

MédiaCE

LE MAGAZINE DES COMITÉS D'ENTREPRISE

AVRIL - MAI 2011 - 8 €

WWW.MEDIACE.FR

N°
43

CAHIER EXPERT FORUM

Licenciement individuel
Point de vue d'experts
Bon à savoir

VÉCU DE CE Fusion des budgets

DOSSIER

RESTRUCTURATION D'ENTREPRISE

Effets sur les relations collectives

LES COLIS GOURMANDS

Panier gastronomique, corbeille plaisir ou plus communément appelé colis gourmand, toutes ces déclinaisons ont le même objectif : offrir aux salariés le plaisir de déguster.

COMMENT TROUVER SON HOTEL ?

18 À L'AFFICHE : ANÉMONE



Le grand talent comique d'Anémone n'a d'équivalent que son énorme discrétion lorsqu'il s'agit d'évoquer sa vie de comédienne.

15 INTERVIEW NICOLAS VILLARD



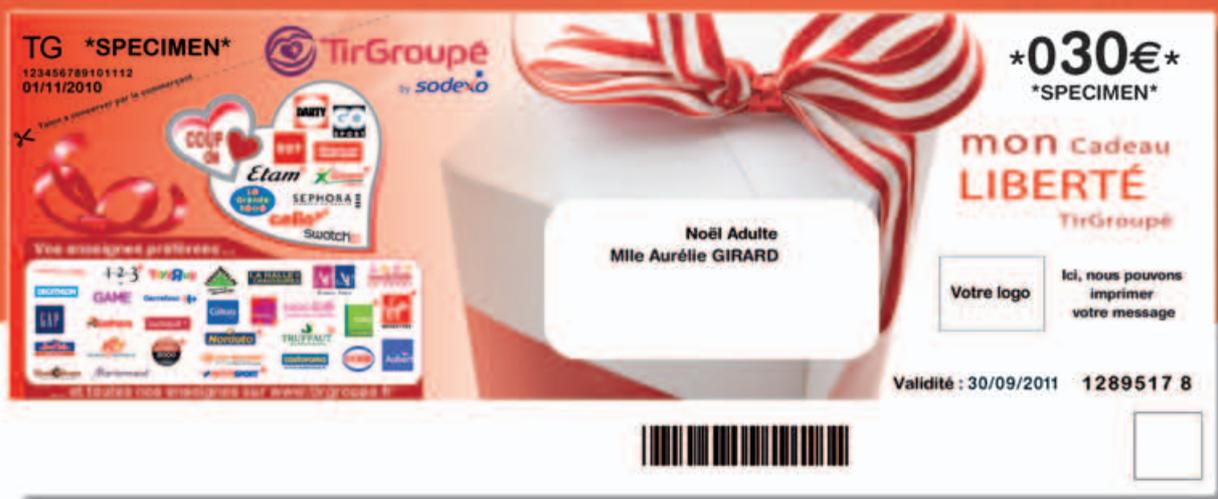
Nous sommes un cabinet à taille humaine, artisans passionnés de notre métier et privilégiant les rapports de proximité avec les élus qui nous font confiance.

64 VOYAGE EN THAÏLANDE



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

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 550 enseignes**,
- 5 000 commerces de proximité, 26 clubs de football...
- Un nouveau design "Cadeau" 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.ceciestmoncadeau.fr
ou contactez-nous au 0 825 049 049 (coût d'un appel local)



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)
 Jean Martinez, Valérie Appert, Lauren Guerche,
 Dominique Pontvianne, Nathalie Niel, Anna Seurin.

Ont collaboré à ce numéro :
 Marc Delomez, Fernand Mathieu, Clément Solomon.

Maquette :
 Ecif

Crédits photos :
 Fotolia, Mer & Saveurs, Ailleurs Voyages,
 OT Turin, Hôtel Best Western.

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
 Laetitia Azoulay - Dynah Lellouche
 Tél. 09 71 22 45 82 (prix d'un appel local)
 abonnement@mediace.fr

Service publicité :
 Mickael Marcy, Samah Elaoui,
 publicite@mediace.fr

Secrétariat :
 Catherine Leblanc (cleblanc@mediace.fr)

Régies publicitaires :
 WCE Régie

Imprimeur :
 Printerman SA - Madrid



Labellisé Imprim'vert
 pour le respect de l'environnement

Routeur :
 ARS Routage - TRONVILLE EN BARROIS
 ISSN n° 1636-3191

Commission paritaire :
 1114 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 : avril 2011 - Diffusion nationale

Avec l'arrivée des beaux jours, qui n'est pas tenté par une sortie dans l'un des nombreux parcs qui compte l'hexagone ou par quelques jours dans l'une de nos régions ?

Les élus ont alors la lourde tâche de mettre en œuvre la sortie dans des conditions qui satisfassent tout un chacun.

Outre le lieu, le choix de l'hébergement n'est pas toujours un exercice aisé. Comment comparer les différents hôtels tant du point de vue du confort et des services qu'ils offrent que de leur situation géographique, tout en respectant le budget à disposition ? C'est l'objet du dossier que nous consacrons au parc hôtelier dans ce numéro.

Pour ceux qui souhaitent sortir des frontières, nous ne pouvons que leur recommander une lecture attentive du reportage que nous avons effectué à Turin. Cette ville, loin du hit parade des destinations proposées en Europe, est un lieu pourtant riche en découvertes.

Mais, comme lors de chaque numéro, nous continuons d'informer les représentants du personnel des dernières évolutions législatives et jurisprudentielles, cette fois-ci nous avons mis l'accent sur trois sujets : les restructurations qui, sous des formes diverses et parfois confuses, sont de plus en plus fréquentes et pour lesquelles les élus ne sont pas toujours outillés ; la négociation d'entreprise qui, si en principe relève de la seule compétence des organisations syndicales, peut, dans certains cas, être du ressort des élus du comité d'entreprise ; et enfin, le droit du licenciement individuel, dont les juges continuent à en définir les contours.

La rédaction



20

DOSSIER

RESTRUCTURATION D'ENTREPRISE

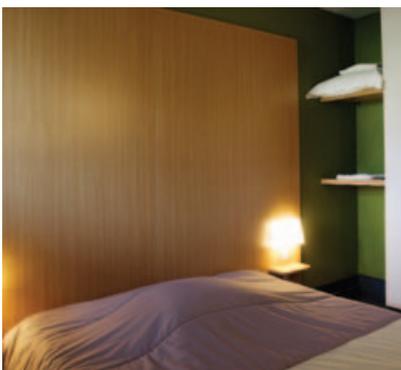
Les restructurations d'entreprise ont de nombreux impacts sur le plan des relations collectives du travail. Se pose notamment la question du devenir des institutions représentatives du personnel et du statut collectif des salariés.



18 A l'affiche



44 Colis gourmands



50 Choisir son hôtel



64 Thaïlande

03 EDITO

04 SOMMAIRE

VÉCU DE CE

06 Fusion des budgets

08 ACTUALITÉS DES PRESTATAIRES

15 Interview Nicolas Villard, EVS Expertise

ACTUALITÉS CULTURELLES

16 Culture

17 Cinéma

18 À l'affiche, Anémone

GESTION & FONCTIONNEMENT

20 Restructuration d'entreprises

24 Négociation d'entreprises

CAHIER DES EXPERTS

31 Zoom

33 Actualités

35 Forum

38 Point de vue de l'expert

42 Bon à savoir

CONSOMMATION

44 Les colis gourmands

LOISIRS

50 Sorties de groupes : comment bien choisir son hôtel ?

VOYAGES

56 Découverte : la Namibie

60 Week-end à Turin

64 La Thaïlande

LE GRAND TIRAGE AU SORT DES CE 2011

ORGANISÉ PAR :
MédiaCE



Callicado
Le spécialiste des CE, des prix TTC

Offert **adOra**



LEONIDAS



15 ans

une marque Wolters Kluwer
www.wkf.fr

par : **Nestlé**
PROFESSIONAL
Division des Solutions Commerciales & Techniques



nouvelle lune

BUTTERFLY



Tandem
expertise



Bulletin de participation

Nom du CE _____
 Contact _____ Fonction _____
 Adresse du CE _____
 Code postal _____ Ville _____
 Tél. _____ E-mail _____
 Effectif _____ Date d'élection _____

A nous renvoyer par fax au 08 11 11 20 27 ou par mail à cleblanc@mediace.fr

Extrait du règlement disponible sur simple demande de votre part : « Ce tirage au sort est réservé aux seuls comités d'entreprise, qu'ils soient ou non abonnés au magazine MEDIA CE. Les comités d'entreprise qui participent au tirage au sort sont représentés par l'un de leurs membres titulaires ou suppléants. [...] En cas de doute sur les qualités de celui qui aura rempli le bulletin de participation, tout particulièrement sur la réalité du mandat de représentant du personnel, les Editions Du Pré se réservent la possibilité de demander une attestation prouvant les dites qualités de représentant du personnel au comité d'entreprise. »

Fusion des budgets : DES CE S'EXPRIMENT

Après plusieurs rapports, notamment celui du cabinet Barthélémy, le Medef émet l'idée de fusionner les budgets de fonctionnement et des activités sociales et culturelles du CE ou du report, pendant une ou plusieurs années, du surplus du budget de fonctionnement sur celui des activités sociales et culturelles. Aujourd'hui, cette faculté est interdite. Rappelons que la loi fixe un montant minimal de 0,2% de la masse salariale brute pour le budget de fonctionnement mais aucun minima pour le budget des affaires sociales et culturelles. Média CE a rencontré deux élus qui ont accepté de répondre à nos questions.

Propos recueillis par Dominique Pontvianne

Groupe Norbert Dentressangle

- . 26 450 salariés en Europe dont près de 13 500 en France
- . 80 CE et 4 CCE en France
- . **Activité** : premier groupe de transport et logistique en Europe



Cyrille Jullien : délégué syndical et ancien secrétaire du CE d'Inter-Pulve (Bordeaux, 92 salariés) et représentant syndical national CFTC pour le groupe Norbert Dentressangle.

Média CE : Votre CE et/ou votre syndicat serait-il favorable à cette modification ?

Cyrille Jullien : Je suis farouchement opposé à toute idée d'une fusion des deux budgets du CE. Ce serait un moyen pour l'employeur de faire disparaître à terme le budget de fonctionnement. Je crains que sous la pression, les employeurs pousseraient les élus à en faire plus pour les affaires sociales et culturelles : plus de chèques cadeaux, de billetteries, de voyages, etc. au détriment de la rétribution d'experts comptables ou d'avocats en cas de litige ou tout simplement de payer des abonnements à des revues juridiques... A titre d'exemple, nous avons actuellement une procédure en cours devant la Cour de cassation sur un plan social au niveau du groupe qui nous coûte 12 000 euros.

Sans le budget de fonctionnement nous ne pourrions pas faire valoir les droits des salariés et l'argent obligatoirement affecté au fonctionnement du CE aurait peut-être pu être utilisé pour des prestations socia-

les et culturelles du CE.

Quant à mettre en place un report total ou partiel sur une ou plusieurs années de l'excédent du budget de fonctionnement sur celui des affaires sociales et culturelles, là aussi le risque est d'affaiblir le rôle économique du CE qui n'aura plus les moyens de faire appel à des experts quand le besoin s'en ressentira. Il est vrai que les salariés réclament toujours plus en matière d'activités sociales et culturelles mais quand ils se retrouvent confrontés à des problèmes de licenciements économiques le discours n'est pas le même. Si le CE n'a plus d'argent pour défendre leurs droits ils regretteront le « passage » d'une partie du budget de fonctionnement dans celui des activités sociales et culturelles.

Média CE : Pensez-vous que cette piste ouverte par le Medef risque d'aboutir ?

Cyrille Jullien : La crainte est que bien souvent le Medef lance une idée qui paraît anodine, mais finie par se concrétiser

quelques années plus tard.

Ce qui me fait peur c'est qu'une majorité d'employeurs serait d'accord avec cette modification législative. A terme, en « détricotant » les budgets du CE, ceux-ci seraient cantonnés à jouer les « pères Noël » et leur rôle économique serait réduit au minimum, faute de moyens pour les assurer. Ainsi, le Medef obtiendrait ce qu'il souhaite empêcher le CE d'exercer les différents contrôles liés à leur mission économique parce que dans les trois quarts des procédures sans budget de fonctionnement il est impossible d'agir en justice ou de couvrir les frais de fonctionnement comme celui des déplacements des élus pour se rendre aux réunions des commissions obligatoires.

Une question pourrait être posée : qui est responsable si le CE n'exerce pas correctement la défense des salariés ? Le CE parce que le budget de fonctionnement aura servi à financer des chèques cadeaux ou l'employeur qui aura poussé le CE à faire plus dans les œuvres sociales ?

