 75 77 32 55

# Avec ou sans les skis

Depuis toujours, on va à la montagne en hiver pour faire du ski, respirer le grand air et s'échapper du stress quotidien de la ville. Mais, certains d'entre nous restent au chalet, n'aimant pas ou ne sachant pas skier, à attendre les autres membres de la famille partis dévaler les pistes.

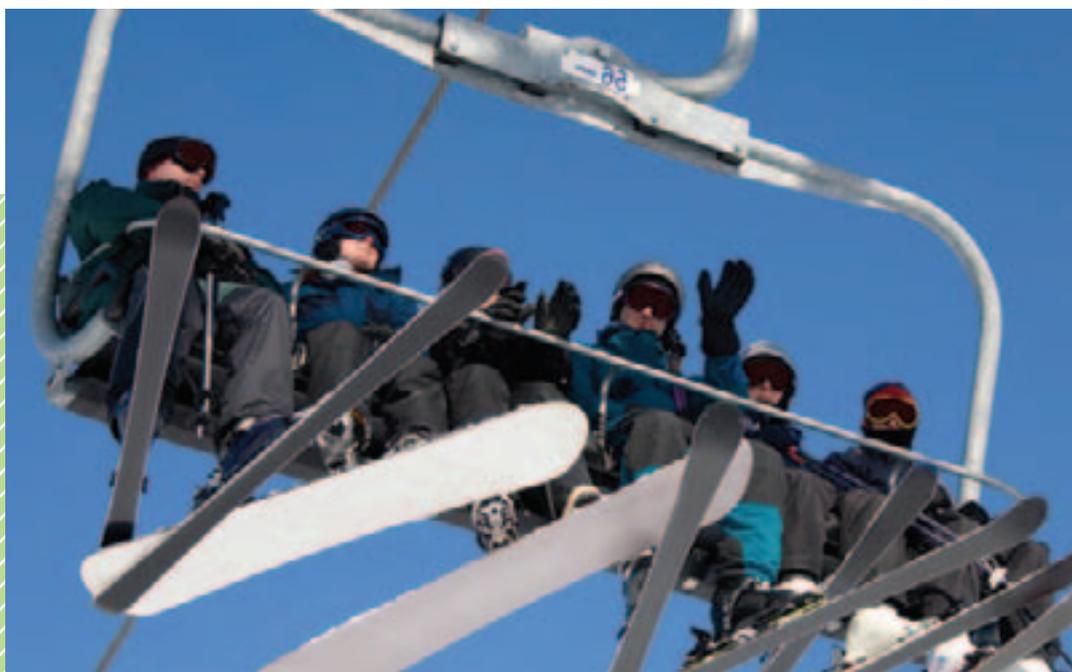
### Hors des pistes

**F**aire une cure de remise en forme à la montagne n'est pas nouveau. C'est même précisément au pied des montagnes que se trouvent la plu-

part des centres thermaux. En revanche, pendant les vacances d'hiver, il était plus difficile de trouver une station de ski où l'on avait la possibilité de faire une petite cure thermale. Désormais, certaines stations proposent cette formule. L'association Ski France peut vous être utile dans votre

choix. Grâce à sa catégorisation des stations, le comité d'entreprise pourra faire une première sélection des stations qui l'intéressent. Le style « Alti Forme » regroupe les stations qui allient le ski et autres activités associées à la neige avec la remise en forme. Elles sont au nombre de 10 en France, mais il en

existe bien d'autres qui ne sont pas répertoriées sur le site Internet de Ski France. Certaines stations, soucieuses de satisfaire toute la famille (adeptes ou non de glisse), proposent des activités comme des randonnées à raquettes qui peuvent être adaptées aux enfants à partir de 8-10 ans. Cette activité permet aux petits comme aux grands de découvrir autrement les massifs. Les formules diffèrent selon les stations. En effet, certains offices de tourisme mettent à la disposition des vacanciers des plans et tracent des itinéraires spécialement conçus pour les raquettes. Cette option nécessite toutefois bon nombre de précautions, notamment une prise de connaissance de la météo et des risques d'avalanche. Autres formules plus prudentes : celles encadrées par des accompagnateurs professionnels. Elles sont souvent disponibles en journée, demi-journée ou nocturne. Enfin, l'incontourna-





## WEEK-END FRANCE



**GROUPES**

THALASSO SPORT CULTURE GASTRONOMIE

[www.uncovacvacances.com](http://www.uncovacvacances.com)

Nos équipes sont à votre écoute pour étudier et  
répondre au mieux à vos besoins



## WEEK-END ÉTRANGER



**GROUPES**

[www.uncovacvacances.com](http://www.uncovacvacances.com)

Adhésion et documentations  
01 45 14 19 20

ble des activités hors-pistes : la luge. De plus en plus performante, la luge moderne se veut plus rapide pour des descentes à toute allure. La luge d'hiver qui fait fureur, l'airboard, est équipée de cares pour contrôler la trajectoire. Cet engin de glisse "nouvelle génération" permet aussi de décoller du sol à une vingtaine de centimètres. Muni d'une poignée d'accélération, elle permet également de surfer avec plaisir et sécurité. Les enfants de 13 à 14 ans peuvent commencer l'initiation, et il est même prévu la sortie d'un airboard adapté aux enfants de moins de 12 ans.

Restent les autres activités liées au froid et adaptées à toute la famille, comme la patinoire ou encore la visite des musées de la région.

### Avec les skis

Là aussi, il existe bon nombre d'activités : les plus classiques étant bien évidemment le ski de fond et le ski alpin. Le ski de fond est souvent perçu comme une activité "vieillot". Pourtant, il a beaucoup évolué, tout autant que le ski alpin. Des pistes ont été aménagées - débutants ou skieurs avertis. Le ski de fond s'est orienté vers d'autres techniques comme le skating ou le patinage. La sensation de vitesse peut être très impressionnante lorsque l'on pratique le ski de fond dans de bonnes conditions météorologiques. Les enfants peuvent apprendre en toute sécurité cette discipline à condition de séjourner dans une station qui a prévu des pistes aménagées et sécurisées.

On peut très bien faire des randonnées avec les skis aux pieds. Seul point nécessaire

: maîtriser le ski de fond, c'est-à-dire les pas et les descentes en chasse-neige. Cette option existe dans certaines stations en journée, demi-journée ou sur plusieurs jours. Les parcours sont balisés et répartis en plusieurs niveaux.

Beaucoup de vacanciers prennent le temps de s'initier à des techniques différentes qui impliquent la notion de glisse. Ainsi, on peut pratiquer le "ski joering", alliance entre le ski et le cheval. Le skieur est tiré par un cheval et glisse à l'aide de ses skis. Certaines stations organisent des journées de formation sur terrain clos, ou des séances découvertes sur piste. Des compétitions sont organisées pour les adeptes. Pour les moins sportifs, des balades sont possibles en journée ou en demi-journée. Toujours chaussé de skis, on peut également faire des randonnées sur des traîneaux tirés par des chiens, un peu plus classiques que le "ski joering", mais tout aussi agréables.

Sur les pistes, on remarque que deux types de glisses cohabitent : le ski alpin et le surf. Très longtemps pratiqué en hors-piste, le surf envahit désormais les pistes et doit vivre aux côtés des autres disciplines. Ces derniers ont vu également évoluer leur sport favori avec l'arrivée des skis paraboliques, il y a quelques années. Ces skis permettent un apprentissage plus technique et plus rapide avec, à la clé, des sensations fortes.

Les vacances à la neige, sont, quoi qu'il en soit, un ressourcement nécessaire pour tous. Chacun trouvera certainement son activité favorite à pratiquer en solo ou à partager avec le reste de la famille.

# Chèques

# cadeaux

Bon d'achat, chèque-cadeau, carte-cadeau ou encore coffret-cadeau (la tendance la plus récente) sont autant de possibilités de faire plaisir aux salariés que vous représentez. Voire de leur fournir, compte tenu de la conjoncture de crise que nous vivons actuellement, un complément de pouvoir d'achat...

Mais comment choisir le produit approprié, tout en restant dans le cadre des événements prévus par l'administration de la sécurité sociale ?

**Média CE** va vous aider à identifier le (ou) le(s) prestataire(s) le(s) plus adapté(s) à vos besoins.

**S**ans parler des sollicitations régulières par voie de courriers publicitaires, d'e-mailing, ou encore de plateforme de phoning, il suffit de se poser devant son ordinateur et de taper sur son moteur de recherche préféré les mots-clés « chèque-cadeau », « carte-cadeau » ou « coffret-cadeau » – au singulier ou au pluriel – pour se rendre immédiatement compte que ces nouveaux modes de paiement et d'acquisition de biens matériels ou de loisirs constituent un marché tentaculaire où tous les intervenants, quels que soient leurs niveaux de compétence, rivalisent de promesses et d'imagination pour tenter de vous séduire.

Une véritable « chasse au trésor » - au départ très ludique - s'ouvre donc à vous, mais, très rapidement, et compte tenu de l'avalanche d'offres aussi nombreuses

que variées, la sensation d'égarement s'impose.

Quoiqu'il en soit, il apparaît aujourd'hui plus qu'impossible d'ouvrir des yeux ronds lorsque les salariés que vous représentez vous demandent de bénéficier de ces fameux sésames ! Ou encore, lorsqu'ils vous font clairement sentir que le coffret gourmand traditionnellement distribué par vos soins à l'occasion des fêtes de fin d'année commence à dater un peu...

Bon gré mal gré, et sans pour cela que vos actions ne se limitent à cela, il vous faut vous adapter aux nouveaux comportements induits par ce phénomène qui balaie tout sur son passage, mais qui ne saurait cependant, si vous restez vigilants sur le choix et le domaine d'application, vous confiner au simple rôle de pourvoyeur...

D'autant que, en matière d'attribution de ces modes de

paiement vous êtes tenus de garder un contrôle permanent sur les montants autorisés et sur les occasions associées à leur distribution.