Alstom Power Automation Control (Massy)

. 400 salariés répartis sur 2 comités d'établissement l'un pour 300 salariés l'autre pour 100
. Activité : énergie



. Patrick Rozotte : secrétaire CFDT du CE
. Catherine Bionaz : trésorière du CE

Média CE : Votre CE et/ou votre syndicat serait-il favorable à une telle modification ?

Patrick Rozotte : Nous sommes évidemment contre un tel projet. Le budget de fonctionnement est obligatoire, aucun employeur ne peut y déroger; il doit le verser chaque année. En revanche, comme le budget des affaires sociales et culturelles n'est pas une obligation sauf accord collectif fixant un minimum, il faut absolument préserver l'acquis des 0,2% de la masse salariale et garder deux budgets bien séparés.

Catherine Bionaz : Le budget de fonctionnement nous sert à payer les experts comptables mais aussi des avocats en cas de litige. S'il est noyé dans le budget des affaires sociales et culturelles, le risque existe de ne plus avoir l'argent nécessaire pour faire face à une action en justice.

Patrick Rozotte : Ce budget sert également à nous abonner à des ouvrages et revues juridique dont le coût est loin d'être négligeable. Il faut absolument défendre le rôle économique du CE et seul un budget de fonctionnement distinct

permet de financer cette mission des CE. Nous avons la même position et, ce, pour les mêmes raisons, en ce qui concerne un report possible sur une ou plusieurs années sur les activités sociales et culturelles des sommes non utilisées au titre du budget de fonctionnement. Le danger reste que le jour où nous en aurions besoin nous n'aurions plus les moyens de défendre les salariés.

Média CE : Un budget de fonctionnement commun à deux établissements d'un même groupe est-il envisageable ?

Patrick Rozotte : Le risque est grand que la direction se serve de ce moyen pour se désengager et mettre à mal la mission économique du CE.

Catherine Bionaz : A titre d'exemple, les deux CE d'établissement ont mis en place une cagnotte commune pour financer les activités sociales et culturelles mais chacun a conservé son propre budget de fonctionnement. Il est très

important de les dissocier parce que les discussions économiques à mettre en avant et les problèmes à régler ne sont pas les mêmes d'un établissement à l'autre.

Lorsqu'Alstom a vendu ses branches transmission et conversion, les soucis et les besoins n'étaient pas identiques dans nos deux établissements. L'un devait prendre en charge le financement d'experts et d'avocats pour connaître les conditions dans lesquels ils étaient vendus et, nous, branche énergie n'étant pas touchée par cette vente n'avions pas les mêmes exigences en matière d'expertise. Avec un budget de fonctionnement commun les actions menées par le CE des secteurs concernés par la vente n'auraient pas pu être menées correctement, j'aurais eu du mal à justifier qu'une partie de notre budget de fonctionnement serve à financer la mission économique de l'autre CE sachant qu'en plus nous n'avions pas les mêmes accords d'établissement.

ÉLU DE CE , CONNECTEZ-VOUS !!!



NOUVEAU LOOK
+ RAPIDE
+ EFFICACE
+ FLUIDE

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

www. **MédiaCE** *.fr*

CONSULTEZ LE CALENDRIER ET LE PROGRAMME DE NOS FORMATIONS SUR WWW.TANDEMEXPERTISE.COM



Attention !

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

Cette demande doit préciser :

La date de l'absence, le nom de l'organisme formateur ainsi que le coût si les frais occasionnés par la formation sont à la charge de l'employeur.

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

Contactez-nous, au 01 55 42 22 32, ou par mail : n.peronnet@tandemformation.com, nous sommes à votre disposition pour répondre à toutes vos questions.



PARIS EVENTICKET, POUR VOTRE BILLETTERIE

Paris Eventicket, l'autre agence de billetterie Sports, Concerts, Spectacles

Événements Exceptionnels, difficiles d'accès, partenaire de vos projets propose des solutions de billetterie adaptées aux CE

Une offre billetterie exclusive : Possibilité de fiabiliser des réservations en nombre sur des événements prestigieux que ne permettent pas les réseaux classiques du grand public.

Vous garanteez ainsi vos réservations plus longtemps à l'avance

- **Options :** Selon les manifestations vous avez la possibilité de protéger *gratuitement* les réservations le temps nécessaire à la gestion de vos Inscriptions.
- **Fiabilité :** la réservations sans risque auprès d'une société française reconnue, transparente et facilement accessible. Assistance sur le lieu de l'événement.
- **Rapport Qualité /Prix :** nous vous garantissons les meilleurs tarifs possibles en fonction de vos besoins et des disponibilités réelles.
- *Exemples : Johnny Hallyday Tournée 2012, The Black Eyed Peas au Stade France, Finales sportives, Tournoi des VI Nations , 1/2 Finale et Finale du Top 14, matchs internationaux de football, Coupe de France de Football, Supercross, Grands Prix Auto et Moto...*

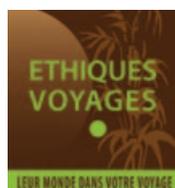


PARIS EVENTICKET

Tél.: 01 46 47 66 03 - info@pariseventicket.com

www.ParisEvenTicket.com

ETHIQUES VOYAGES



ETHIQUES VOYAGES met son savoir-faire à votre disposition en vous proposant des circuits parfaitement étudiés sur des destinations long courrier : USA – Mexique – Pérou – Chine – Thaïlande – Costa Rica – Inde – Canada – Sri Lanka – Brésil – Argentine – Guatemala – Equateur – Vietnam – Cambodge – Myanmar – Afrique du Sud – Namibie – Jordanie...

ETHIQUES VOYAGES répond aussi à toute demande de projet sur mesure, qu'il s'agisse d'un groupe C.E, associatif, amical ou d'une opération plus pointue, incentive et séminaire.

**A partir du 25 avril 2011 : Lancement de notre site et ouverture des GIRS LONG COURRIER aux C.E.
Téléchargez votre bon d'adhésion sur notre site : www.ethiques-voyages.com**

A votre disposition près de chez vous :

Strasbourg : Alexandra (06 98 70 67 68) - alexandra@ethiques-voyages.com

Mont-de-Marsan : Eric (06 58 41 34 58) - eric@ethiques-voyages.com

Montreuil : Ghislaine (06 98 62 95 93) - ghislaine@ethiques-voyages.com

ETHIQUES VOYAGES - 33/35 avenue Faidherbe - 93100 Montreuil Sous Bois

Tél : 01 55 86 14 60 ou 06 98 62 95 93

Ethiques Voyages SAS au capital de 20 000 E - RCS Bobigny 513 551 861

Siège social : 33/35 avenue Faidherbe - 93100 Montreuil Sous Bois

RC Generali AL 127 219 - Li 093 07 0003 - Garantie APS

MY OPTIC



My Optic vous propose des lunettes de vue et des solaires à des prix adaptés à tous les budgets avec un choix multiple de marques pour votre confort visuel.

Offre spéciale CE :

- 30 % sur vos lunettes de vue

- 20 % sur vos solaires

Le tiers payant avec votre mutuelle

Rendez-vous rapide chez un ophtalmologiste

Les lentilles et leurs produits à des prix compétitifs

La 2^{ème} paire à votre vue à 1 €

Livraison gratuite sur votre lieu de travail

Parrainez un ami ou un collaborateur et bénéficiez de 10 % du montant de sa facture en bon cadeau

Exposition dans votre entreprise

Garantie : adaptation aux verres progressifs (1 mois).

37 Rue de Longchamp – 75116 Paris

Tel/Fax : 01 45 05 56 46

Mail : myoptic@orange.fr

Métro : Trocadéro / Boissière

CHÈQUES CARBURANTS TOTAL

Le cadeau qui joint l'utile à l'agréable.

Valable 18 mois et accepté dans près de 4 100 stations TOTAL et ELAN en France métropolitaine et dans les DOM, ce cadeau sur mesure fera plaisir à vos salariés :

- **Montant au choix** (carnets de 5, 10 ou 20€)
- **Message personnalisé gratuit** sur vos chèques
- **8 pochettes cadeau offertes** par carnet commandé !

Bénéficiez d'une fiscalité avantageuse

Assimilables à des chèques cadeaux, vos Chèques Carburants TOTAL sont exonérés de cotisations et contributions sociales si leur montant global n'excède pas 5% du plafond mensuel de la Sécurité Sociale par année civile et par salarié.

Pour en savoir plus, rendez-vous sur www.total.fr ou contactez-nous au

N° Indigo 0 825 10 20 40

0,15€ TTC/min



L'énergie est notre avenir,
économisons-la !

Vous ne viendrez plus chez nous par hasard



TOTAL RAFFINAGE MARKETING - SA au capital de 623 728 035€
542 034 921 RCS Nanterre - Crédits Photos : Thaul Images, Avenir Pirelli - 0107

EMBARQUEZ POUR LE MUSÉE DE L' AIR ET DE L'ESPACE !

**MUSÉE
AIR +
ESPACE**
AÉROPORT PARIS - LE BOURGET

A 10 minutes de Paris, le musée de l'Air et de l'Espace présente l'une des plus belles collections au monde de machines volantes, prototypes, avions mythiques d'hier et d'aujourd'hui : Concorde, DC3, Mirage, 747, fusées Ariane... 150 machines volantes originales et 700 maquettes, objets spatiaux, moteurs, gravures originales et autres objets d'art...

Un nouvel espace ludo-éducatif pour les 6-12 ans

Pénétrer dans le cockpit d'un petit avion de tourisme ou d'un Airbus A320, ranger les bagages d'un gros avion de ligne ou faire son plein en kérosène, observer l'activité d'un aéroport depuis une tour de contrôle, faire de la bicyclette dans une station spatiale pour rester en forme, prendre conscience que l'air peut porter un avion ou qu'une fusée a besoin d'une grande vitesse pour quitter l'attraction terrestre, découvrir les différentes planètes de notre système solaire... Toutes ces activités, et bien d'autres encore, sont proposées dans le nouvel espace ludo-éducatif du musée de l'Air et de l'Espace : Planète Pilote.

Sur plus de 1 000 m², les enfants peuvent utiliser spontanément et librement plus de 40 manipulations interactives sur les thèmes de l'aéronautique et de l'espace lors de séances de 75 minutes.

Contactez nous pour organiser votre visite !

Musée de l'Air et de l'Espace
Aéroport de Paris – Le Bourget – B.P. 173
93352 Le Bourget Cedex
Tel : 01 49 92 70 22 / 71 09 - reservation@museeairespace.fr
www.museeairespace.fr

**ANIMATION
SPECTACLE
CONCEPT**
CRÉATEUR D'ÉMOTION

Emmanuel Burté vous propose un choix d'animations et de concepts interactifs idéale pour votre événement.

Les animations sont proposées dans le cadre de **CONGRÈS, SÉMINAIRES, TEAM BUILDING, ÉVÉNEMENTS D'ENTREPRISES** (anniversaires, lancement de produits, portes ouvertes, journées promotionnelles).

INCENTIVE (motivation de groupe, jeux interactifs, développement personnel)

COMITÉS D'ENTREPRISES

EMMANUEL BURTÉ
Animations - Spectacles - Concepts

**CHOISISSEZ L'ANIMATION
QUI VOUS CONVIENT ET MARQUEZ
LES ESPRITS DE VOS CONVIVÉS
POUR UNE SOIRÉE FANTASTIQUE.**

- Tableaux interactifs
- Quizz – Buzzer
- Soirée Casino
- Magie – Close up
- Spectacles d'enfants
- Animateur - DJ

Contact : **06 72 53 18 90**
www.emmanuel-burte.com

EMMANUEL BURTÉ
Animations - Spectacles - Concepts

ERRATUM



Des erreurs se sont glissées dans notre numéro Spécial Loisirs n°6.

Concernant le week-end à New-York, Fram propose un **logement avec petit déjeuner**.

Concernant la Grèce, Fram propose des séjours à **Corfou** et non sur l'île de Rhodes.

Les prix pour la **Chine et la Thaïlande** ont, quant à eux, été revus à la baisse : 1 260 € TTC avec les frais de visas pour la Chine et 1 350 € TTC pour la Thaïlande.

LES CHÈQUES CARBURANTS TOTAL :

Les Chèques Carburants TOTAL : un outil idéal pour faire plaisir à vos salariés toute l'année !



- Valables 18 mois, **ils sont acceptés dans près de 4 100 stations** TOTAL et ELAN en France et dans les DOM.
- Par carnets de 5, 10 ou 20€, **choisissez le montant que vous voulez offrir.**
- **Ajoutez un message personnalisé** sur les chèques : c'est gratuit !
- Mettez en valeur votre geste : **8 pochettes cadeau sont offertes** par carnet commandé !