## La position de l'administration

Ainsi, dans le cadre des activités sociales et culturelles (ASC) de tout comité d'entreprise, la remise de bons d'achat (chèque, carte ou autre coffret) peut être exonérée de charges sociales et ainsi ne pas être comptabilisée dans l'assiette des prestations soumises à cotisations si elle ne représente pas plus de 5 % du montant du plafond de la sécurité sociale, soit 144 euros en 2010 par salarié et par année civile (lettre-circ. ACOSS n°2010-011 du 21 janvier 2010).

Et lorsque ce montant est dépassé, il faudra que le bon

d'achat soit attribué en relation avec un des 11 événements ci-dessous :

- le mariage
- le pacs
- la naissance d'enfant(s)
- le départ à la retraite
- la fête des mères
- la fête des pères
- la Sainte Catherine (25 novembre)
- la Saint Nicolas (6 décembre)
- le Noël des salariés
- le Noël des enfants (jusqu'à 16 ans révolus dans l'année civile)
- la rentrée scolaire pour les salariés ayant des enfants (jusqu'à 19 ans révolus dans l'année civile)

Ceci exclut, par exemple, les bons d'achat destinés à des produits alimentaires courants, sauf en cas de présomption de non assujettissement. En outre, l'ACOSS permet aux comités d'entreprise d'offrir avec plus de liberté **les chèques-cadeaux à but culturel**.

En effet, il n'est plus nécessaire de lier l'attribution de ces chèques-cadeaux à l'un des événements visés ACOSS, ni même de respecter le seuil de 5 % du plafond de la sécurité sociale. (lettre-circ. ACOSS n°2004-144 du 27 oct. 2004).

C'est donc là un des cas concrets où votre rôle de facilitateur d'accès à la culture conserve toutes ses prérogatives.

Et que ce soit via des biens prédéfinis par vos soins ou en choisissant le vecteur du chèque ou de la carte-cadeau,



A promotional banner for Auchan PRO gift cards. The banner has a dark background. On the left, there is a grid of 12 different gift card designs. Below the grid, there is a photo of a couple on a beach and a photo of food. The text 'Comparez, nous sommes moins chers !' is written in large white letters. The Auchan PRO logo is prominently displayed in the center. At the bottom, there is contact information: 'Tél. : 03.98.37.53.33 - Mail : cartecadeau@auchan.fr - www.auchan.fr'. There are also small gift icons on the left and right sides of the banner.

# Consommation

**SOMMELLERIE DE FRANCE**  
108 route de Thionville  
57170 KOENIGSMACKER  
Tél: 03 82 88 20 93  
Fax: 03 82 34 48 81  
contact@sommelleriedefrance.fr

c'est vous élus qui conservez « la main » sur l'orientation que vous souhaitez donner à cette partie des ASC prises en charge par votre comité.

## L'offre

Encore faut-il que vous puissiez identifier, dans la ribambelle de prestataires existants, ceux qui vous aideront réellement.

Nombre d'entre eux, et ce sans surcoût, vous permettent de personnaliser votre cadeau par l'apposition du logo de votre CE ou de votre entreprise, par la fourniture d'une lettre d'accompagnement. Sans parler du conditionnement de réception des bons d'achat, qui reste à votre guise. Par exemple, il vous est possible d'en gérer en interne l'expédition ou la remise, ou encore de le faire faire directement par le prestataire qui aura à exploiter un listing que vous lui aurez préalablement fourni et pourra ainsi l'adresser par voie postale nominativement au destinataire.

Le bénéfice pour vous est double : communiquer auprès de vos salariés (par exemple, pour féliciter tel ou tel autre de la naissance du petit-dernier, d'un départ à la

retraite ou pour leur souhaiter un joyeux Noël, etc) et ainsi renforcer votre relation de proximité au sein-même de votre entreprise.

Il conviendra ensuite d'identifier plusieurs catégories de prestataires, notamment par rapport aux types de clés d'entrées qu'ils vous fournissent :

**Les mono-enseignes ou spécialistes** tels que FNAC, DARTY, CASTORAMA ou DÉCATHLON qui, de par leur spécificité, ne vous offriront « que » la possibilité d'acquérir des biens directement liés à leur activité principale.

Il faut quand même préciser que, par exemple, DARTY vous propose via ses chèques ou cartes-cadeaux, l'accès à près de 10 000 références de produits commercialisés dans ses 215 magasins en France ; ou encore DÉCATHLON, chez qui les chèques-cadeaux sont valables et acceptés sur toute la zone euros ; ou enfin, FNAC qui propose des cartes ou chèques-cadeaux valables sur l'ensemble de ses départements (livres, CD, DVD, billetterie, etc.) !

**Les mono-enseignes à « spectre large »** tels que E.LECLERC ou CARREFOUR qui, outre leur spécialisation, peuvent aussi



# METTEZ DU CADHOC dans la VIE



N°1  
auprès  
des CE

Le cadeau qui emballa tout le monde



## Faites des heureux à Noël avec Cadhoc !

Pour célébrer le Noël des petits et grands, Cadhoc est l'idée cadeau idéale ! Parce qu'il bénéficie du plus grand réseau de magasins affiliés en France, le chèque-cadeau Cadhoc donne accès à tous les univers cadeaux. Avec Cadhoc, donnez vie à toutes les envies des salariés et de leur famille tout en bénéficiant d'une exonération totale de charges sociales. Partenaire n° 1 des CE, Cadhoc vous offre les meilleurs services pour simplifier votre mission !

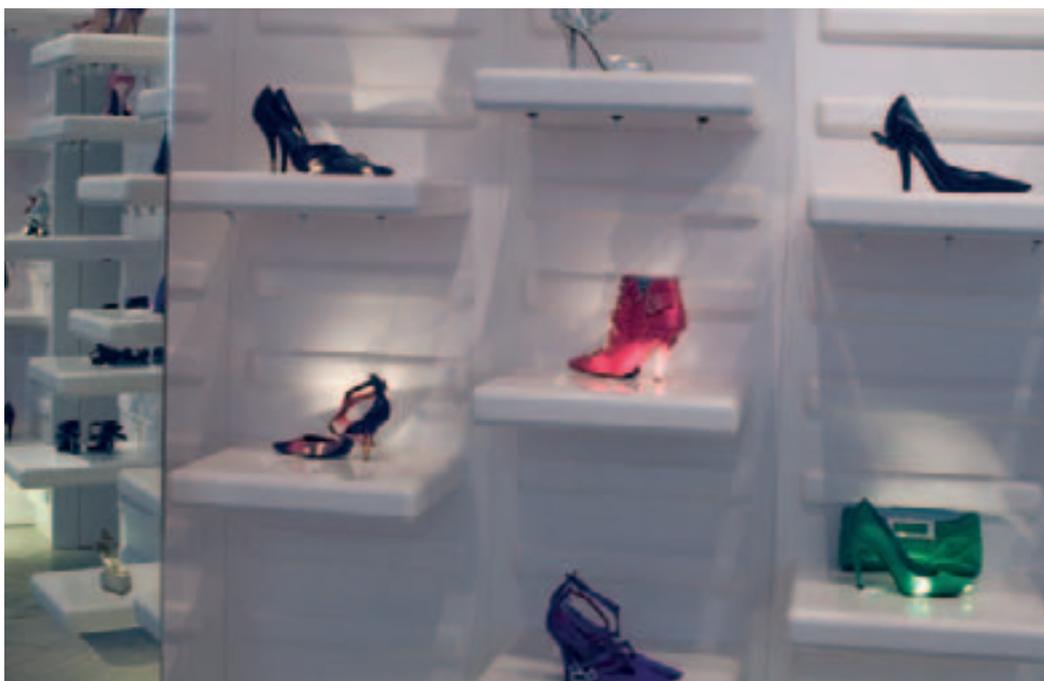
groupe  
chequedejeuner

Cadhoc

0 825 800 185

0104 0000

[www.cadhoc.com](http://www.cadhoc.com)



donner, au travers de leurs bons d'achats, accès aux autres commerces constituant les galeries marchandes où ces

mastodontes de la distribution sont implantés. Vous pourrez ainsi privilégier l'économie locale et la zone géographique

de proximité du lieu de résidence de vos salariés, à condition de le demander expressément à la commande, car la

plupart de ces prestataires proposent des bons d'achats à validité nationale.

Quant aux 3 SUISSSES, ils glissent vers les multi-enseignes puisqu'ils vous proposent, outre leur propre catalogue, ceux de 50 commerces partenaires.

**Les spécialistes multi-enseignes** tels que CAHOC, KADÉOS ou TIR GROUPE (entre autres) dont la vocation est de proposer une multitude d'environnements pour dépenser les bons, chèques, cartes ou coffrets tels que :

- la mode (adultes et enfants)
- les voyages et l'hôtellerie
- le sport
- le multimédia (CD, DVD, TV, HIFI, Informatique, etc.)
- la beauté et le bien-être
- la gastronomie
- les jouets
- les spectacles etc.

## YOUKADO

### Une nouvelle offre de coffrets cadeaux pour dynamiser votre comité d'entreprise !



Vous souhaitez dynamiser le comité d'entreprise de votre société ?

Proposer de nouveaux avantages ?

Bien choisir vos cadeaux de fin d'année, être certain de faire plaisir ?

Découvrez la nouvelle offre YOU-

KADO : des coffrets 100 % objets, 100 % marques, 100 % disponibles et **sans limite d'utilisation** !

Youkado propose aux comités d'entreprises des nouveaux coffrets cadeaux 100 % objets : une idée originale et innovante qui s'adapte à la personnalité de chacun et garantit de viser juste à tous les coups ! Le bénéficiaire aura le choix de son cadeau parmi une sélection de plus de 3 000 marques mondiales telles qu'Apple,

Sony, Diesel, Ray-ban, Hugo Boss, Kitchenaid...