Et profitez d'une remise dès 1 000€ de commande !

Contactez-nous au **N° Indigo 0 825 10 20 40** (0,15€ TTC/min) ou sur **www.total.fr**



TOTAL RAFFINAGE MARKETING - S.A. au capital de 620 728 035 € - 542 034 921 RCS Nanterre - 6107*



Le Spécialiste de vos Sorties Parisiennes

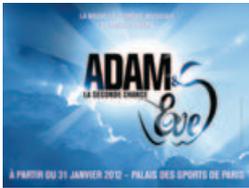
Paris • Autour de Paris • Week-end • Spectacles • Paris by Night

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



Suivez Le Guide!

ADAM & EVE



Dans la lignée des « Dix Commandements », dont il avait déjà composé la bande-son, **Pascal Obispo a créé sa comédie Musicale !** Mais cette fois, pas question de mettre en

musique l'Ancien Testament.

Et s'il était donné à l'Humanité une seconde chance ?

S'inspirant avec poésie et modernité de la première histoire d'amour, Pascal Obispo renoue avec des thèmes qui lui sont chers et nous invite à rêver d'un monde meilleur. Rythmée par une musique originale et fidèle à ses plus grands succès, cette nouvelle comédie musicale est un grand spectacle familial, fédérateur et porteur d'espoir.

Selon Obispo, « Adam et Eve » sera « **une comédie musicale moderne et poétique, qui parle d'amour et de musique aux générations nées avec le Web.** »

Au (re)commencement sera toujours l'Amour...



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

LE RÔLE ÉCONOMIQUE DU CE



Le rôle économique des élus des comités d'entreprise est complexe à exercer ; il est pourtant essentiel à l'amélioration du dialogue social dans les entreprises.

Moins visible que l'organisation des activités sociales et culturelles, ce rôle économique est souvent plus difficile à assumer. Les raisons peuvent provenir de la formation des élus, mais aussi de la difficulté d'obtenir une information claire, objective, spontanée et anticipatrice de la part des directions d'entreprise.

Pourtant, si l'entreprise a besoin de dirigeants de qualité, elle a aussi besoin de représentants du personnel de qualité, bien formés, compétents, représentatifs, correctement et régulièrement informés et consultés. Jean-Luc Scemama, dirigeant-fondateur du Cabinet d'expertise-comptable Legrand Fiduciaire, a voulu, à travers cet ouvrage, apporter aux élus de CE quelques clés pour faciliter la compréhension et l'exercice de leur rôle économique, mais aussi leurs droits, dont celui de comprendre pour mieux agir et anticiper pour agir en amont.

ÉTRANGES MERVEILLES

Offrez-vous le meilleur de l'artisanat



NOUVEAU :
Notre site Internet
www.etranges-merveilles.com

Le Mé Chaplin - Chemin du Cordon 78350 JOUY EN JOSAS
Tél. 06 45 33 90 72 - Fax 01 39 46 27 70
missdomorange.fr

PRESTATAIRES

LE TEMPS D'UN PV



En tant que secrétaire, vous préparez, organisez, assistez... mais participez-vous activement à la réunion mensuelle ?

Avec notre prestation de prise de notes et enregistrement, vous vous assurez un rendu efficace et fidèle de votre réunion. La rédaction d'un bon compte rendu de séance prend beaucoup de temps. Nous vous aidons à vous concentrer sur les vraies valeurs ajoutées de vos fonctions de DP et être ainsi plus à l'écoute des salariés.

Nos offres sont claires et sans coûts cachés, adaptées à vos besoins. Nous vous fournissons une prestation complète et de qualité de A à Z et pendant toute la durée du partenariat.

De plus, nous intervenons dans toute la France sur site ou à distance.

Pour plus de renseignements ou un devis gratuit, contactez le 0811 465 569

LE RÉSERVOIR À L'OLYMPIA



Depuis 2006, le Festival « Génération Réservoir », créé par Mary De Vivo, est devenu un rendez-vous parisien incontournable.

Mary De Vivo et Olivier Daudé (France Bleu 107.1) ont présenté la grande soirée de clôture du Festival « Génération Réservoir 2011 » à L'Olympia.

Pour cette soirée Réservoir Bleu, étaient présents les lauréats du Festival Génération Réservoir, Sacha (prix du public), Puss In Boots, Balthaz, The Wankin'Noodles, Killtronik, et Flavia Coehlo, mais également Tété, Hangar, le

collectif "Ça Peut Chémar" et de nombreux invités.

Après la révélation de ZAZ en 2009, qui a réussi à conquérir le public ainsi que le jury de professionnels, et Hangar en 2010 signé en licence chez Polydor par la suite, le jury et le public ont élu cette année Flavia Coehlo, jeune artiste brésilienne qui a su mettre le feu à l'Olympia.

Pour la retrouver, ainsi que ne nombreux autres artistes, lors des nombreuses soirées concert organisées par Mary et son équipe :

www.reservoirclub.com

Le Réservoir - 16 Rue Forge Royale - 75011 Paris
Tél. 0143563960 - Fax : 0143563173
Email : lereservoir@free.fr

nouvelle lune

L'AGENCE DU CINÉMA

La billetterie
cinéma

sans
abonnement

Toutes les
enseignes
et réseaux
de cinémas

partout
en France

Avant-premières

Arbres de Noël
au cinéma

0 810 899 800

PRIX D'UN APPEL LOCAL

nouvelledune.fr



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

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

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.

INC43

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.

Nicolas VILLARD, EVS Expertise



Nicolas VILLARD

EVS est un cabinet d'expertise comptable. Pouvez-vous nous présenter votre cabinet et nous préciser quelles sont les missions que vous confient les CE ?

EVS Expertise est un cabinet dont la seule vocation est de conseiller des élus de CE.

Nous sommes un cabinet à taille humaine, artisans passionnés de notre métier et privilégiant les rapports de proximité avec les élus qui nous font confiance.

Nos consultants ont généralement "roulé leur bosse" et ont eu des expériences opérationnelles préalables qui sont très utiles pour nos missions.

Nous réalisons toutes les missions légales d'assistance des comités d'entreprise, depuis celles concernant l'examen des comptes, l'assistance en cas de procédure d'alerte, de projet de restructuration ou d'introduction de nouvelles technologies.

Basés principalement à Paris, nous intervenons sans aucune difficulté sur la France entière.

EVS intervient, en partenariat, dans des formations spécialement conçues pour les CE. Quelle est la nature de ces formations ?

Nous avons fait le choix de travailler en réseau avec d'autres spécialistes de leurs domaines : avocats, cabinets d'assistance juridique et spécialistes de la formation des

élus, avec lesquels nous intervenons sur les thèmes où nous sommes spécialistes :

- savoir lire et comprendre les comptes de l'entreprise,
- obtenir et travailler sur les données essentielles rendant compte de la marche de l'entreprise,
- progresser en analyse stratégique et financière,
- contrôler la participation des salariés, etc.

Actuellement, les partenaires sociaux mènent des négociations sur les institutions représentatives du personnel. Du côté patronal, certains voudraient que l'expert-comptable soit désigné conjointement par l'employeur et le CE, et que les comptes du CE soient certifiés par un expert-comptable, voire approuvés par le commissaire aux comptes. Qu'en pensez-vous ?

Concernant la désignation conjointe de l'expert, je rappelle qu'aujourd'hui, nous connaissons une situation plutôt équilibrée. En effet, si le CE désigne l'expert de son choix, l'employeur a un droit de regard sur son plan de travail et le volume des honoraires associés. J'ajoute qu'il peut bien entendu contester les honoraires en cas de manquements avérés de l'expert. Je ne vois donc pas quel intérêt il peut y avoir à priver le CE de faire appel à l'expert en qui il met sa

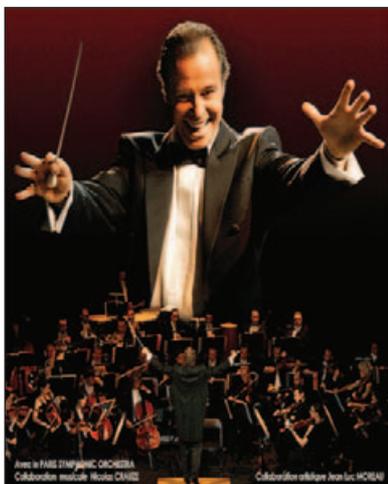
confiance, hormis celui de se donner, à travers la création de situations de conflits, une possibilité supplémentaire d'empêcher le déroulement de telle ou telle expertise dans de bonnes conditions.

Je me méfie du débat relatif à la certification des comptes du CE, qui sert souvent de point de départ pour fustiger les CE qui gaspillent ou détournent des millions d'euros...

Quels sont les besoins réels ? L'immense majorité des CE dispose de budgets qui sont parfaitement gérables avec un peu de bon sens et sans technicité comptable particulière. Ils ont au plus, besoin d'une assistance ponctuelle ou très légère si elle est récurrente, et ne se privent pas d'y avoir recours quand ils en sentent le besoin. Ce débat est donc parfaitement ridicule pour tous ces CE.

Au-delà, quelques rares CE ont évidemment besoin d'outils techniques et de contrôle : ils les utilisent.

ACTUALITÉS CULTURELLES

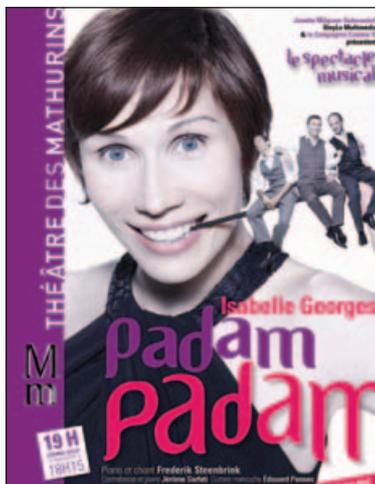


Humour : **Hilarmonic Show**

Michel Leeb entre dans la peau d'un chef d'orchestre pas comme les autres pour diriger le Paris Symphonic Orchestra (40 musiciens). Des œuvres célèbres du répertoire de Strauss à Rossini, dirigées et revues avec humour par Michel Leeb.

Michel Leeb : « Qui n'a rêvé de diriger un jour un orchestre philharmonique ? On peut facilement se prendre pour le maître du monde ! C'est pourquoi, à travers quelques extraits d'œuvres célèbres, j'ai choisi de diriger un orchestre philharmonique, en y ajoutant la fantaisie, la dérision et, pourquoi pas, une certaine folie. Le but étant de rire non pas au dépens de Wolfgang, Ludwig, mais d'approcher différemment la "grande musique", en bousculant les règles et traditionnelles formes de concerts.

C'est à consommer *allegro furioso*, mais surtout pas *moderato* ! »
Au théâtre La Comédia à Paris et en tournée sur toute la France à partir de la rentrée 2011.



Comédie Musicale : **Padam-Padam**

Padam Padam ! est un spectacle musical émouvant et tonique, pétillant et profond, qui fait swinguer la grande chanson française des années 40-50 en rendant hommage à Norbert Glanzberg, l'un des plus grands compositeurs du vingtième siècle.

Ce compositeur de génie a écrit la musique de dizaines de monuments de la chanson française comme Piaf, Dalida, Montand, ...

Quatre interprètes se partagent la scène pour mettre en lumière cette vie prodigieuse et ces airs si ancrés dans la mémoire collective que quelques notes suffisent à nous faire enchaîner et les fredonner avec familiarité.

En ce moment au théâtre de la Gaîté Montparnasse.



Concerts : **Daniel Lévi**

Après une série de concerts à l'étranger, Daniel Lévi, interprète inoubliable de Moïse dans la comédie musicale "Les 10 commandements", s'invite dans vos soirées !

En attendant la sortie de son prochain album, il revient auprès de ses fans en organisant pour vous des concerts privés.

Vous voulez apporter une ambiance soul, jazz ou encore pop élégante, Daniel Lévi se charge de tout ! Il se déplace avec son groupe de musicien ou en formation restreinte sur toute la France et s'adapte à vos envies : concert au piano, reprise des hits de la comédie musicale "Les 10 commandements", chansons de son répertoire...

Il saura faire de votre soirée un moment inoubliable gravée dans la mémoire de chacun.

Pour plus de renseignements, contactez Laure au 06.21.39.30.09 ou au 06.14.14.14.38.



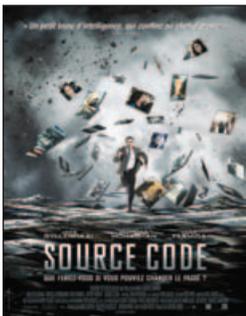
LA PROIE

Réalisé par Eric Valette
Avec Albert Dupontel, Alice Taglioni, Sergi López...