Parfaitement adaptés aux comités d'entreprise, vous retrouverez sur [www.youkado.com](http://www.youkado.com) 8 coffrets thématiques :

- **100 % Homme,**

**Tendance Femme**

- pour les adolescents,

**Girl Attitude et Côté Garçon**

- pour un départ en retraite,

**Seconde Vie**

- pour les amoureux de la nature, **Green Attitude**

- en cadeau de naissance, **Bébé Folies**

- pour les fans de foot, **Goal !**



### Une solution simple et efficace

En choisissant de distribuer les coffrets cadeaux YOUKADO, les comités d'entreprises permettent à leurs salariés de bénéficier d'un cadeau entièrement sur mesure tout en maîtrisant le budget alloué aux cadeaux d'entreprise. En effet, les coffrets YOUKADO proposés sont disponibles de 34,90 € à 499,90 €.

Côté bénéficiaire, c'est tout aussi simple : il choisit directement en ligne son cadeau préféré. Il lui suffit de se connecter sur [www.youkado.com](http://www.youkado.com) muni de son code d'activation pour ensuite sélectionner dans la vitrine dédiée le produit souhaité qui lui sera livré à domicile sans frais supplémentaires.

+ de 40 coffrets sur [www.youkado.com](http://www.youkado.com)



# E.LECLERC

Pour être sûr de faire plaisir,  
offrez la carte cadeau E.Leclerc !

Nouveauté  
gratuité des  
frais de port



Valable  
partout en France  
dans tous les centres\*  
**E.LECLERC** 

**Avec la carte cadeau E.Leclerc,**  
vous donnez l'accès à tous les centres E.Leclerc et à l'ensemble  
des concepts de l'enseigne sur toute la France\*.  
Vous offrez ainsi une véritable liberté de choix :  
Jeux, Livres, Photo, Textiles, Sport, Bijoux...

Pour la rendre unique, personnalisez la carte cadeau E.Leclerc  
spéciale Comité d'Entreprise selon vos besoins : valeur faciale,  
événement, offert par, rayons d'utilisation et date de validité.

Avantage pratique pour son bénéficiaire : il peut utiliser  
le montant de la carte cadeau en plusieurs fois.

**Alors n'attendez plus pour faire plaisir !**

Demandez votre bon de commande dans le magasin E.Leclerc  
participant le plus proche\*, ou contactez le service client carte cadeau au :

05 41 17 35 32 ou [www.e-leclerc.com/carte-cadeau](http://www.e-leclerc.com/carte-cadeau)

**L'auto**  
E.LECLERC 

**Le Manège  
à Bijoux**  
E.LECLERC 

**Optique**  
E.LECLERC 

**SPORT  
LOSANS**  
E.LECLERC 

**brico**  
E.LECLERC 

**jardi**  
E.LECLERC 

**OPTIQUE**  
E.LECLERC 

**la parapharmacie**  
E.LECLERC 

# Consommation

Ou encore BUTTERFLY qui vous propose, via l'adhésion à sa formule « Club », de bénéficier d'offres exclusives CE sur de nombreux domaines.

Voir BEST, qui donnera accès à vos salariés à près de 20 sites internet spécialisés.

Quoi qu'il en soit, la tendance des offres semble se discipliner autour de plusieurs caractéristiques récurrentes telles que :

- la durée de validité (en moyenne de 12 à 24 mois, 36 mois pour BUTTERFLY) ;
- la zone de validité (France métropolitaine en majorité, France + DOM-TOM pour CADHOC, ou encore Europe pour DÉCATHLON) ;
- la valeur faciale moyenne (qui peut aller jusqu'à 1 000 euros chez DARTY !) ;
- le mode d'utilisation (principalement en direct auprès des enseignes, mais de plus en plus via internet ou encore par téléphone) ;

- la « sécabilité » des cartes qui vous permet de dépenser en plusieurs fois la valeur initiale ;
- la modularité de l'activation des cartes (par un code secret notamment, ce qui vous préservera de tout risque en cas de vol ou de non-réception, puisque c'est vous seul qui décidez



quand la carte devient réellement opérationnelle) ;

- la mise à disposition d'un contact personnalisé qui vous conseille et suit votre commande via un numéro de téléphone accessible 5j/7 ;
- remises de 2 à 5 % (en moyenne) sur le montant global (à partir de 750 euros cumulés) dans le cadre de commandes groupées.

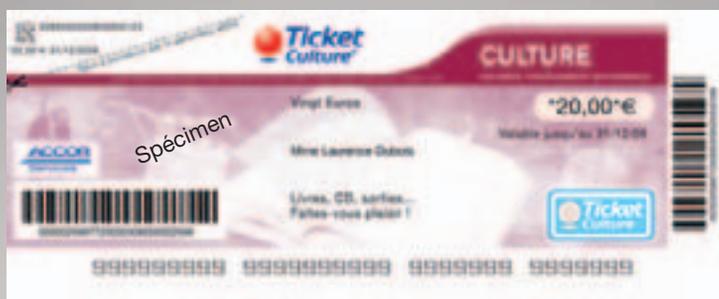
Autant d'améliorations visant à vous simplifier la gestion au quotidien des services commerciaux de vos prestataires, et à rendre ainsi plus facile l'intégration de ce nouveau mode de cadeau dans votre fonctionnement de CE.

Le tableau synthétique ci-dessous vous permettra, nous l'espérons, d'y voir plus clair, dans la complexité de l'offre. Et même, s'il nous a été difficile

de vous présenter la totalité des prestataires sur le créneau du bon d'achat, du chèque-cadeau, de la carte ou du coffret, nous nous sommes efforcés de vous retranscrire une vision des plus larges des prestataires intervenant sur ces domaines et faisant désormais partie intégrante de la relation quotidienne entre les salariés et les comités d'entreprise.



# Portes ouvertes sur **LA CULTURE**



## Un seul chèque cadeau, une multitude de choix :

Théâtre - Cinéma - Musée - Concert - Exposition  
CD - DVD - Livres - Sorties culturelles  
BD - Opéra - Presse - Parcs d'attractions ...

- Non assujetti aux contraintes Urssaf\* :
  - pas d'événements fixes,
  - pas de limite d'âge,
  - pas de limite de montant
- Déplafonné et exonéré de charges sociales\*.

### NOS PARTENAIRES\*\*



et encore plus d'enseignes sur le site [www.monticketculture.fr](http://www.monticketculture.fr)

Pour plus d'informations : **0 820 90 36 26** (0,18€ TTC/min)  
**infosce@accorservices.fr**

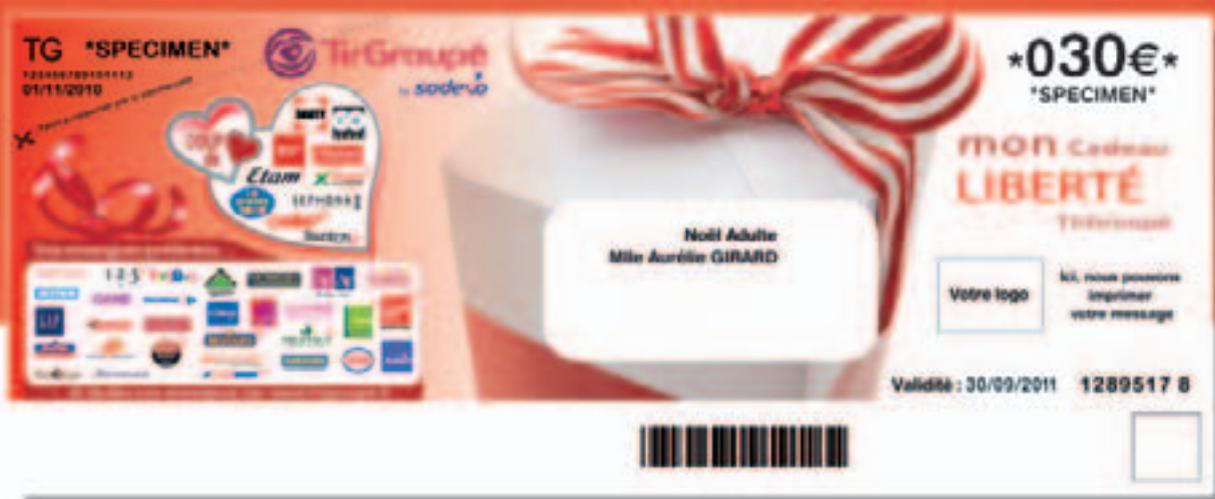
\* Circulaire ACOSS n°2004-144. Les chèques culture doivent exclusivement financer des biens ou des prestations à vocation culturelle.

\*\* Liste non exhaustive. Sous réserve d'acceptation par le point de vente.

**PRESTATAIRES MULTI-ENSEIGNES**

Nom commercial	Groupe	OFFRE PRODUITS						
		Type de produit	oui/non	Valeur faciale moyenne	Chez qui les dépenser ?	Où les dépenser ?	Durée de validité	Délais de livraison
<b>BEST CADEAUX</b>	Everest Marketing Group	bon d'achat	oui	Best avantages		France		
		chèque-cadeaux	oui	de 5 à 30 €	550 enseignes et 40 000 magasins	France	12 à 24 mois	5 à 7 jours ouvrés
		carte-cadeaux	oui	A partir de 30 €	30 sites internet et magasins et 2130 points de vente	France	12 mois	7 jours ouvrés
		coffret-cadeaux						
<b>BUTTERFLY</b>	Five International Business	bon d'achat	oui	mono-enseigne de 10 à 100 €	2 500 partenaires pour 000 points de vente	France et DOM-TOM	9 à 18 mois	10 jours ouvrés
		chèque-cadeaux	oui	multi-enseignes de 10 à 100 €	2 500 partenaires pour 000 points de vente	France et DOM-TOM	9 à 18 mois	de 48 h à 8 jours ouvrés
		carte-cadeaux	oui	A partir de 15 €	2 500 partenaires pour 000 points de vente	France et DOM-TOM	9 à 18 mois	de 48 h à 8 jours ouvrés
		coffret-cadeaux		A partir de 40 €	2 500 partenaires pour 000 points de vente	France et DOM-TOM	9 à 18 mois	de 48 h à 8 jours ouvrés
<b>CADHOC</b>	Groupe Chèque-Déjeuner	bon d'achat	oui	15 € minimum	550 enseignes / 40 000 magasins / 6 000 commerces de proximité			
		chèque-cadeaux	oui	15 € minimum				
		carte-cadeaux						
		coffret-cadeaux						
<b>KADEOS</b>	Accor Services	bon d'achat						
		chèque-cadeaux	oui	10 € à 200 €			12 à 24 mois	
		carte-cadeaux	oui	10 € à 200 €			12 à 24 mois	
		coffret-cadeaux	oui	10 € à 200 €			12 à 24 mois	
<b>TIR GROUPE</b>		bon d'achat						
		chèque-cadeaux	oui	525 enseignes / 5 000 commerces de proximité / 30 boutiques de clubs de foot-ball de ligue 1				
		carte-cadeaux						
		coffret-cadeaux	oui					

# CECI EST LE CADEAU QUE LES SALARIÉS VONT POUVOIR S'OFFRIR



TirGroupé donne naissance à une nouvelle génération de chèques cadeaux à offrir dans le cadre de vos œuvres sociales.