Date de sortie : 13 avril 2011 - Durée : 1h42

Synopsis : Un braqueur s'évade de prison pour traquer son ancien codétenu, un tueur en série qui a entrepris de lui coller ses crimes sur le dos. Une policière de la Brigade des Fugitifs se lance à la poursuite du braqueur, devenu bien malgré lui l'ennemi public numéro 1. Quand chacun des protagonistes aura été au bout de lui-même, qui sera le chasseur, et qui sera la proie ?

C.S. : « Un film d'action puissant admirablement porté par Albert Dupontel. A voir ! »



SOURCE CODE

Un film de Duncan Jones
Avec Jake Gyllenhaal, Michelle Monaghan, Vera Farmiga...

Date de sortie : 20 avril 2011 - Durée : 1h33

Synopsis : Colter Stevens se réveille en sursaut dans un train à destination de Chicago. Amnésique, il n'a aucun souvenir d'être monté dedans. Pire encore, les passagers du train se comportent avec lui avec familiarité alors qu'il ne les a jamais vus. Désorienté, il cherche à comprendre ce qui se passe mais une bombe explose tuant tout le monde à bord. Colter se réveille alors dans un caisson étrange et découvre qu'il participe à un procédé expérimental permettant de se projeter dans le corps d'une personne et de revivre les 8 dernières minutes de sa vie. Sa mission : revivre sans cesse les quelques minutes précédant l'explosion afin d'identifier et d'arrêter les auteurs de l'attentat. A chaque échec, les chances de pouvoir revenir dans le passé s'amenuisent. Alors qu'il essaie d'empêcher l'explosion, ses supérieurs lui apprennent qu'un deuxième attentat est en préparation en plein cœur de Chicago et qu'il ne s'agit plus de protéger les quelques passagers du train mais la ville toute entière. La course contre la montre commence...

C.S. : « Un thriller de science-fiction sur le thème du voyage dans le temps. A voir ! »



UNE SEPARATION

Réalisé par Asghar Farhadi
Avec Leila Hatami, Peyman Moadi, Shahab Hosseini...

Date de sortie : 8 juin 2011 - Durée : 2H03

Synopsis : Lorsque sa femme le quitte, Nader engage une aide-soignante pour s'occuper de son père malade. Il ignore alors que la jeune femme est enceinte et a accepté ce travail sans l'accord de son mari, un homme psychologiquement instable...

C.S. : « Une tragédie moderne dans la société iranienne d'aujourd'hui, son système judiciaire et l'influence de la religion selon les classes sociales. Un très beau film. A voir absolument ! »



« GROSSESSES NERVEUSES »

avec Anémone au théâtre Daunou

Propos recueillis par Anna Seurin - Photos Claude Katz

Le grand talent comique d'Anémone n'a d'équivalent que son énorme discrétion lorsqu'il s'agit d'évoquer sa vie de comédienne. De « Grossesses nerveuses », pièce de Jean-Yves Rogale qu'elle joue actuellement au Théâtre Daunou, elle s'en voudrait de déflorer les rebondissements. Avec la complicité de Marc Delomez, créateur de « Ça, c'est Paris » et organisateur de soirées parisiennes clé en main pour les collectivités, Média CE a rencontré la comédienne à sa sortie de répétition. Soudain prolixe quand il s'agit de révéler combien l'espèce humaine court à sa perte.

Il paraît que l'on rit beaucoup à « Grossesses nerveuses »...

Ah, c'est un spectacle très drôle ! C'est du théâtre populaire, sur le principe du comique de situations, avec quelques vannes supplémentaires que les comédiens se chargent de ramener.

C'est donc un spectacle qui évolue au fil des représentations ?

Oui, au boulevard, c'est la règle : les acteurs peuvent amener des bêtises. On ne peut pas faire ça avec Molière ou avec de grandes pièces. C'est Charles Vanel qui m'expliquait qu'il y a deux façons de travailler pour les acteurs : le travail à la

« broche » (à la brochure) et à la « cane », au canevas⁽¹⁾. Au boulevard, c'est le même principe qu'au café-théâtre : on amène des improvisations. Mais pas en lien avec l'actualité ! Personnellement, j'ai horreur de ça ; c'est encore un autre métier, celui de chansonnier.

Il paraît que Jean-Yves Rogale, l'auteur de la pièce, vous voulait absolument pour interpréter le rôle principal ?

Oui, il a écrite cette pièce pour moi. En fait, il en avait écrit deux ; j'ai pensé que « Grossesses nerveuses » avait plus de chances de marcher, parce que c'est très populaire et très efficace. L'autre pièce était

une histoire de fantômes, mais moins évidente.

La pièce a été tournée en province. Y a-t-il deux accueils différents, à Paris et en province ?

La différence ne se situe pas tellement entre la province et Paris, mais plutôt entre le Nord et le Sud. Le public du Nord est beaucoup plus chaleureux que celui du sud, en règle générale.

Au fil des interviews que vous donnez, vous vous faites une réputation de paresseuse. On a du mal à vous croire... parce que le théâtre, c'est du boulot, quand même.



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

Mais je suis très paresseuse ! Très ! Mon activité principale, ce que j’aime le plus au monde, c’est ne rien foutre. Mon but dans l’existence depuis que je suis enfant : surtout, ne pas travailler. Et le théâtre n’est pas du boulot : je suis payée pour jouer ; c’est un truc de grosse : « *Alors, on dirait qu’on serait...* ». Moi, je veux rigoler, dormir tout mon saoul, qu’on ne vienne pas me réveiller le matin avant que j’ai terminé de dormir. Je trouve ça absolument inhumain. Et alors, bosser, mais quelle horreur ! Tripalium, torture ! Le travail n’a de valeur que quand ce sont les autres qui le font. Nous sommes dans une société barbare. Dans les sociétés primitives de chasseurs-cueilleurs, personne ne travaillait. Vous savez que les premiers agriculteurs, quand ils avaient bossé une matinée, il leur fallait au moins trois jours de repos pour s’en remettre ?!

Comment vous êtes-vous rendu compte que ce qu’il vous fallait, c’était ce non-travail de comédienne ?

J’ai toujours aimé faire ça. En fait, j’aimais tous les arts, mais celui pour lequel j’étais douée, c’était celui-là. J’aurais pu être danseuse, mais pas classique, je n’avais pas « l’ouverture » nécessaire.

On vous présente souvent aussi comme scénariste. Pour quels films ?

J’ai fait les dialogues du « Mariage du siècle ». Je n’en suis pas mécontente.... Mais c’est tout. Dans « Le père Noël est une ordure » il y a des répliques de moi, mais c’était le cas de nous tous. Au début des



répétitions, le texte était censé faire 20 mn ; on a tenu 1h40 ! Mais écrire une pièce entièrement, ça ne m’inspire pas du tout. Je ne saurais pas m’y prendre.

Vous êtes toujours engagée dans la cause écologique ?

Engagée, c’est beaucoup dire. Je constate que c’est trop tard, et puis c’est tout. Moi, j’étudie ce truc-là depuis les années 60. Et en 90 j’ai compris que c’était foutu. Là, on roule à toute berzingue vers la catastrophe. Mais je ne me fais pas du tout de mouron pour la nature, qui en a vu d’autre. Au pire tout repartira de la bactérie. Il y a déjà eu des extinctions massives ; la plus importante, au permien, a vu disparaître 99 % des espèces ! Alors, bien sûr, après, il y a un sommeil de 10 millions d’années. Puis, tout repart, et de façon toujours plus dynamique. En revanche, c’est l’espèce humaine qui risque d’y passer. La question aujourd’hui est la suivante : alors que les deux tiers de l’espèce humaine sont condamnés, pourra-t-on sauver le dernier tiers ? Les pessimistes pensent que toute l’espèce va y passer.

Comment le milieu du cinéma perçoit-il votre engagement ?

Comme l’ensemble de la population, il se réveille depuis deux ou trois ans. Quand on était écolo dans les années 60, il fallait voir ce que c’était ! On se faisait traiter de cassandra ! Mais il y a au moins 40 ans, les écolos ont prédit que le système ne passerait pas 2010. On rigolait. Maintenant on s’aperçoit qu’il est trop tard. Eh bien, voilà, il est trop tard.

Vous avez quand même essayé de transmettre quelque chose à vos enfants ?

Oh... Nous, les 60 ans, nous sommes la dernière génération qui mourra de vieillesse. Et encore ! Les centenaires d’aujourd’hui n’ont pas bouffé la merde que nous nous avons bouffée dans les années 60.

Vous semblez très bien renseignée...

Ce sont des sujets qui m’intéressent, donc je les étudie, et en plus je retiens les chiffres. Mais ça fait si longtemps que maintenant je m’y suis faite et ça ne m’affole plus ; il faut bien se faire une philosophie... Vous savez que l’allongement de l’espérance de vie est un gros mensonge ? ! Vous savez comment on s’y prend pour la mesurer ? On triche sur

deux choses : d’abord on ne devrait comparer la population générale d’aujourd’hui qu’à la population bourgeoise de la fin du XIX^e siècle, sans y adjoindre les ouvriers de l’époque, qui n’avaient pas les mêmes conditions de vie et de santé qu’aujourd’hui : et là on se rendrait compte que l’espérance de vie diminue. Deuxième chose : il ne faut pas mesurer l’espérance de vie à la naissance puisqu’on a complètement éradiqué la mortalité périnatale. Pour que ce soit pertinent, il faut considérer l’espérance de vie à 10 ans. L’espérance de vie est en chute libre ; les Etats-Unis commencent à l’avouer. Mais pas la France !

Vous vivez à la campagne. Cela vous dit parfois de reprendre une vie parisienne ?

J’ai toujours eu horreur des grandes villes. J’y ai souffert parce que j’y suis née. J’aime la campagne. J’ai besoin du ciel, des saisons ; je ne supporte pas de vivre enfermée dans un univers minéral, sans nature, avec du bruit et de la puanteur. On a de la pub plein les yeux, ça m’empêche de penser. J’ai remarqué ça récemment : les agressions visuelles de la ville me court-circuitent !

⁽¹⁾ C’est sous l’influence de Goldoni que le travail à la cane (canevas d’improvisation) disparaît au profit du texte.

« Grossesses nerveuses »

De Jean-Yves Rogale. Mise en scène : Philippe Hersen.

Avec Henri Guybet, Julien Béramis, Cindy Cayrasso, Denis Cherer, Daphné de quatrebarbes, Romain Sandere et Nicolas Vitiello.

Anémone interprète le rôle de Mathilde qui, un beau soir, réunit son mari (Henri Guybet), sa fille, son gendre, son fils, ses amis le docteur Laroque et sa femme et leur annonce qu’elle est... enceinte. Voilà qui fait l’effet d’une bombe. Car tout le monde sait que non seulement Mathilde n’est plus en âge de concevoir un enfant mais aussi que son mari et elle font chambre à part depuis un bon bout de temps. De cette annonce fracassante découleront quiproquos et situations totalement rocambolesques. Le subterfuge qu’emploie Mathilde pour récupérer son mari se retournera contre elle et lui fera prendre conscience qu’autour d’elle tout le monde trompe tout le monde... avec tout le monde.



Restructurations d'entreprise : effets sur les relations collectives

Les restructurations d'entreprise ont de nombreux impacts sur le plan des relations collectives du travail. Lors de telles opérations, se pose notamment la question du devenir des institutions représentatives du personnel (question qui sera abordée dans le prochain numéro de Média CE) et du statut collectif des salariés, c'est-à-dire des avantages consentis aux salariés par les conventions et accords collectifs, les accords atypiques, les usages et engagements de l'employeur ayant une portée collective...

L'impact des vicissitudes de l'entreprise, tant juridiques (fusion, absorption, cession...) qu'économiques (modifications d'activités), sur les conventions collectives est à l'origine d'une abondante jurisprudence.

Transfert d'entreprise

Le code du travail pose le principe selon lequel « s'il survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par suc-

cession, vente, fusion, transformation du fonds, mise en société, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise. »

La mise en œuvre de ce principe est soumise à deux conditions :

- l'existence d'une entité économique autonome,
- le maintien de l'entité et la poursuite de l'activité de l'entité économique.

Il ressort de la définition jurisprudentielle que l'entité économique doit comprendre plu-

sieurs éléments :

- des moyens corporels (matériel, outillage, marchandises mais aussi bâtiments, ateliers, terrains, équipements...),
- des éléments incorporels (clientèle, droit au bail, brevets d'invention, licence, dessins et modèles industriels, droits de propriété industrielle, littéraire ou artistique...),
- du personnel propre, en principe, la présence d'un personnel propre constitue un élément supplémentaire en vue de la reconnaissance d'une entité économique autonome. Toutefois, dans certains sec-

teurs qui emploient essentiellement de la main-d'œuvre, la jurisprudence a été amenée à considérer cette condition relative au personnel comme le seul élément constitutif de l'entité. De plus, selon cette définition jurisprudentielle, l'ensemble de ces moyens humains ou matériels doit être organisé.