- Un très grand choix de marques avec **plus de 100 enseignes**,
- 5 000 commerces de proximité, 26 clubs de football...
- Un nouveau design **"Liberté"** qui renforce le plaisir d'offrir,
- Une nouvelle marque **TirGroupé by Sodexo** pour vous apporter encore plus de satisfactions.



Découvrez notre nouvelle offre de chèques cadeaux sur [www.cesentimentscadeaux.fr](http://www.cesentimentscadeaux.fr)  
ou contactez-nous au 0 800 999 999 du lundi au vendredi.

 **TirGroupé**  
by sodexo

Nom commercial	Groupe	OFFRE PRODUITS						
		Type de produit	oui/non	Valeur faciale moyenne	Chez qui les dépenser ?	Où les dépenser ?	Durée de validité	Délais de livraison
<b>BEST CADEAUX</b>	Everest Marketing Group	bon d'achat	oui	Best avantages		France		
		chèque-cadeaux	oui	de 5 à 30 €	550 enseignes et 40 000 magasins	France	12 à 24 mois	5 à 7 jours ouvrés
		carte-cadeaux	oui	A partir de 30 €	30 sites internet et magasins et 2130 points de vente	France	12 mois	7 jours ouvrés
		coffret-cadeaux						
<b>BUTTERFLY</b>	Five International Business	bon d'achat	oui	mono-enseigne de 10 à 100 €	2 500 partenaires pour 000 points de vente	France et DOM-TOM	9 à 18 mois	10 jours ouvrés
		chèque-cadeaux	oui	multi-enseignes de 10 à 100 €	2 500 partenaires pour 000 points de vente	France et DOM-TOM	9 à 18 mois	de 48 h à 8 jours ouvrés
		carte-cadeaux	oui	A partir de 15 €	2 500 partenaires pour 000 points de vente	France et DOM-TOM	9 à 18 mois	de 48 h à 8 jours ouvrés
		coffret-cadeaux		A partir de 40 €	2 500 partenaires pour 000 points de vente	France et DOM-TOM	9 à 18 mois	de 48 h à 8 jours ouvrés
<b>CADHOC</b>	Groupe Chèque-Déjeuner	bon d'achat	oui	15 € minimum	550 enseignes / 40 000 magasins / 6 000 commerces de proximité			
		chèque-cadeaux	oui	15 € minimum				
		carte-cadeaux						
		coffret-cadeaux						
<b>KADEOS</b>	Accor Services	bon d'achat						
		chèque-cadeaux	oui	10 € à 200 €			12 à 24 mois	
		carte-cadeaux	oui	10 € à 200 €			12 à 24 mois	
		coffret-cadeaux	oui	10 € à 200 €			12 à 24 mois	
<b>TIR GROUPE</b>		bon d'achat						
		chèque-cadeaux	oui	525 enseignes / 5 000 commerces de proximité / 30 boutiques de clubs de foot-ball de ligue 1				
		carte-cadeaux						
		coffret-cadeaux	oui					





## La Boutique du confort à domicile vous propose :

- Des centaines de produits ergonomiques utiles dans la vie quotidienne
- Une sélection rigoureuse d'articles choisis pour leur confort et leur sécurité
- Des conseils d'experts pour votre bien-être quotidien
- Une large gamme de produits :
  - **Chaleur douce** : coussins chauffants, luminothérapie, chauffes-pieds...
  - **Santé** : purification air et eau, tensiomètres, cardiomètres, podomètres, pèse-personne...
  - **Bien-être** : acupuncture, appareils de massage, magnétothérapie, balnéothérapie...
  - **Confort maison et chambre** : oreillers ergonomiques à eau, à mémoire de forme, coussins de confort...
  - **Pour nos aînés** : vie pratique, aménagement de la maison et de la salle de bain

**Vous pouvez également nous joindre  
Confort à Domicile - Rue Auguste Comte - 87280 LIMOGES**



## Spécialement pour les CE

- Pour la première fois, un large choix de produits de bien-être et de confort à destination des CE à des tarifs préférentiels
- Simple : achat direct en ligne par les salariés
- Pratique : un code spécial CE est attribué à vos salariés, la réduction est appliquée directement lors du paiement
- Pour vous renseigner : [www.confort-a-domicile.net](http://www.confort-a-domicile.net) rubrique Spécial CE ou par téléphone au 05 55 04 26 05

**[www.confort-a-domicile.net](http://www.confort-a-domicile.net)**

---

---

dre par courrier ou par e-mail à :

ES - France / E-mail : [contact@confort-a-domicile.net](mailto:contact@confort-a-domicile.net)

# La Grèce, berceau de nos civilisations

Baignant dans les eaux des mers Egée et Méditerranée, la Grèce est une destination qui mérite plusieurs voyages, tant son patrimoine historique est riche.





**L**orsque l'on envisage d'effectuer un voyage en Grèce, il faut avant toutes choses choisir ce que l'on souhaite voir. Il y a la Grèce du continent et celle des îles qui, pour chacune d'elles, mérite un séjour. Berceau de notre civilisation, ce pays possède un patrimoine considérable hérité de l'Antiquité. Placée à la charnière entre l'Occident et l'Orient, la Grèce recèle aussi de nombreux vestiges des peuples qui ont traversé son histoire.

Mais ce pays ne se réduit pas uniquement à ses ruines antiques. La beauté de ces paysages méditerranéens, le bleu profond de son ciel, la transparence de la mer qui baigne ses îles et la douceur de vie de ses habitants sont autant de raisons qui motivent un voyage en Grèce.

## Athènes

Athènes est une ville que redoutent de nombreux visiteurs. Avec ses 4,5 millions d'habitants, Athènes connaît un développement

chaotique. Il s'en suit des embouteillages interminables un peu partout, et une pollution pouvant atteindre, certains jours, des pics très élevés. Si, à cela, vous ajoutez de fortes chaleurs l'été, Athènes devient bien vite une épreuve pour la plupart des visiteurs.

Sans nier cette réalité, il n'en demeure pas moins vrai qu'il serait dommage d'écarter Athènes de son premier voyage en Grèce. Il serait ainsi regrettable de ne pas gravir, au moins une fois dans sa vie, la colline au sommet de laquelle se dresse majestueusement l'Acropole, monument emblématique qui, à lui seul, symbolise la Grèce.

Bien avant les anciens Grecs, le lieu avait fait l'objet de constructions humaines, et notamment à l'époque néolithique. Toutefois, l'histoire de l'Acropole commence réellement au XIII<sup>e</sup> siècle avant J.-C. - lorsque fut construit le palais du roi, et que les premiers remparts furent édifiés. Une citerne fut enfouie afin d'alimenter en eau la ville en cas de siège.

De toutes ces constructions, il ne reste presque rien aujourd'hui, les Grecs ayant

par la suite édifié de nombreux bâtiments sur le site. L'Acropole prend son essor avec l'instauration d'un régime aristocratique qui remplace la monarchie. C'est à cette époque que l'on construit un temple dédié à Athéna (VIII<sup>e</sup> siècle

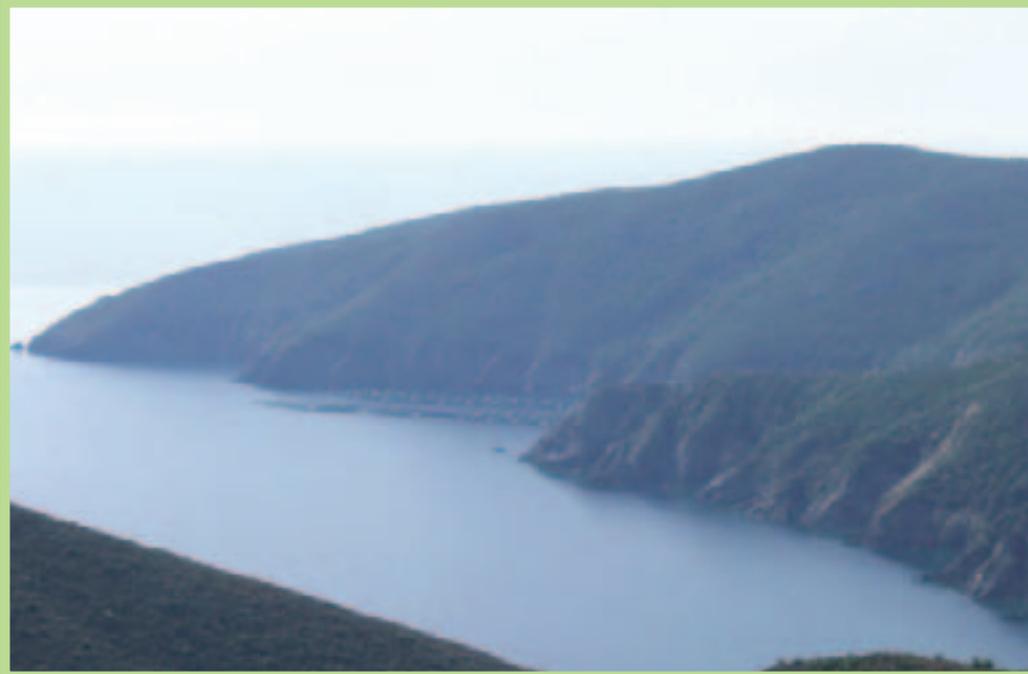
avant J.-C.), et que l'Acropole devient un lieu de culte. Les constructions vont se succéder, après la victoire des Grecs sur les Perses à Marathon. Elles cessent avec la défaite d'Athènes dans la guerre du Péloponnèse, qui voit la victoire

**QUARTIERS DU MONDE**

**Demandez  
notre brochure  
longs courriers**

**QUARTIERS DU MONDE**  
Tél. 01 40 12 12 00 - Fax 01 40 12 18 20  
Site : [www.qdmcv.com](http://www.qdmcv.com)  
E-mail : [contact@qdmcv.com](mailto: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

APS logo, snov logo (Professionnels de Voyage), TOURISM FOR DEVELOPMENT logo



III<sup>e</sup> siècle avant J-C.

A six kilomètres de la ville, on ne manquera pas de se rendre au canal de Corinthe. Il a été creusé entre le golfe qui porte son nom et celui de Salonique dans la seconde moitié du XIX<sup>e</sup> siècle. Sur une longueur de 6 500 m, le canal ne permet pas la navigation de gros bateaux, sa largeur n'étant que de 23,50 m.

Faites une halte sur votre itinéraire des anciens sites à Nauplie. Cette charmante petite ville est une étape parfaite pour se détendre et, ce qui ne gâche rien, on peut se dorer au soleil sur de magnifiques plages à proximité. De plus, les sites d'Argos et de Mycènes sont tout proches.

Une fois reposé, on pourra reprendre son tour du Péloponnèse. Au programme, Epidaures, qui est l'un des sites les plus visités de Grèce en raison du

de Sparte en 404 avant J-C. Malgré les dégradations que le site a subies au cours des siècles qui ont suivi, les vestiges encore debout aujourd'hui impressionneront tout visiteur : le temple d'Athéna Nikè, le Parthénon et l'Erechthéion, pour ne citer que les plus remarquables. Avant de quitter l'Acropole, il est intéressant de consacrer un peu de temps au musée qui contient statues, fresques, frises... qui ont été mise à jour lors des fouilles entreprises sur le site.

Au pied de l'Acropole, votre balade vous conduira à l'Agora. C'était le centre de la ville. En ce lieu, les décisions politiques étaient prises, la justice était rendue, et l'activité économique se développait. En venant de l'Acropole, on accède dans le site par la porte sud. La visite se poursuit sur la Voie sacrée qui a conservé les traces des dalles en marbre la couvrant à l'origine. De part et d'autre, vous pourrez admirer de nombreux bâtiments : boutiques, temples, sanctuaire, prison, tribunal...

Si l'on dispose de plusieurs jours à consacrer à Athènes, il

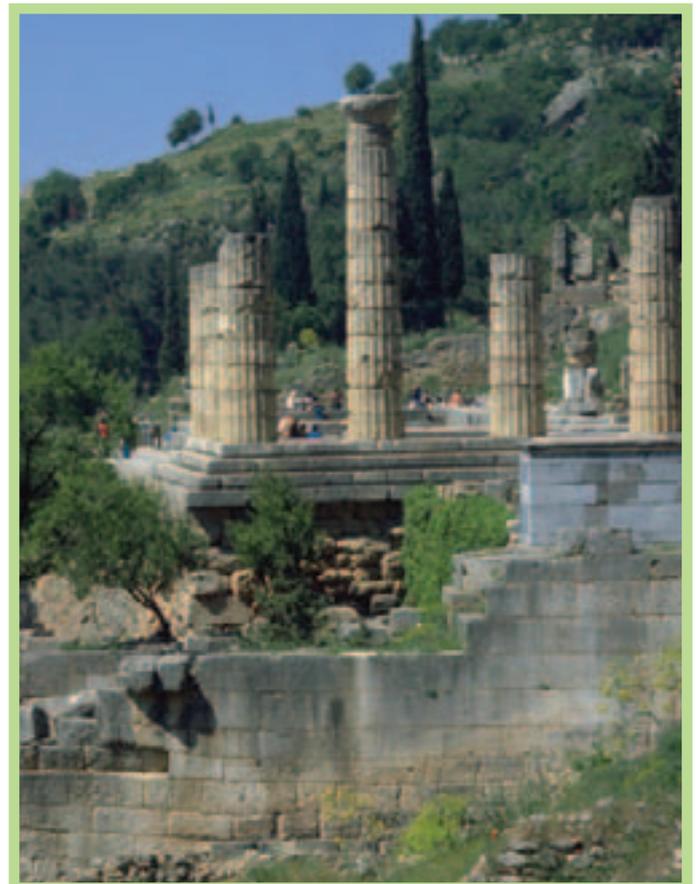
faut se rendre dans le vieux quartier. Débutant au bout des rues Fillesion et Mitropoleos, ce quartier est constitué de ruelles étroites animées jour et nuit. Restaurants, cafés et boutiques ne manquent pas. Autre quartier qui mérite le détour : Psiri avec ses tavernes, bars, galeries d'art et petits théâtres. Si vous voulez déjeuner ou dîner dans un endroit loin des centres touristiques, rendez-vous à Psiri.

## Le Péloponnèse

La découverte du Péloponnèse nécessite, à elle seule, deux semaines, tant ses centres d'intérêt sont nombreux et éloignés les uns des autres. Toutefois, si l'on ne dispose que d'une semaine, on privilégiera les plus importants - autrement dit, les « incontournables ».

Au nombre de ceux-ci, figure Corinthe. Cette ancienne cité - dont l'apogée se situe en 657 avant J-C. - doit sa richesse aux échanges que ses habitants ont eus avec l'Orient. Une visite au musée permet de se faire une idée de l'histoire de cette ville. On

poursuivra par une ascension vers l'Acrocorinthe, l'une des plus belles forteresses de Grèce. Si les remparts que l'on peut voir aujourd'hui ont été construits à partir du X<sup>e</sup> siècle, les soubassements sur lesquels ils reposent datent, quant à eux, du



sanctuaire d'Asclépios (dieu de la médecine) et de son immense théâtre. On y ajoutera Olympie où étaient organisées, tous les quatre ans, des épreuves sportives - les unes réservées aux hommes et dédiées à Zeus, et les autres, aux femmes et consacrées à Héra. Si vous êtes sportif, vous pourrez faire quelques foulées sur l'ancien stade.

## La Macédoine

Cette région au nord de la Grèce est intéressante à plus d'un titre. Outre un patrimoine archéologique important, la Macédoine possède un environnement naturel exceptionnel : montagnes, forêts, lacs et plages superbes.

C'est dans cette région - terre natale d'Alexandre le Grand - que se trouve la deuxième ville de Grèce : Thessalonique. Loin du gigantisme d'Athènes, la capitale de la Macédoine n'a rien à lui envier. Outre son dynamisme économique dû au développement des échanges avec les économies des Balkans et des autres régions de la Méditerranée grâce à son port, Thessalonique est également riche d'un patrimoine historique. Elle demeure aujourd'hui berceau essentiel de la vie intellectuelle grecque.

Les principaux centres d'intérêt sont constitués d'une part, par les sites et monuments anciens et, d'autre part, par les églises et monastères.

Dans le premier groupe, on rejoindra les hauteurs de la ville pour voir les remparts dont la construction date de l'époque médiévale. Ils ont été édifiés sur des bâtiments

plus anciens, comme en témoigne l'inscription située sur la tour d'Hormisdas. Non loin de là, se dresse l'imposante tour Blanche dont on ne sait exactement à qui attribuer l'édification : pour certains, ce sont les Turcs qui l'ont bâtie, pour d'autres, ce sont les Vénitiens qui occupèrent la ville avant les Turcs. Quant aux vestiges antiques, ils se concentrent sur trois sites : le complexe du palais de Galère avec son arc de triomphe et son hippodrome, la rotonde Saint-Georges qui fut transformée en église chrétienne vers l'an 400 de notre ère, et l'Agora romaine.

Dans le second groupe, on ne manquera pas de visiter la basilique Archeiropietos, très bel exemple d'architecture byzantine. A l'intérieur du bâtiment, il faut s'arrêter quelques minutes devant une magnifique fresque du XIII<sup>e</sup> siècle représentant les quarante martyrs, et les très nombreuses mosaïques aux motifs végétaux et animaliers. D'autres édifices religieux jalonnent la ville et méritent que l'on y jette au moins un coup d'œil : église Sainte-Sophie, basilique Saint Demetre, monastère des Vlattades, monastère de Latome Ossios David, pour n'en citer que quelques-uns.

Pour les férus d'histoire, la ville regorge de musées passionnants : musée archéologique, musée de la civilisation byzantine, musée du combat macédonien...

En partant de Thessalonique, vous pourrez poursuivre votre voyage vers le mont Olympe, Vergina, Pella, Philippos et Amphipolis, autres sites remarquables de la Grèce antique.

Lauren Guerche

Le spécialiste  
de vos  
**Week-ends**

au départ  
de toute la France,  
toute l'année,  
vers...

informations  
programmes  
et réservations  
**01 42 50 79 71**

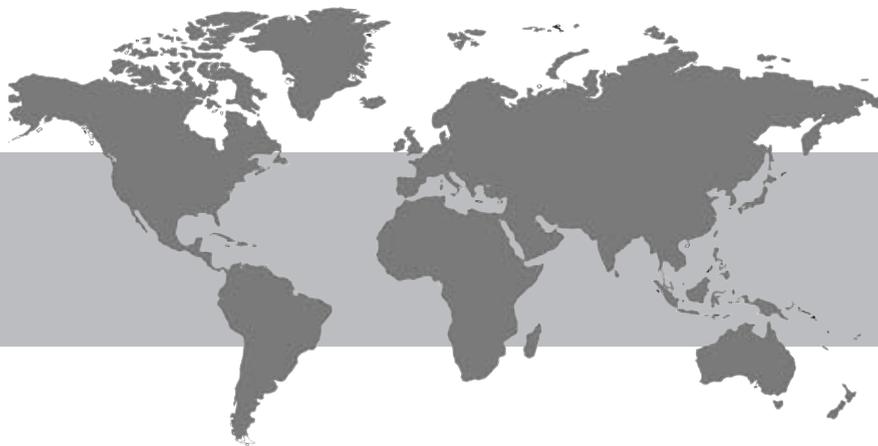
AMSTERDAM  
ATHÈNES  
BARCELONE  
BERLIN  
BRUGES  
BRUXELLES  
BUDAPEST  
DUBLIN  
FLORENCE  
LISBONNE  
LONDRES  
MADRID  
NEW-YORK  
PALERME  
PORTO  
PRAGUE  
ROME  
SÉVILLE  
VIENNE  
VENISE

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

# Les Antilles

A plus de 6000 kilomètres de la France, deux départements surgissent de la mer des Caraïbes : les îles de la Guadeloupe et la Martinique. Proches par leur passé et leur culture aux influences multiples, ces îles n'ont pas pour autant la même saveur.