En outre, un objectif propre doit être poursuivi. Ainsi, par exemple, l'exploitation d'un fonds de commerce, non compris dans une cession, mais qui a été reprise par une société dans les mêmes locaux et avec la même clientèle, donne lieu à application de l'article L.1224-1 du code du travail.

Une entité économique autonome dont le transfert entraîne l'application de l'article L.1224-1 a été reconnue dans l'espèce suivante : la branche des transports de marchandises par route cédée, dont tous les moyens d'exploitation avaient été cédés à la société, poursuivait un objectif propre au sein de la société cédante, disposait d'une autonomie et était détachable du reste de l'entreprise (Cassation, chambre sociale, n°03-44.B49, 31 mai 2005.)

Incidences sur le statut collectif

En cas de modification de la situation juridique de l'employeur, les conventions et accords collectifs de travail ne sont pas transmis au nouvel employeur et, ce en vertu du principe de l'effet relatif des contrats. Le code civil prévoit, en effet, que les conventions n'ont d'effet qu'entre les parties contractantes.

Le nouvel employeur n'est donc en principe pas tenu par les accords collectifs qui liaient le précédent employeur. Le code du travail a, cependant, atténué les effets de cette règle. Ainsi, lorsque l'application d'une convention ou d'un accord est mise en cause dans une entreprise déterminée en raison notamment d'une fusion, d'une cession, d'une scission ou d'un changement d'activité, la convention ou l'accord continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis, sauf clause prévoyant une durée déterminée supérieure.

A défaut d'une nouvelle convention ou d'un nouvel accord dans le délai d'un an, les salariés des entreprises concernées conservent les avantages individuels qu'ils ont acquis en application de la convention ou de l'accord.

L'objectif de cette disposition est double :

- éviter que la modification juridique qui affecte l'employeur ou le changement d'activité principale de l'entreprise ou de l'établissement n'entraîne une situation de vide conventionnel,
- permettre de procéder aux adaptations nécessaires pour assurer le passage d'un régime conventionnel à un autre.

A compter du changement d'employeur, les conventions et accords collectifs antérieurs demeurent applicables aux salariés transférés pendant une période de 15 mois : 3 mois de préavis et 12 mois de survie légale. Il en résulte, qu'à défaut d'accord de substitution, le nouvel

employeur ne peut imposer aux salariés repris l'application immédiate et exclusive du statut collectif en vigueur dans l'entreprise d'accueil, lorsque ce statut est différent de celui dont ils relevaient avant le transfert des contrats de travail. En conséquence, le licenciement décidé par le nouvel employeur uniquement fondé sur le refus du salarié transféré d'accepter immédiatement l'application de ce statut est dépourvu de cause réelle et sérieuse. De même, la résiliation judiciaire du contrat de travail d'un salarié transféré doit être prononcée aux torts du nouvel employeur (Cassation, chambre sociale, n°07-45344, 4 mars 2009.)

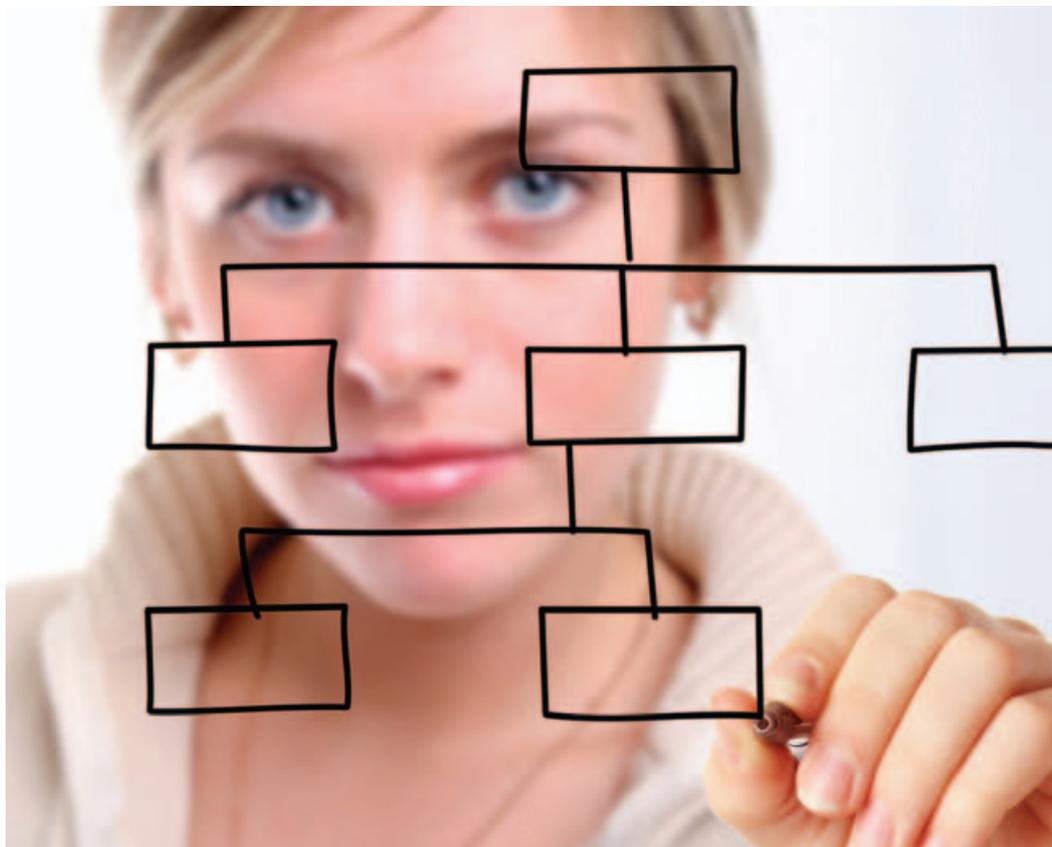
Pendant le délai de survie, les clauses des contrats de travail ne peuvent valablement être modifiées dans un sens moins favorable que celles de la convention ou de l'accord mis en cause. Doit donc être considéré comme nul l'avenant au contrat de travail conclu pendant ce délai et emportant renonciation aux dispositions de la convention mise en cause mais encore en vigueur (Cassation, chambre sociale, n°01-43711, 2 juillet 2003.)

La règle de survie provisoire des dispositions mises en cause a vocation à s'appliquer dans toutes les situations, y compris lorsque l'organisation



de l'entreprise est modifiée rendant plus délicate la mise en œuvre des dispositions conventionnelles.

Dans une telle hypothèse, la Cour de cassation a décidé que l'employeur ne peut invoquer la caducité des dispositions conventionnelles pour refuser leur maintien provisoire. Dans cette affaire, deux établissements appartenant à une unité économique et sociale (UES) composée de cinq sociétés avaient été transférés au sein d'une nouvelle entreprise de taille et d'organisation différentes. L'employeur avait refusé d'appliquer l'accord sur le dialogue social en vigueur dans l'UES, estimant que du fait qu'il avait été conclu au regard de l'organisation et de la taille de l'UES, il avait perdu son objet et était devenu caduc. A tort, selon la Cour de cassation qui considère que le délai de survie a précisément pour objet de permettre l'organisa-



tion de négociation afin d'adapter l'accord à la nouvelle

structure de l'entreprise ou de définir de nouvelles disposi-

tions (Cassation, chambre sociale, n°08-60008, 21 octobre 2008.)

Le maintien en vigueur, pendant le délai de survie, des dispositions conventionnelles ne s'applique qu'aux anciens salariés. N'étant prévu qu'en leur faveur, il ne peut être invoqué par un salarié embauché après le changement d'employeur (Cassation, chambre sociale, n°06-42962, 10 octobre 2007.)



Accord de substitution

L'accord de substitution peut reprendre certains avantages du statut collectif mis en cause. Dans ce cas, l'avantage repris trouve sa source dans le nouvel accord qui se substitue au premier et seule cette disposition est maintenue, à l'exclusion des autres du précédent accord. Ainsi, l'accord de substitution offrait aux salariés une option

leur permettant soit de conserver, sous réserve de certaines modifications, la rémunération complémentaire en vigueur dans l'ancienne entreprise, soit d'adhérer au nouveau système de rémunération mis en place (Cassation, chambre sociale, n°04-14702, 28 février 2006.)

Un tel accord peut prévoir une différence de traitement entre les salariés transférés et les salariés déjà présents dans l'entreprise d'accueil au jour du transfert, dès lors qu'il a pour objet de compenser un préjudice subi par les salariés transférés. C'est ce qu'a décidé la Cour de cassation à propos d'un accord qui instituait le versement d'une prime aux seuls salariés transférés et qui était destinée à compenser la perte d'une partie des congés

dont ils bénéficiaient antérieurement au titre de la RTT (Cassation, chambre sociale, n°07-42717, 28 octobre 2008.) D'ailleurs, une clause de l'accord de substitution qui ne maintient qu'aux seuls salariés transférés les avantages individuels acquis n'est pas contraire au principe « à travail égal, salaire égal » (Cassation, chambre sociale, n°06-4404, 4 décembre 2007.)

Usages, accords atypiques et engagements

A plusieurs reprises, la jurisprudence a précisé que les usages en vigueur dans l'entreprise sont transférés au nouvel employeur, de même que les accords atypiques et les enga-

gements unilatéraux.

En cas de succession d'employeurs, un usage constant qui s'est instauré dans l'entreprise (en l'espèce, le versement d'une prime de treizième mois) est opposable au nouvel employeur. Ce dernier ne peut s'en affranchir qu'après dénonciation précédée d'une information donnée tant aux salariés intéressés qu'aux institutions représentatives du personnel, dans un délai permettant d'éventuelles négociations (Cassation, chambre sociale, n°05-40018, 22 novembre 2005.)

L'engagement unilatéral, qui n'a pas été dénoncé postérieurement à la survenance d'un changement dans la personne de l'employeur à la suite d'une cession d'actions, reste opposable au nouvel employeur

(Cassation, chambre sociale, n°07-41, 18 avril 2008.)

Cette règle s'applique même en présence d'une procédure collective – redressement judiciaire, par exemple – en dépit de l'opposition du repreneur de maintenir les avantages et figurant dans l'offre de reprise retenue par le tribunal de commerce (Cassation, chambre sociale, n°06-45147, 12 mars 2008.)

Fernand Mathieu
Docteur en droit

Avocat au Barreau de Paris

EXAMEN DES COMPTES ANNUELS

DROIT D'ALERTE

ASSISTANCE RESTRUCTURATIONS

ASSISTANCE LICENCIEMENTS

PARTICIPATION & INTERESSEMENT

ASSISTANCE JURIDIQUE

AUDIT

Elu
Meilleur
Cabinet *

*par ses clients, par rapport aux résultats obtenus

JANVIER & ASSOCIÉS

Interventions urgentes
Partout en France & Etranger

Vous permettre d'être **informé** de tout ce qui se fait dans votre société afin de pouvoir **prévoir** et **négoier** est notre volonté

www.audit-social.org – Tél : 01.40.54.40.54 – janvier.associes@orange.fr



Négociation D'ENTREPRISE

En principe, les délégués syndicaux ont le monopole de la négociation d'entreprise. Or, depuis le 31 décembre 2009, des accords d'entreprise peuvent être conclus avec les élus des comités d'entreprise ou, à défaut, avec les délégués du personnel dans les entreprises de moins de 200 salariés sous certaines conditions.

Apriori, le rôle et les prérogatives attribués par le législateur aux différents représentants du personnel sont clairement définis : les élus du comité d'entreprise sont informés et consultés, les délégués du personnel portent auprès de l'employeur les réclamations individuelles des salariés et les membres du CHSCT sont informés et consultés sur les questions touchant à la santé, l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail.

Quant aux délégués syndicaux, ils sont habilités à négocier les accords d'entreprise. La loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail a ouvert une brèche dans le

monopole syndical : les élus du comité d'entreprise peuvent désormais conclure des accords dans les entreprises de moins de 200 salariés et sous certaines conditions.

Délégués syndicaux

Le code du travail pose un principe général attribuant aux délégués syndicaux le monopole de la négociation d'entreprise : « la convention ou les accords d'entreprise sont négociés entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise » (article L.2332-16.)

Il en découle que les délégués

syndicaux sont les seuls interlocuteurs que l'employeur se doit de convoquer pour négocier, sauf pour certains thèmes pour lesquels la loi autorise d'autres négociateurs (voir ci-après.)