**A** un peu moins de 7000 kilomètres de la métropole, huit îles surgissent de la mer des Caraïbes : les Antilles françaises. Départements d'outre-mer, ces îles sont au carrefour d'une multitude d'influences culturelles : caraïbe, africaine, française, anglaise, irlandaise, espagnole, indienne, chinoise, syrienne... Toutes ces cultures y ont déposé leurs semences qui ont fondé l'identité des Antilles. Dans ce département français, il est quasiment impossible pour un insulaire de trouver ses ancêtres en remontant son arbre généalogique. Le métissage a, sans cesse, brouillé à jamais les origines de la plupart des Antillais.

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

## Guadeloupe

La Guadeloupe - qui est en réalité composée de sept îles - se présente sous la forme d'un papillon dont une aile est constituée par Basse-Terre et l'autre par Grande-Terre, où est implantée sa capitale administrative : Pointe-à-Pitre.

### La Grande-Terre

Avec ses communes limitrophes des Abymes et de Gosier, Pointe-à-Pitre est une agglomération qui compte quelques 100 000 habitants.

Embouteillage interminable aux heures de pointe et succession de banlieues bétonnées sans charme sont les premières impressions que tout voyageur ressent lorsqu'il se rend à Pointe-à-Pitre par la route de l'aéroport.

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

Mais, on ne loge que rarement à Pointe-à-Pitre. On n'y vient que par curiosité ou pour prendre les bateaux navettes à la gare maritime de Bergevin et se rendre dans les îles voisines ; ou encore pour aller à Bas-du-Fort, à mi-chemin de Gosier, où se trouve la marina, lieu à la mode avec ses restaurants du

plus chic aux snacks, pizzerias et crêperies. La marina est le seul "coin" animé le soir et en haute saison, même si ce sont essentiellement les métropolitains qui la fréquentent.

A sept kilomètres de Pointe-à-Pitre, le Gosier est l'un des trois grands centres balnéaires de la Guadeloupe avec Saint-François et Sainte-Anne. La plupart des hôtels-clubs et des boîtes de nuit se concentrent ici. Le bourg s'étend le long de la route au-dessus de la mer, au fur et à mesure du développement touristique. C'est pourquoi peu d'hôtels bénéficient d'un accès direct à la plage et ce, d'autant plus que les plages sont rares. Et lorsqu'elles existent, elles sont généralement petites et étroites. C'est à l'est, en direction de Sainte-Anne, que l'on trouve les plus belles plages comme celles de Saint-Félix, des Salines et de Petit-Havre. Reste pour les amateurs d'eaux turquoise et de belles plages de sable à s'embarquer pour l'îlet du Gosier, que l'on rejoint sur des barques de pêcheurs du petit embarcadère pour quelques euros.

Comme le Gosier, les communes de Sainte-Anne et de Saint-François sont tournées pour l'essentiel vers le tourisme. Il faut dire que ses plages, sans doute les plus belles de la Guadeloupe, y sont pour beaucoup : lagon turquoise fermé par une barrière de corail, sable clair et cocotiers.

### Basse-Terre

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

Pour visiter cette région, le meilleur moyen est d'emprunter la route de la Traversée. Débutant à Mahaut sur la côte ouest, cette route grimpe jusqu'au col des Mamelles à 615 mètres, puis redescend vers la côte est. Tout le long de son parcours, cette route se fraye son chemin au milieu d'une forêt tropicale humide et d'une forte densité. Très bien préservée - une grande



partie est classée parc national de la Guadeloupe -, cette forêt est aujourd'hui très proche de celle que les premiers européens purent voir lorsqu'ils débarquèrent sur l'île au XVII<sup>ème</sup> siècle.

Pénétrer à l'intérieur est relativement facile. Ont été aménagés des accès permettant de faire des ballades ou des randonnées à travers la forêt, et conduisant très souvent aux nombreuses cascades qui jaillissent de cette épaisse végétation. Aux pieds d'elles, des piscines naturelles attendent le marcheur pour une baignade rafraîchissante. A signaler, la cascade aux écrevisses, dont l'accès est particulièrement aisé : une dizaine de minutes de marche à travers un chemin ne présentant guère de difficulté.

Pour les courageux et, surtout, pour les initiés, il serait dommage de quitter l'intérieur de cette région sans tenter une randonnée vers la Soufrière que l'on rejoint aux Bains Jaunes. Renseignez-vous avant de partir, car il arrive fréquemment que son accès en randonnée ne soit pas autorisé.

Poursuivons notre route pour atteindre la côte à Deshaies, charmant village de pêcheurs aux nombreuses maisons en bois de style caraïbe. A deux kilomètres de là, une halte

s'impose sur la plage de Grande-Anse. En y allant, on s'arrêtera à Sofaïa pour sa vue panoramique sur la baie.

## Martinique

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

### Fort-de-France

Comme sa voisine guadeloupéenne, Fort-de-France souffre des mêmes maux : chapelets de HLM à sa périphérie, embouteillages gigantesques aux heures de pointe. A Fort-de-France, le voyageur ne vient que faire des courses dans les nombreux commerces et les marchés du centre ville. Profitez-en toutefois pour visiter les quelques monuments et églises qui méritent qu'on s'y attarde : la bibliothèque Schoelcher (édifice à structure métallique monté à l'origine dans le jardin des Tuileries

en 1887), la cathédrale Saint-Louis (édifiée en 1671 puis, après plusieurs séismes et incendies, totalement reconstruite en 1890), le musée départemental d'archéologie et de la préhistoire (un excellent aperçu de l'histoire des peuples amérindiens)...

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

### Les plages

La Martinique ne manque pas de plages ni de lieux pour la plongée sous-marine. A l'extrémité sud de l'île, on trouve de très belles plages : les Salines, à proximité de Sainte-Anne qui accueillent, à elles-seules, un million de visiteurs par an, ce qui place cette plage parmi les premiers sites naturels visités, non seulement de Martinique, mais de France. Pour ceux qui cherchent plus de tranquillité, on signalera sur cette côte Anse Trabaud ou Anse Michel.

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

### Le jardin de Balata

En quittant Fort-de-France après quelques dix kilomètres, on s'arrêtera pour visiter le magnifique jardin de Balata. Ouvert au public depuis avril 1986, ce jardin est l'œuvre de Jean-Philippe Thoze, horticulteur-paysagiste qui a regroupé des plantes du monde entier et les a plantées dans ce jardin. Ce sont plus de deux cents espèces de végétaux qui poussent dans ce lieu. Un sentier vous emmène à travers ce dédale de formes, d'odeurs et de couleurs. On remarquera dès le début de la visite, la collection de broméliacées qui offrent des fleurs pouvant atteindre 5 à 6 mètres de haut aux tons de rose, vert et bleu. Quel que soit l'endroit où vous vous trouverez, des senteurs émanent, surtout si la pluie est tombée. Ne quittez pas les Antilles, sans vous arrêter dans l'une des anciennes plantations qui longent la route vers Saint-Pierre. Là, loin des plages et des hôtels modernes de la côte, vous serez au cœur de l'histoire de l'île : le début de la colonisation française. Une halte qui s'impose, si l'on ne veut rentrer de son séjour qu'avec son bronzage.







## 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 voyageurs les plus compétitifs sur la destination que vous aurez choisie ;
- les voyageurs 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 \_\_\_\_\_ Effectif \_\_\_\_\_

Email \_\_\_\_\_ Date d'élection \_\_\_\_\_

## Antilles, mode d'emploi

**Langues :** le français et le créole

**Monnaie :** l'euro

**Formalités de départ :** une carte d'identité suffit.

**Aérien :** Air France, Air Caraïbes et Corsair en vol direct. la durée de vol est d'environ 8h 30.

**Décalage horaire :** 5 h en hiver et 6 h en été, c'est-à-dire, quand il est 12 h à Paris, il est 7 h en hiver et 6 h en été aux Antilles.

**Climat :** en Guadeloupe, la Basse-Terre est une île résolument volcanique avec beaucoup de soleil, de la pluie aussi et du vent. De décembre à avril, c'est la saison sèche - appelée le « carême » - qui est la plus agréable : c'est la haute saison.

De juillet à octobre, en revanche, c'est la saison humide : « l'hivernage ». L'air est lourd, voire étouffant.

En Martinique, de fin décembre à mai, c'est la saison sèche.

« L'hivernage » court de la mi-juin à novembre. De fin août à octobre, les cyclones sont courants.

**Shopping :** la plupart des articles de souvenirs issus de l'artisanat local sont des vêtements en madras, des serviettes de bains imprimées, des tee-shirts, des sets de table, des bijoux en coquillages, et les fameux chapeaux " bakoua ".

Vous trouverez aussi des plats en bambou, des sacsalebasse et des poupées de collection vêtues de feuilles de banane. Vous pourrez enfin vous laissez tenter par quelques friandises comme des fruits confits.

**Cuisine :** les produits locaux sont le poisson, la langouste, et l'ouassou (grosse crevette d'eau douce). Vous dégusterez du thazar (qui ressemble à du thon), du marlin ou du requin ou des palourdes. Les acras (beignets de morue aux fines herbes ou beignets de légumes) vous seront très souvent proposés ainsi que des crabes farcis accompagnés d'un verre de rhum.