A titre exceptionnel, l'employeur peut négocier avec :

- les élus du comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel dans les entreprises de moins de 200 salariés couvertes par un accord de branche qui prévoit des règles spécifiques de négociation en l'absence de délégué syndical (articles L.2232-21 à L.2232-23 du code du travail),

- le représentant de la section syndicale dans les entreprises de plus de 200 salariés, non

pourvues de délégué syndical, et qui ont des élus du personnel et ne sont pas couvertes par un accord de branche spécifique, lorsqu'il y a eu carence au premier tour des élections professionnelles (articles L.2142-1-1 et suivants du code du travail),

- des salariés mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales dans les entreprises de plus de 11 salariés sans délégué syndical et sans élus du personnel et non couvertes par un accord de branche étendu prévoyant des règles spécifiques de négociation en l'absence de délégué syndical.

En tout état de cause, les délégués syndicaux conservent un monopole absolu pour mener les négociations annuelles obligatoires portant sur :

- les salaires effectifs,
 - la durée effective et l'organisation du temps de travail, c'est-à-dire les durées journalière, hebdomadaire et mensuelle (voire annuelle), les heures supplémentaires, les temps de pause, les astreintes, les jours fériés, les ponts, l'annualisation ou la modulation du temps de travail, la période de référence pour le droit à congés payés...
 - l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes (tous les trois ans, si un accord a été conclu),
 - la prévoyance, sauf si les salariés sont couverts par un régime en application d'un accord de branche ou d'entreprise,
 - l'épargne salariale, lorsque les salariés n'en bénéficient pas (articles L.2242-1 et suivants du code du travail).
- Par ailleurs, tous les trois ans, la négociation obligatoire annuelle doit aborder le thème de l'accès à l'emploi et à la formation professionnelle des salariés âgés ainsi que celui de leur maintien dans l'emploi. Ainsi, tout accord conclu avec le comité d'entreprise ou les délégués du personnel, alors

que l'entreprise est pourvue de délégués syndicaux, est un élément constitutif d'un délit d'entrave aux fonctions de délégué syndical, comme le réaffirme régulièrement la Cour de cassation :

« Attendu qu'en déclarant Eduardo X... coupable d'entrave à l'exercice de l'action syndicale pour les motifs reproduits au moyen, les juges ont fait l'exacte application de la loi ;

Qu'en effet, la conclusion d'accords entre l'employeur et les institutions représentatives du personnel distinctes des organisations syndicales constitue un délit prévu et réprimé par les articles... lorsqu'elle a pour objet de porter atteinte au monopole que la loi confère aux organisations syndicales pour représenter les intérêts des salariés dans la négociation collective ; que tel est le cas lorsque, comme en l'espèce, l'accord conclu avec le comité d'établissement en dépit de l'existence d'une représentation syndicale dans l'entreprise a porté sur une matière relevant de la négociation annuelle obligatoire insti-

tuée par l'article L.132-27 du code du travail et qu'il a, au surplus, institué un aménagement du temps de travail entrant dans les prévisions de l'article L.212-8 du même code ; que la négociation de tels accords doit nécessairement être engagée par l'employeur... avec les organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise... » (Cassation, chambre sociale, n° 96-80002, 18 novembre 1997.)

Peu importe en outre que l'accord ait été conclu lors d'une réunion du comité d'entreprise en présence des délégués syndicaux : « Attendu, cependant, que l'accord intervenu lors d'une réunion du comité d'établissement en présence de délégués syndicaux ne constituait pas un accord collectif au sens de l'article L.132-2 du code du travail, mais seulement un engagement de l'employeur et ne pouvait dès lors remettre en cause les avantages accordés au personnel par un précédent accord collectif d'entreprise, la cour d'appel... » (Cassation, chambre sociale, n° 88-40921, 22 avril 1992.)

Elus du personnel

Les élus du personnel (comité d'entreprise ou délégués du personnel) sont autorisés par la loi à conclure des accords collectifs dans deux cas.

Même en présence de délégués syndicaux, le comité d'entreprise (ou, à défaut, les délégués du personnel) est habilité à négocier et à conclure des accords concernant :

- la participation aux fruits de l'expansion,
- l'intéressement,
- le plan d'épargne d'entreprise,
- le plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO).

S'il n'existe pas de délégué syndical, des accords collectifs peuvent être conclus avec les élus du personnel dans les seules entreprises de moins de 200 salariés et à condition que cette possibilité soit prévue par un accord de branche étendu applicable.

En outre, les négociations ne peuvent porter que sur les questions dont leur mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exclusion de toute question rela-





tive aux modalités de consultation et d'information du comité d'entreprise en cas de licenciement économique de dix salariés et plus.

Pour que soit valable l'accord, plusieurs conditions doivent être respectées :

- l'employeur est tenu d'informer les organisations syndicales représentatives de la branche dont relève son entreprise de son intention d'engager des négociations avec les élus du personnel,
- les élus amenés à négocier et conclure l'accord doivent avoir obtenu plus de 50 % des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles,
- l'accord une fois conclu doit être transmis à une commission paritaire de branche qui est chargée de le valider.

Cette commission dispose de quatre mois pour se prononcer. A défaut de réponse dans ce délai, l'accord est réputé validé.

En dehors de ces deux situations, si l'employeur passe directement à la négociation avec les élus du personnel,

l'accord est irrégulier. Il en résulte que tout salarié, représentant du personnel ou administration peut obtenir du juge l'inopposabilité de l'accord, dès lors qu'il estime que son contenu lui est défavorable : « Que... le conseil de prud'hommes, devant lequel l'employeur ne prétendait pas avoir révoqué par l'ac-

cord litigieux un usage ne répondant pas aux conditions de l'article L.132-18 du code du travail, a exactement décidé que cet accord n'était pas opposable au salarié... » (Cassation, chambre sociale, n°86-41945, 1^{er} mars 1989.)

Toutefois, les salariés peuvent se prévaloir des avantages que met en place l'accord : « Que si

l'accord conclu au sein d'une entreprise ne peut avoir ni la valeur ni les effets d'un accord collectif lorsqu'il ne remplit pas les conditions de validité d'un tel accord collectif, les salariés peuvent cependant se prévaloir d'un avantage contenu dans cet accord, qui ne vaut alors que comme engagement unilatéral de l'employeur... » (Cassation, chambre sociale, n°07-41401, 17 mars 2008.)

Si l'accord collectif est négocié et conclu avec les organisations syndicales, le comité d'entreprise n'est pas pour autant totalement exclu du processus :

« Qu'il résulte de la combinaison des articles L.432-5 et L.432-1 du code du travail, que la décision du chef d'entreprise doit être précédée par la consultation du comité d'entreprise quand elle porte sur l'une des questions ou mesures visées par le second de ces textes, sans qu'il y ait lieu de distinguer selon que la décision en cause est une décision unilatérale ou prend la forme de la négociation d'un accord collectif d'entreprise portant sur l'un des objets soumis légalement à l'avis du comité d'entreprise ;



« Que cette consultation doit avoir lieu concomitamment à l'ouverture de la négociation et au plus tard avant la signature de l'accord ;

« Que, cependant, le défaut de consultation du comité d'entreprise qui peut être sanctionné par ailleurs selon les règles régissant le fonctionnement des comités d'entreprise, n'a pas pour effet d'entraîner la nullité ou l'opposabilité d'un accord collectif d'entreprise conclu au mépris de ces dispositions et dont la validité et la force obligatoire demeurent soumises aux règles qui lui sont propres... » (Cassation, chambre sociale, n°96-13498, 5 mai 1998.)

Représentant de la section syndicale

Institué par la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail, le représentant de la section syndicale est habilité à négocier des accords collectifs. Cette possibilité n'est admise que dans les seules entreprises de plus de 200 salariés sans délégué syndical mais dotées d'élus du personnel (comité d'entreprise et/ou délégués du personnel), sous réserve :

- qu'elles ne soient pas couvertes par des accords de branche spécifiques,
- qu'il y ait eu carence au premier tour des élections professionnelles.

En outre, le représentant de la section syndicale doit être :

- désigné par un syndicat affilié à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel,
- expressément mandaté par son syndicat pour cette négociation.

Si le syndicat ayant désigné le représentant de la section syndicale n'est pas reconnu représentatif, un délai de carence

pour pouvoir négocier doit être respecté. Le représentant ne peut être mandaté pour négocier avant un délai de six mois qui précèdent la date des élections professionnelles suivantes dans l'entreprise.

L'accord n'est valable que s'il est approuvé par la majorité des salariés (article L.2232-14 du code du travail.)

Salarié mandaté

Des accords collectifs peuvent être conclus avec des salariés mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche à laquelle appartient l'employeur. Ne sont concernées que les entreprises de plus de 11 salariés qui :

- n'ont pas de délégué syndical,
- n'ont pas d'élus du personnel (un procès-verbal de carence doit être établi),
- ne sont pas couvertes par un accord de branche étendu prévoyant des règles spécifiques de négociation en l'absence de délégué syndical.

Ces accords ne peuvent traiter que des thèmes dont leur mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, sauf les questions touchant à



la consultation et l'information du comité d'entreprise en cas de licenciement économique de dix salariés ou plus.

Les organisations syndicales représentatives de la branche doivent être informées par l'employeur de sa décision

d'ouvrir de telles négociations. Une fois conclu, l'accord doit être approuvé par au moins 50 % des salariés. A défaut, il est réputé non écrit.

Jean Martinez



CE • DP • CHSCT

FORCES met à votre disposition
un réseau de compétences
pour répondre à vos attentes



LA FORMATION

Des forces pour réussir votre mandat
Un centre de formation pour les CE - DP - CHSCT
Des stages et des ateliers d'échanges animés par des experts qualifiés :

- les bases essentielles des mandats
- les données économiques et comptables
- les attributions ponctuelles et spécifiques



NOS SERVICES

Un réseau pluridisciplinaire au service des élus

- Droit social et commercial
- Économie/Finance
- Stratégie et dialogue social
- Négociation
- Sécurité
- Hygiène
- Conditions de travail
- Ergonomie
- Gestion et trésorerie de CE
- Fonctionnement
- Mise en place des ASC
- Assurances
- Mutuelle
- Prévoyance
- Livret d'accueil
- Imprimerie / PAO
- Site web...

NOS EXPERTS

Expérience, compétence, disponibilité, écoute

- Avocats
- Juristes
- Économistes
- Experts comptables
- Experts techniques
- Experts CHSCT
- Experts en ergonomie
- Courtiers en assurances
- Imprimeur / pao
- Webmaster
- Métiers de la communication (...)

32 avenue Charles de Gaulle - 91380 Chilly-Mazarin - Tél./Fax 0950 16 3000 - E-mail : info@forces-formation.fr

www.forces-formation.fr

Le Lamy Social : une valeur sûre en droit social pour les Représentants du Personnel !

À l'occasion des 60 ans du Lamy Social en 2011, nous avons demandé à Dominique Jullien, responsable de la partie Institutions Représentatives du Personnel du Lamy Social, de nous parler des nouveautés de cette édition 2011 et de son utilité pour les représentants du personnel.



2011, une année incontournable pour le Lamy Social...

Le Lamy Social, créé en 1951, a été le premier ouvrage sur le marché destiné aux professionnels du droit social. Le Lamy Social a été rapidement adopté par les représentants du personnel et les membres de CE, qui souhaitent disposer de la documentation de référence en droit social dans les entreprises, chez les professionnels du droit et devant les tribunaux.

Au fil de ses 60 ans d'existence, le Lamy Social a forgé une expertise reconnue, devenant « la Bible » du droit social. Face à une réglementation croissante et de plus en plus complexe, il ne cesse de s'enrichir pour répondre aux attentes de ses utilisateurs et en abordant toutes les problématiques d'actualités (incivilités, réseaux sociaux, plan de départs volontaires, etc.).

Aujourd'hui, les litiges relatifs à l'application des réformes de ces dernières années (représentativité syndicale, durée du travail, rupture conventionnelle, ...) arrivent en masse devant les tribunaux et s'ajoutent à l'abondance des autres contentieux (égalité, discrimination, prise d'acte, licenciement économique, ...). Chaque année, la Chambre sociale de la Cour de cassation rend plusieurs milliers de décisions, dont les plus importantes sont traitées dans le Lamy Social.

Plus que jamais, le Lamy Social est donc indispensable pour connaître les dernières évolutions du droit.

Quelle est la principale nouveauté du Lamy Social 2011 en matière de représentation du personnel ?

Nous y avons créé 3 chapitres entièrement consacrés au CHSCT. Jusqu'à présent celui-ci était abordé dans les problématiques relatives à la santé au travail et la sécurité. Compte tenu du rôle de plus en plus important joué par le CHSCT et pour faciliter l'accès à l'information, un traitement spécifique nous est paru nécessaire.