**Santé :** les maladies autrefois redoutées comme le paludisme, le pian, la filariose lymphatique, la bilharziose intestinale ont aujourd'hui disparu.



130 CAMPINGS  
France - Espagne - Italie™

PACKAGE HORS SAISON

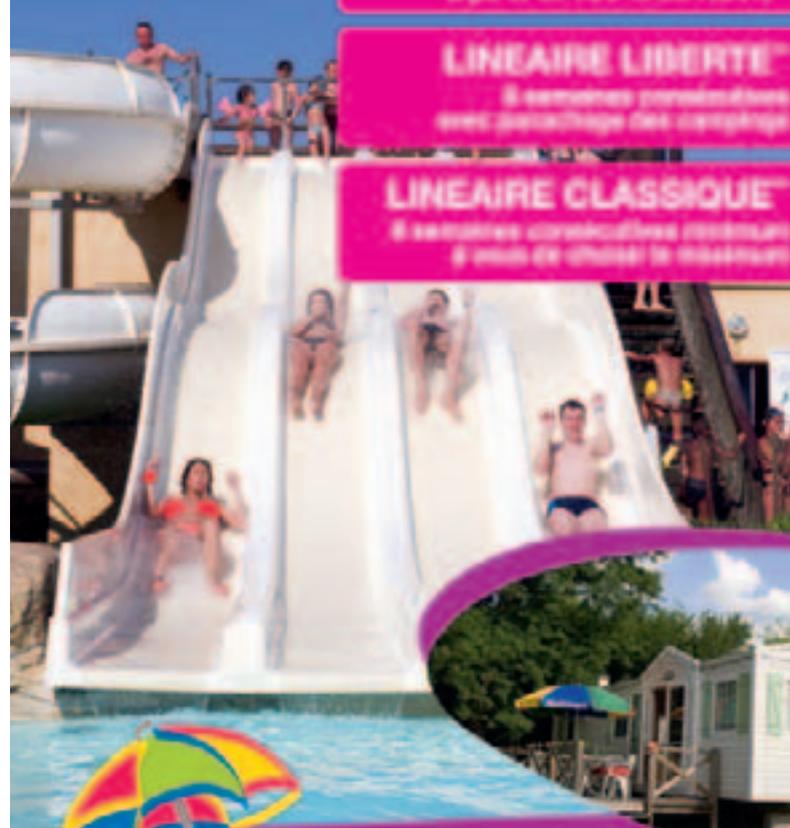
15 semaines sur 2 saisons  
à partir de 120 €/semaine™

LINEAIRE LIBERTÉ™

8 semaines consécutives  
avec parachutage des campings

LINEAIRE CLASSIQUE™

8 semaines consécutives consécutives  
à partir de 120 €/semaine



Vacances directes  
Le mobil-home et vous

Plus de 550 CE nous ont  
déjà fait confiance.  
Et vous ?

0825 133 400\*

www.vacances-directes.com

BP 61010 - 22101 DINAN CEDEX

## Les hôtels aux Antilles

<b>Ville</b>	<b>GUADELOUPE</b>	<b>GUADELOUPE</b>	<b>GUADELOUPE</b>
<b>Hôtels</b>	<b>GOLF VILLAGE</b>	<b>CLIPPER GOSIER</b>	<b>FORT ROYAL</b>
<b>Etoiles</b>	*** 	*** 	*** 
<b>Situation</b>	Situé sur les hauts de Saint-François, surplombant la mer et le golf, ce village au style traditionnel antillais se trouve au cœur d'un parc arboré.	Situé en bordure de la plus belle plage de sable fin de Gosier.	Situé en plein centre-ville.
<b>Chambres, restauration</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 56 chambres avec terrasse ou balcon, vue sur les jardins, pour 2 à 3 personnes avec salle de bains, téléphone, TV, mini-réfrigérateur (vide), climatisation individuelle, coffre-fort</li> <li>● 1 bar le "Créole",</li> <li>● 1 bar restaurant le "Green"</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 89 chambres équipées de climatisation, réfrigérateur, coffre-fort, téléphone, télévision et sèche-cheveux.</li> <li>● 1 bar "Le Gommier",</li> <li>● 1 restaurant "Le Saintois"</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 149 chambres et 82 Bungalows, équipés de TV, mini-frigo, téléphone, Wc, douche, climatisation, balcon, coffre fort.</li> <li>● 1 restaurant</li> <li>● 3 bars (1 à la piscine, 1 au restaurant et 1 à la réception)</li> </ul>
<b>Prestations, animations</b>	Boutique, blanchisserie, ping-pong, pétanque, volley-ball, une piscine avec terrasse équipée de transats et parasols, initiation à la plongée en piscine...	2 piscines d'eau douce, beach volley, beach foot, beach tennis, beach rugby, aire de pétanque, tennis de jour, table de ping-pong, aquagym...	4 terrains de tennis, pétanque, salle de loisirs, beach volley, planche à voile, kayak, location VTT, club enfant...

## MARTINIQUE

### BAIE DU GALION

\*\*\*



Situé sur la presqu'île de la Caravelle, à deux pas de Tartane (un village de pêcheurs).

- 138 chambres équipées d'un balcon, salle de douche, climatisation, coffre-fort (avec caution), téléphone et télévision.
- Un restaurant principal "Le Surcouf"

2 piscines avec transats et parasols, boutique, blanchisserie, ping-pong, initiation à la plongée sous-marine en piscine, aquagym, billard, baby-foot, pétanque...

## MARTINIQUE

### LES AMANDIERS

\*\*\*\*



Situé dans le sud ouest de l'île à Sainte Luce, cet hôtel est situé un village de pêcheurs bordé par deux plages naturelles.

- 123 chambres qui possèdent un balcon, une salle de bains, la climatisation, un réfrigérateur, un coffre-fort, un téléphone et la télévision.
- 1 bar
- 1 restaurant.

3 piscines, aire de pétanque, tennis avec éclairage, ping-pong, aire de jeux pour enfants, mise à disposition de kayaks, planche à voile, palmes-masques-tubas, initiation à la plongée...

# GUSO

une réponse simple pour l'emploi  
de salariés de *syndicat*  
*travail!*



Contactez-nous  
[www.guso.com.fr](http://www.guso.com.fr)

OU  
Contactez-nous

N° Azur 0 810 863 342

PREMIER 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 Antilles et les voyageurs

### Les combinés Antilles

Suite à notre demande de cotations pour un combiné Antilles, les voyageurs ont répondu selon certains paramètres établis par Média CE : la durée du circuit (entre 9 et 10 jours), la période (janvier 2011), le nombre de participants (30 personnes) et la ville de départ (Paris).  
Voici leur classement.

	<p><b>Adora</b> : le prix annoncé est de <b>1 040 € en vol régulier</b>. L'hébergement se fait en <b>demi-pension</b> dans des <b>hôtels 3 étoiles</b> pendant <b>9 jours et 7 nuits</b> (4 jours en Guadeloupe + 3 jours en Martinique). Le prix n'inclut pas les assurances (30 €). Le prix Média CE est de <b>1 070 €</b></p>	<p><b>1 070 €</b></p>
	<p><b>Echos du Monde</b> : le prix annoncé est de <b>1 099 € en vol régulier</b>. L'hébergement se fait en <b>demi-pension</b> dans des <b>hôtels 3 étoiles</b> pendant <b>9 jours et 7 nuits</b> (3 jours en Martinique + 4 jours en Guadeloupe). Le prix inclut les taxes aériennes et les assurances diverses. Le prix Média CE est de <b>1 099 €</b></p>	<p><b>1 099 €</b></p>
	<p><b>Capitales Tours</b> : le prix annoncé est de <b>1 149 € en vol régulier</b>. L'hébergement se fait en <b>demi-pension</b> dans des <b>hôtels 3 étoiles</b> pendant <b>10 jours et 8 nuits</b> (4 jours en Martinique + 4 jours en Guadeloupe). Le prix inclut les taxes aériennes et les assurances diverses. Le prix Média CE est de <b>1 149 €</b></p>	<p><b>1 149 €</b></p>
	<p><b>Quartiers du Monde</b> : le prix annoncé est de <b>1 158 € en vol régulier</b>. L'hébergement se fait en <b>demi-pension</b> dans des <b>hôtels 3 étoiles</b> pendant <b>9 jours et 7 nuits</b> (4 jours en Guadeloupe + 3 jours en Martinique). Le prix inclut les taxes aériennes et les assurances diverses. Le prix Média CE est de <b>1 158 €</b></p>	<p><b>1 158 €</b></p>
	<p><b>Go Voyages</b> : le prix annoncé est de <b>1 276 € en vol régulier</b>. L'hébergement se fait en <b>demi-pension</b> dans des <b>hôtels 3 étoiles</b> pendant <b>9 jours et 7 nuits</b> (4 jours en Guadeloupe + 3 jours en Martinique). Le prix inclut les taxes aériennes et les assurances diverses. Le prix Média CE est de <b>1 276 €</b></p>	<p><b>1 276 €</b></p>

	<p><b>Différences :</b> le prix annoncé est de <b>1 390 € en vol régulier</b>. L'hébergement se fait en <b>demi-pension</b> dans des <b>hôtels 3 étoiles</b> pendant <b>9 jours et 7 nuits</b> (4 jours en Guadeloupe + 3 jours en Martinique). Le prix inclut les taxes aériennes et les assurances diverses. Le prix Média CE est de <b>1 390 €</b></p>	<p><b>1 390 €</b></p>
	<p><b>ATC Routes du Monde :</b> le prix annoncé est de <b>1 700 € en vol régulier</b>. L'hébergement se fait en <b>demi-pension</b> dans des <b>hôtels 3 ou 4 étoiles</b> pendant <b>9 jours et 7 nuits</b> (4 jours en Martinique + 3 jours en Guadeloupe). Le prix inclut les taxes aériennes et les assurances diverses. Le prix Média CE est de <b>1 700 €</b></p>	<p><b>1 700 €</b></p>
	<p><b>Arvel :</b> le prix annoncé est de <b>1 905 € en vol régulier</b>. L'hébergement se fait en <b>demi-pension</b> dans des <b>hôtels 3 étoiles</b> pendant <b>9 jours et 7 nuits</b> (4 jours en Guadeloupe + 3 jours en Martinique). Le prix inclut les taxes aériennes, les assurances diverses et quelques excursions. Le prix Média CE est de <b>1 905 €</b></p>	<p><b>1 905 €</b></p>



## ÉTRANGES MERVEILLES

A la découverte du véritable artisanat

Le Mé Chaplin - Chemin du Cordon 78350 JOUY EN JOSAS

Tél. 06 45 33 80 72 - Fax 01 39 46 27 70

[www.e-tranges-merveilles.com](http://www.e-tranges-merveilles.com) - [missdomeorangs.fr](mailto:missdomeorangs.fr)

## LA CARTE CADEAU E.LECLERC



Parce que la carte cadeau E.LECLERC est acceptée dans tous les centres E.LECLERC\* et magasins spécialisés de l'enseigne, qu'elle offre une liberté de choix d'utilisation (jeux, livres, CD, bijoux, textile...) et peut être utilisée en plusieurs fois, c'est un cadeau que l'on peut offrir sans se tromper.