En conclusion, le Lamy Social 2011 est une aide indispensable pour les CE dont les attributions économiques et sociales se sont considérablement étoffées. Cela vaut aussi pour les organisations syndicales, qui suite à l'explosion des négociations obligatoires, sont devenues ces dernières années les interlocuteurs incontournables des Directions.

Le Lamy Social 2011 contient 4 fois plus de pages sur le CHSCT que la version 2010 : entreprises, préventeurs et représentants du personnel disposent d'un outil encore plus complet !

Y a-t-il eu d'autres apports importants dans cette nouvelle édition du Lamy Social ?

Le Lamy Social 2011 intègre les décisions des tribunaux relatives à l'application de la loi du 20 août 2008.

En effet, la Cour de cassation a précisé des points qui étaient en suspens en 2010 et début 2011.

Pour les représentants du personnel, les décisions les plus importantes concernent le calcul du seuil des 10 %, la définition des élections mettant fin à la période transitoire et la prise en compte de l'appartenance syndicale indiquée sur la liste électorale comme clef de répartition de substitution. Sans oublier les décisions du Conseil constitutionnel relatives aux syndicats catégoriels.

D'autres arrêts importants pour les représentants du personnel figurent dans le Lamy Social 2011 : l'arrêt qui autorise la distribution des tracts syndicaux en dehors de l'entreprise, celui qui pose l'interdiction pour l'employeur de sanctionner un représentant du personnel pour des faits commis dans l'exercice de son mandat, ou encore celui qui admet les plans de départs volontaires dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi.

Cette nouvelle édition du Lamy Social consacre également 3 nouveaux chapitres à la négociation collective.

Pour tenir compte de l'impact de la réforme du droit syndical et de la place centrale du dialogue social, nous avons développé les règles relatives aux conventions collectives de branche, ainsi que celles relatives à la négociation, au contenu et à l'application des accords d'entreprises. De plus, un tableau synthétique récapitule dans le Guide pratique les négociations obligatoires dans l'entreprise.

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



Loisirs

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

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



Voyages

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

A faxer au 0811 11 20 27

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

CE _____ Représenté par _____
Fonction au CE _____ Adresse _____

CP _____ Ville _____
Tél. _____ Fax _____ Effectif _____
E-mail _____ Date d'élections _____

Au sommaire

Zoom p. 31

- ◆ *Licenciement individuel*

Actualités p. 33

- ◆ *Féminisation des conseils d'administration*
- ◆ *Retraite*
- ◆ *Clause de non-concurrence*
- ◆ *Droit d'alerte*

Forum des experts p. 34

- ◆ *Rupture conventionnelle et licenciement économique...*
- ◆ *L'examen des comptes annuels nouvelle génération*
- ◆ *Agir pour l'emploi des personnes handicapées.*

Point de vue de l'expert p. 38

- ◆ *La représentation du CE au sein du Conseil d'Administration*
- ◆ *Poser les bonnes questions à votre employeur sur le bilan de votre société*
- ◆ *Subvention de fonctionnement : prescription applicable et droits du CE*

EVS a l'œil sur... p. 37

- ◆ *La détermination des budgets du CE*

Bon à savoir p. 42

- ◆ *Modalités et congés payés*

Zoom

Licenciement individuel

Plusieurs décisions ont été rendues récemment par la Cour de cassation concernant le licenciement individuel : modalités de l'entretien préalable ou motivation de la lettre de licenciement.

Report de l'entretien préalable

Un salarié est convoqué, par lettre du 1^{er} février 2006, à un entretien préalable au licenciement, fixé au 10 février à 9h30. Cette lettre lui est présentée le 2 février. Il sollicite le report de l'entretien, ce que lui accord son employeur en lui adressant une nouvelle lettre datée du 6 février pour un entretien le 10 février à 16h45. Il ne se présente pas à cet entretien du 10 février.

La cour d'appel fait droit à sa demande de dommages-intérêts pour non-r de la procédure de licenciement. A tort, énonce la Cour de cassation :

« Attendu que pour condamner l'employeur à payer au salarié des dommages-intérêts pour non-respect de la procédure de licenciement, l'arrêt retient que le délai séparant la présentation de la lettre de convocation et l'entretien n'a pas été respecté ; « Attendu, cependant, qu'en cas de report, à la demande du salarié, de l'entretien préalable

au licenciement, le délai de cinq jours ouvrables prévu par l'article L.1232-2 du code du travail court à compter de la présentation de la lettre recommandée ou de la remise en main propre de la lettre initiale de convocation ;

« Qu'en statuant comme elle l'a fait, la cour d'appel a violé... » (Cassation, chambre sociale, n° 09-66616, 24 novembre 2010.)

Convocation à l'entretien

La lettre de convocation à l'entretien préalable est adressée au salarié par « Chronopost ». Après son licenciement, le salarié saisit le conseil des prud'hommes pour demander une indemnité pour irrégularité de la procédure de licenciement. La cour d'appel estime que la demande du salarié n'est pas fondée.

Décision qu'il conteste, au motif que l'envoi de la lettre de convocation à l'entretien préalable par « Chronopost » n'est pas un mode d'acheminement correspondant aux prescriptions légales de l'article L.1232-2 du code du travail, lequel ne vise que la lettre recommandée ou la lettre remise en main propre contre récépissé.

La Cour de cassation confirme

Zoom

l'arrêt de la cour d'appel : « Mais attendu que le mode de convocation à l'entretien préalable au licenciement, par l'envoi de la lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par la remise en main propre contre décharge, visé par l'article L.1232-2 du code du travail n'est qu'un moyen légal de prévenir toute contestation sur la date de réception de la convocation ; que la cour d'appel a exactement retenu que l'envoi de cette convocation par le système de transport rapide de courrier dit « Chronopost », qui permet de justifier des dates d'expédition et de réception de la lettre, ne pouvait constituer une irrégularité de la procédure de licenciement ; que le moyen n'est pas fondé... » (Cassation, chambre sociale, n° 09-40027, 8 février 2011.)

Motivation de la lettre de licenciement

La lettre de licenciement doit invoquer des faits précis et

matériellement vérifiables à l'origine de la rupture du contrat de travail.

Ainsi, dans une première affaire, un salarié, employé en tant que manager commercial, est licencié pour raison économique. La lettre de licenciement se contente d'indiquer : « suite à une baisse significative de l'activité en 2004, nous sommes dans l'obligation de supprimer le poste de manager commercial. »

L'employeur est condamné au paiement d'une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse. Selon lui, la lettre de licenciement était suffisamment motivée puisqu'elle :

- comportait l'indication d'une baisse significative de l'activité caractérisant les difficultés économiques ;

- précisait que ce motif économique avait eu pour incidence une suppression du poste de manager commercial.

En outre, il prétendait que ces motifs étaient suffisamment explicites pour être matériellement vérifiables.

La Cour de cassation ne tient pas l'argumentation de l'employeur :

« Mais attendu que la lettre de licenciement, qui fixe les limites du litige, doit énoncer des faits précis et matériellement vérifiables ; que la cour d'appel, qui a constaté que la lettre de licenciement ne faisait état que d'une baisse d'activité, sans autre précision, en a exactement déduit qu'elle ne satisfaisait pas aux exigences de l'article L.1233-16 du code du travail... »

(Cassation, chambre sociale, n° 09-72172, 16 février 2011.)

Dans une seconde affaire, une salariée exerce les fonctions de directrice d'un établissement d'enseignement catholique. L'autorité de tutelle décide de lui retirer son agrément pour la direction de cet établissement. Elle est licenciée et la lettre de licenciement est libellée ainsi : « le motif de votre licenciement est lié au retrait d'agrément du poste de directeur de collège prononcé par le conseil de tutelle du diocèse de Reims. »

Elle saisit les tribunaux pour licenciement sans cause réelle et sérieuse. La cour d'appel la déboute de ses prétentions.

Décision que casse et annule la Cour de cassation :

« Attendu que pour dire que le licenciement repose sur une cause réelle et sérieuse, l'arrêt retient, d'une part, ... qu'il existe, en application du statut du chef d'établissement du second degré de l'enseignement catholique, une obligation pour l'organisme de gestion de licencier en cas de retrait d'agrément du poste de directeur de collège et que la contestation du retrait d'agrément ne relève que de l'autorité de tutelle et est étrangère au débat sur l'appréciation du caractère abusif ou non du licenciement devant le conseil prud'hommes, d'autre part, ... que le retrait d'agrément constitue un motif de licenciement suffisamment précis, vérifiable par le juge ;

« Qu'en statuant ainsi alors que la lettre qui se borne à évoquer le « retrait d'agrément » sans préciser les faits à l'origine de ce retrait, n'est pas motivée, la cour d'appel a violé... » (Cassation, chambre sociale, n°09-41904, 12 janvier 2011.)

Féminisation des conseils d'administration

Au 1^{er} janvier 2017, les conseils d'administration et les conseils de surveillance des entreprises devront être composés d'au moins 40 % de membres du même sexe. Une délibération prise sans que soit respecté ce quota entraînera la suspension du versement des jetons de présence aux membres du conseil (loi n°2011-103 du 27 janvier 2011, J.O. du 28 janvier.)

Retraite

A compter du 1^{er} juillet 2011, les salariés qui débuté leur activité professionnelle avant 16, 17 ou 18 ans peuvent prendre leur retraite de façon anticipée. Dans une circulaire du 7 février 2011 (n°2011-16), la Caisse nationale d'assurance vieillesse explicite le dispositif et aborde le régime transitoire mis en place pour les salariés nées entre le 1^{er} juillet 1951 et le 31 décembre 1959.

Dans une autre circulaire du 8 février 2011 (n°2011-18), cette même caisse précise les conditions que doivent remplir les salariés souhaitant bénéficier d'une retraite progressive.

Actualités

Clause de non-concurrence

L'avenant au contrat de travail d'un salarié prévoit une clause de non-concurrence de vingt-quatre mois, assortie d'une contrepartie financière égale à un tiers du salaire. Il est, par ailleurs, précisé que l'employeur peut dispenser le salarié de son exécution ou en réduire la durée soit au moment du départ, soit pendant la période d'application de la clause.

Le salarié est licencié. L'employeur renonce à la clause de non-concurrence deux mois après la rupture du contrat de travail et cesse de verser la contrepartie financière.

Le salarié obtient de la cour d'appel que lui soit versée l'intégralité de la contrepartie financière, ce que confirme également la Cour de cassation :

« Mais attendu que le salarié ne pouvant être laissé dans l'incertitude quant à l'étendue de sa liberté de travailler, la clause par laquelle l'employeur se réserve la faculté, après la rupture, de renoncer à la clause de non-concurrence à tout moment au

cours de l'exécution de celle-ci doit être réputée non écrite ; qu'en l'absence de disposition conventionnelle ou contractuelle fixant valablement le délai de renonciation par l'employeur à la clause de non-concurrence, celle-ci ne peut être dispensé de verser la contrepartie financière de cette clause que s'il libère le salarié de son obligation de non-concurrence au moment du licenciement ;

« Et attendu que la cour d'appel, qui a constaté l'absence d'une clause contractuelle fixant valablement le délai de renonciation de l'employeur, et relevé que celui-ci n'avait renoncé au bénéfice de la clause de non-concurrence qu'après le licenciement, en a exactement déduit qu'il demeurait tenu au paiement de la contrepartie financière. »

(Cassation, chambre sociale, n°09-41626, 13 juillet 2010.)

Droit d'alerte

Un groupe entend réorganiser, au niveau mondial, une de ses activités. Le comité central d'entreprise de la filiale française est consulté sur cette opération. Après plusieurs réunions, les représentants du personnel estiment que les réponses de la direction aux questions qu'ils ont posées sont insuffisantes. Ils déclenchent le droit d'alerte. L'employeur sait le juge pour demander l'annulation de cette procédure ainsi que celle de la désignation de l'expert-comptable. La Cour de cassation confirme la décision de la cour d'appel qui avait débouté l'employeur de sa demande :

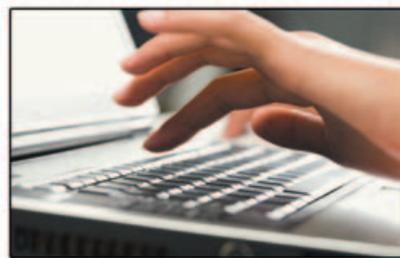
« Mais attendu qu'aux termes de l'article L.2323-78 du code du travail, lorsque le comité d'entreprise a connaissance de faits de nature à affecter de façon préoccupante la situation de l'entreprise, il peut demander à l'employeur des explications ;

« Et attendu que la cour d'appel a retenu, d'une part, que la réorganisation de l'entreprise, qui concernait son activité ingénierie au niveau mondial, était de nature à affecter la situation de l'entreprise et a estimé, d'autre part, après avoir relevé que les réponses de la direction aux questions du comité étaient contradictoires, insuffisantes ou incohérentes, que le comité avait décidé sans abus d'exercer son droit d'alerte... »
(Cassation, chambre sociale, n°10-30126, 18 janvier 2011.)