Elle s'adapte aux besoins des comités d'entreprise, car elle est personnalisable (événement, valeur faciale, message d'offre, rayons d'utilisation, date de validité) et répond aux contraintes réglementaires URSSAF avec un process de commande simple et réalisé en toute sécurité.

\* Liste des magasins participants et renseignements complémentaires sur [www.e-leclerc.com\carte-cadeau](http://www.e-leclerc.com\carte-cadeau) ou au 05.61.17.35.32



**Emmanuel Burté**  
\*\*\*\*\* Animations - Spectacles

ANIMATION  
SPECTACLE  
CONCEPT

Animation : DJ | Karaoké | Soirée Casino | Quizz interactif  
Spectacle : Magie | Close Up  
Concept : Décoration | Caricature | Morphing | Captation et montage vidéo

Emmanuel Burté : 06.72.53.18.90 | [www.emmanuel-burte.com](http://www.emmanuel-burte.com)

Conception : www.projet31.fr • ICC Strasbourg T. 03 87 68 1 994

# Actualités prestataires

## AUCHAN PRO



Pour répondre aux besoins et aux envies de ses clients professionnels, AUCHAN a mis en place une ACTIVITE SUR MESURE : AUCHAN PRO !

Quelques soient les évènements à fêter, AUCHAN PRO vous propose des services ... à prix AUCHAN. Pour Noël, nous vous invitons à découvrir nos cartes-cadeau adultes ou enfants, nos cartes-culture ou billetterie.

Pourquoi choisir les cartes cadeau AUCHAN ?

Tout simplement parce que leur mode de fonctionnement est simple et pratique, qu'elles sont consommables en une ou plusieurs fois, et que les commandes peuvent être livrées par transport sécurisé en 48H.

De plus, choisir les cartes cadeau AUCHAN, C'EST GAGNER DE L'ARGENT, puisque tous les services sont entièrement gratuits et qu'une remise est accordée à partir de 760 euros d'achats.

Une équipe de commerciaux est à votre entière disposition, retrouvez-la sur [www.auchanpro.fr](http://www.auchanpro.fr)



## PROFESSIONNELS DE LA DISTRIBUTION DEPUIS PLUS DE 35 ANS



LYOVEL, c'est une entreprise familiale (n°1 français indépendant), 500 personnes au service de 4 000 entreprises, plus de 14 000 distributeurs de boissons chaudes, boissons froides, snacks et produits frais.

Les atouts de LYOVEL : la qualité de service, l'écoute permanente des clients, une offre en perpétuelle évolution, des distributeurs à la pointe de l'innovation, une couverture régionale de proximité assurée par nos agences.

**+ de 50.000 réductions**  
**+ de pouvoir d'achat !**

*Louiss Sorties* *Shopping Vacances*

**BUTTERFLY**  
Carte Cadeau Prestige personnalisable

**Offrez à vos salariés UN VRAI CADEAU !**

**LE PACK FAMILIAL<sup>+</sup>**  
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](http://butterfly.fr) ou [infos@butterfly.fr](mailto: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](http://www.butterfly.fr)) - Impr. AMR PLUS Les Ulis

## ATOUCOM



Atoucom réalise des publications CE (livrets d'accueil, guides, lettres périodiques, agendas, panneaux d'affichage, cartes de vœux, résumés de PV, communications spécifiques) uniquement pour les CE afin qu'ils puissent informer leurs ayants droit.

« Nous intervenons dès que vous souhaitez communiquer, et prenons en charge votre projet, jusqu'à la livraison de votre publication CE auprès des salariés (au domicile ou dans l'entreprise). En partenariat avec les élus, nous établissons vos priorités et vous conseillons en fonction des résultats que vous souhaitez obtenir.

Vous avez besoin d'alerter vos ayant-droit sur l'essentiel des actions que vous mettez en place? Faites connaître le rôle des instances représentatives du personnel, présentez vos actions, dynamisez les accès à votre site internet, accueillez chaleureusement les nouveaux embauchés.

La communication du CE est intégralement prise en charge par le budget de fonctionnement (0,2 %). Faites-vous épauler par nos rédactrices CE, valorisez vos textes par l'image en profitant de notre service créatif à tous moments et aussi souvent que nécessaire.

Le livret d'accueil est une publication indispensable, qui situe le CE, les élus et leurs fonctions dans l'entreprise (peu de textes, beaucoup de visuels). Nous suggérons différents formats, dont le très élégant « carré 19 cm par 19 cm », qui permet de se démarquer de tout document classique. Il est travaillé sur un papier à fort grammage, volontairement issu d'une gestion responsable du parc forestier.

Découvrez quelques réalisations sur notre site [www.atoucom.fr](http://www.atoucom.fr) et contactez-nous pour étudier ensemble votre communication ».

Paris, tél : 01 45 75 87 96 - Lille, tél : 03 20 08 28 12  
[www.atoucom.fr](http://www.atoucom.fr)



## « LE DÎNER DE CONS » AU THÉÂTRE DES VARIÉTÉS



D'abord une pièce de théâtre, puis un film et de nouveau une pièce ! « Le dîner de cons », comédie jubilatoire de Francis Veber créée en 1993 au Théâtre des Variétés, est de retour sur les planches en cette rentrée 2010 avec un duo improbable, Philippe Chevallier et Régis Laspalès, dans les rôles immortalisés par Jacques Villeret et Claude Brasseur.

On se souvient de l'argument : un célèbre éditeur, Pierre Brochant - organise régulièrement avec ses amis un dîner où chaque convive se fait accompagner d'un « con » malgré lui, de préférence intarissable sur un sujet aussi anecdotique qu'ennuyeux.

A l'issue du dîner où chacun se paie la tête des malheureux, un champion des « cons » est élu. Un soir, Pierre Brochant exhibe une perle rare, François Pignon, passionné par la réalisation de maquettes en allumettes. Un bijou de sottise,... sauf que le dîner vire au désastre.

En 1998, Francis Veber porte sa pièce à l'écran avec Jacques Villeret, Thierry Lhermitte, Francis Huster et Daniel Prévost. La prestation de ce dernier en contrôleur des impôts, la réplique culte autour de « Juste Leblanc » font le régal des spectateurs.

Après une première reprise en 2007 avec Dany Boon et Arthur, cette nouvelle adaptation, mise en scène par Jean-Luc Moreau, reprend l'intégralité du texte original, sur les lieux mêmes de sa création. Soit deux heures « *d'une écriture bulldozer et d'une mécanique implacable* », d'après le duo Chevallier-Laspalès (respectivement Pierre Brochant et François Pignon) qui, en matière de comique et de répliques assassines, n'en est pas à son coup d'essai.

Renseignements et réservations au 01 42 93 55 55

## ESL - SÉJOURS LINGUISTIQUES

 **Plus de 20 langues, 45 pays,  
200 destinations**  
SÉJOURS LINGUISTIQUES

L'agence ESL organise des séjours linguistiques à l'étranger depuis plus de 15 ans. Notre vaste gamme de programmes offre des solutions linguistiques pour tous les âges et tous les profils.

### Séjours adultes dès 16 ans :

- séjours organisés toute l'année ;
- durée : 1 à 48 semaines ;
- cours de langues généraux ;
- préparations aux examens officiels.

### Séjours juniors de 8 à 17 ans :

- séjours organisés durant les vacances scolaires ;
- durée : 1 à 6 semaines ;
- programme complet d'activités et d'excursions.

### Séjours pour cadres et professionnels :

- programmes sur mesure ;
- séjours de courte durée ;
- enseignement intensif et personnalisé.

### Séjours pour les 50 ans et plus :

- séjours entre personnes d'âge et d'intérêts semblables ;
- programme d'activités passionnantes inclus.

**Conseils et documentation gratuits !**

**Le monde vous appartient, nous sommes la connexion**



## MÉDIA CE VOUS DONNE RENDEZ-VOUS

**MédiaCE** Média CE vous donne rendez-vous les 6 et 7 octobre 2010 au centre Paris Est Montreuil pour le Salon Elucéo.

Venez nous rencontrer pour discuter ensemble de vos projets en tant qu'élus de CE. Profitez également de cette occasion pour jouer à notre grand "Tirage au sort 2010" qui aura lieu le 7 octobre 2010 sur place.

A gagner : un lecteur dvd portable, un camescope, des séjours au parc PortAventura, un netbook, un séjour à Djerba...

A très bientôt...

# Le Spécialiste de vos Sorties Parisiennes

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



**SUIVEZ LE GUIDE !**

☎ 01 42 93 55 55

✉ [www.tdf-paris.com](http://www.tdf-paris.com) // [info@tdf-paris.com](mailto:info@tdf-paris.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](http://cinemagaumont.com)  
et [cinemapathe.com](http://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](mailto: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**

**PATHE!**



## 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](mailto:contact@tandemexpertise.com)

[www.tandemexpertise.com](http://www.tandemexpertise.com)