V2A Services

REDIGE VOS PROCES-VERBAUX



LA SOLUTION IDEALE POUR LES ELUS DU CE

- *procès-verbal disponible en quelques jours,*
- *gain de temps pour les élus du CE,*
- *impartialité dans la transcription des débats.*

Interventions régulières à l'année
ou ponctuelles pour des réunions extraordinaires

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 - Web : www.ce-v2aservices.fr

Forum des experts

Rupture conventionnelle et licenciement économique : les juges ont tranchés !

Le 9 mars dernier, les juges se sont, pour la première fois, prononcés sur la rupture conventionnelle, tranchant la question controversée de son articulation avec les règles du licenciement économique collectif. L'affaire concerne une unité économique et sociale (UES) dont l'effectif a diminué fortement en moins d'un an par le biais de neuf licenciements économiques et d'un nombre important de départs volontaires prenant la forme de ruptures conventionnelles. Ces départs n'étant pas suffisants pour les dirigeants des sociétés formant l'UES, ces derniers ont décidé de procéder à de nouvelles suppressions d'emplois en acceptant de se soumettre «volontairement» à l'élaboration d'un Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE). Estimant que ce plan devait inclure également les ruptures conventionnelles, le comité central d'entreprise (CCE) refuse de donner un avis et saisit le tribunal de grande instance afin d'obte-

nir l'annulation de la procédure d'information et de consultation du CCE et celle du PSE. Pour le comité, l'ensemble des ruptures conventionnelles aurait dû être intégré dès le départ dans la procédure de licenciements économiques.

La Cour de cassation tranche en faveur du comité: « lorsqu'elles ont une cause économique et s'inscrivent dans un processus de réduction des effectifs dont elles constituent la ou l'une des modalités, les ruptures conventionnelles doivent être prises en compte pour déterminer la procédure d'information et consultation des représentants du personnel applicable, ainsi que les obligations de l'employeur en matière de plan de sauvegarde de l'emploi ».

Sandrine LEBON
Comité Conseils

Chacun son métier.



assistance • expertise • formation



le droit pour vos droits

Le nôtre : conseiller les Comités d'Entreprise.

Sadia Mancel et son équipe

90 rue Baudin
92300 LEVALLOIS

Tél.: 01 49 68 67 70
Fax : 01 49 68 67 71

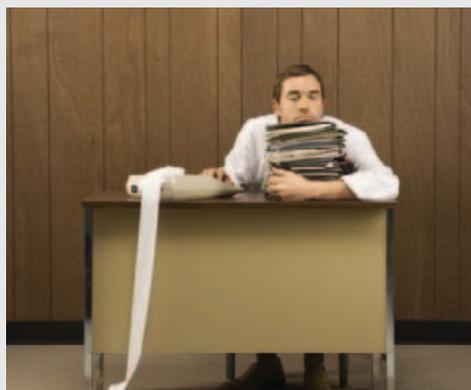
Site web : comite-conseils.com
email : info@comite-conseils.com

Forum des experts

L'examen des comptes annuels nouvelle génération

Traditionnellement, lorsqu'un CE demandait un examen des comptes annuels (financé obligatoirement par la direc-

tion) de la société (établissement), c'est-à-dire que le cabinet puisse réaliser un réel audit des comptes. Ces missions sont beau-



coup plus lourdes en termes d'heures et de coûts pour la direction (identiques à celles des commissaires aux comptes qui interviennent pour la direction), mais permet aux élus de décider sur des bases réelles, souvent très éloignées de la simple analyse financière. Depuis 2010, plusieurs arrêts de justice ont confirmé que le CE a le droit de connaître ce qu'il y a de réellement caché ou non dans la comptabi-

tion), l'expert-comptable lui remet une analyse financière. Si elle est intéressante sur certains aspects, cette dernière ne permet généralement pas au CE de pouvoir prendre de décision car ce n'est qu'une vision générale.

Frédéric Janvier
JANVIER & ASSOCIÉS

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

CAHIER Expert

Forum des experts

Agir pour l'emploi des personnes handicapées

La loi de 2005 « pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées », dite loi handicap, rappelle les droits fondamentaux des personnes handicapées et donne une définition du handicap. Nous rappelons dans cet article les obligations qui pèsent sur les entreprises en matière d'embauche et de maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés et le rôle possible des IRP.

Quelques données, plus de 30 ans après la première loi sur le handicap (1975)

En 2007, selon une enquête de la DARES, le taux de chômage des personnes handicapées est plus de deux fois supérieur à la moyenne nationale (20 % contre 9 %) ; et selon une donnée Agefiph, près de 20% des entreprises soumises à l'obligation d'emploi sont à «quota zéro», c'est à dire qu'elles n'entreprennent aucune action en faveur de l'embauche et du maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

La loi du 11 février 2005
Le principe de non-discrimination est une obligation pour l'entreprise et ceci devrait contraindre l'employeur à prendre des « mesures appropriées » afin que le handicap ou l'état de

santé n'empêche pas un salarié d'accéder à un emploi ou d'évoluer professionnellement, seules les compétences devant être prises en compte (code du trav. art L1132-1). **L'obligation de négocier sur l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des salariés handicapés, relève du champ de la négociation collective**, tous les ans dans l'entreprise dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire, tous les trois ans au niveau de la branche.

L'obligation d'emploi est réaffirmée par la loi : le taux de 6 % est maintenu (des modifications ou précisions sont apportées dans la liste et le décompte des bénéficiaires et les modalités de calcul de l'effectif global de l'entreprise). La sanction est plus sévère : les plafonds de la contribution à l'Agefiph sont relevés et cette dernière peut atteindre 1500 fois le SMIC par emploi manquant, si l'entreprise n'a engagé aucune action pendant une période supérieure à 3 ans (pour les entreprises de 20 salariés et plus).

Les entreprises ont plusieurs possibilités pour se mettre en conformité avec la loi :
- l'emploi direct de travailleurs handicapés ; **pour rappel, il relève de la liberté individuelle de se déclarer ou**

non handicapé et il revient aux IRP de faire respecter ce droit ;

- l'accueil d'handicapés en qualité de stagiaires de la formation professionnelle ;
- le recours à la sous-traitance avec le secteur protégé ;
- le versement de la contribution annuelle Agefiph ou Faphp selon le secteur privé / public ;

- la conclusion d'un accord de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement. Les employeurs peuvent mixer les 4 premières possibilités ou négocier un accord. Cet accord « exonérateur » est une des modalités de réponse à l'obligation d'emploi sous réserve d'une réalisation effective des actions qu'il prévoit. En cas de signature d'un tel accord, l'obligation annuelle de négociation portant sur ces sujets (**insertion professionnelle et maintien dans l'emploi**) est portée à 3 ans. Bien sûr l'enjeu est de négocier un accord de qualité comportant des engagements précis et un budget détaillé.

Le rôle des acteurs de la négociation

Suivant la taille de l'entreprise, le DS, les DP, le CE, le CHCSCT, la DUP..., jouent un rôle primordial dans l'insertion des personnes handi-

pées. Un état des lieux s'avère nécessaire pour connaître la situation de l'emploi et la place de l'insertion des personnes handicapées. Tandem Expertise, dans le cadre de l'examen annuel des comptes de l'entreprise et pour répondre à une demande spécifique d'élus de CE, a pu constater des anomalies dans les calculs de la Direction et a permis de s'interroger sur la façon dont l'entreprise s'acquiesce de ses obligations, paiement d'une contribution versus embauche de personnes handicapées.

Au-delà des négociations obligatoires, les IRP doivent être en alerte permanente afin d'éviter que le travail ne génère de nouvelles situations de handicap. En effet, 20 % des personnes signalant un problème de santé ou de handicap l'attribuent à leur travail (accident ou maladie), 40 % à des problèmes de dos ou des membres (DARES 2007).

Marie Saunier
Tandem Expertise

Nadine Péronnet
Tandem Conseil et
Formation

CAHIER Expert

EVS a l'œil sur...

La détermination des budgets du CE

Le législateur a reconnu l'importance d'une dotation aux CE et a inscrit dans la loi l'allocation à cette institution d'un budget dit de fonctionnement et d'un budget des activités sociales et culturelles. Les questions de budgets (calcul, recouvrement, vérification...) sont donc devenues centrales pour beaucoup de CE. Questions qui continuent, de façon récurrente, à alimenter un certain nombre de contentieux et, en particulier, ceux concernant l'assiette de calcul et sa détermination.

Les articles L.2325-43 et L.2323-86 du code du travail font peser sur l'employeur l'obligation de calculer et de verser les budgets. Or, le seul document permettant d'établir avec précision la masse salariale totale de l'entreprise est la Déclaration Annuelle des Données Sociales (DADS). Ainsi, la vérification par le CE de la justesse de la détermination des montants de ses budgets passe par l'accès à cette information. Dès lors, l'employeur doit fournir au comité d'entreprise les éléments

nécessaires au contrôle de leur calcul, c'est-à-dire la DADS. Ainsi, le fait de ne pas lui communiquer les éléments de la masse salariale constitue une entrave au fonctionnement du comité (Cass. Crim, 11 février 2003, n°01-88.650). En principe, la demande de rappel de subventions est soumise à l'article L.2277 du Code civil prévoyant une prescription quinquennale (Cass. Soc, 2 décembre 2008, n°07-16.615). Or parfois, les irrégularités et donc le « manque à gagner » du CE remontent au-

delà. Aussi, il faut considérer que cette prescription de 5 ans ne saurait trouver à s'appliquer dès lors que la créance dépend d'éléments qui ne sont pas connus du créancier. Tel est le cas lorsqu'il est constaté que la masse salariale déterminant le montant de l'obligation de l'employeur était inconnue du comité d'établissement (Cass. Soc, 26 septembre 2007, n°06-44.246).

Nicolas VILLARD
EVS Expertise



Spécialiste en conseil et assistance des représentants du personnel

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

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

Rendez-vous sur notre site
www.evsexpertise.fr

CAHIER Expert

Point de vue de l'expert

La représentation du CE au sein du Conseil d'Administration

« Article L2323-6 - le comité d'entreprise est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise (...) ». Pour exercer pleinement son rôle, la loi prévoit un accès aux informations sociales et économiques de l'entreprise : **accès aux documents et aussi représentation aux organes décisionnels.**

Le rôle du conseil d'administration (CA)

Le Conseil d'Administration, composé de membres désignés par l'Assemblée Générale, fixe les orientations stratégiques, veille à leur mise en œuvre, a un rôle de conseil, de contrôle et d'alerte, il se saisit de toute question intéressant la bonne marche de l'entreprise...

Le Directeur Général met en œuvre la politique définie par le conseil d'administration et assure l'exécution de ses délibérations. Ses pouvoirs lui sont conférés par délégation pour assurer la bonne marche de l'entreprise. Dans le cadre d'un fonctionnement du type dualiste, le Conseil de Surveillance dispose de prérogatives proches de celles du Conseil d'Administration et contrôle un Directoire

chargé de la conduite de l'entreprise.

Le Conseil d'Administration ou le Conseil de Surveillance doit se réunir au moins 1 fois par an pour arrêter les comptes de l'entreprise et convoquer les actionnaires qui approuvent les comptes lors d'une Assemblée Générale ordinaire.

Entre l'Assemblée Générale des actionnaires et les salariés, la loi prévoit donc deux organes décisionnels : le Conseil d'Administration et la Direction Générale ou le binôme Conseil de Surveillance et Directoire.

Les salariés de l'entreprise sont souvent absents ou peu actifs au sein de ces organes alors même que la loi leur réserve certaines prérogatives.

Délégation du CE dans les instances dirigeantes

Dans toutes les entreprises pourvues d'un Conseil d'Administration ou Conseil de Surveillance, une délégation du CE représente les salariés. Le nombre d'élus issus du CE, est fonction du nombre de collèges électoraux. N'ayant qu'une voix consultative, ces derniers ne participent pas au vote des délibérations.

Néanmoins, les membres de cette délégation doivent être convoqués comme tout

autre administrateur et recevoir les mêmes documents. De plus, ils peuvent soumettre leurs opinions et les vœux du CE, le Conseil d'Administration devant leur répondre par un avis motivé. **Les élus doivent pouvoir exercer leurs droits au sein de ces instances, le non-respect de ce droit** peut constituer un délit d'entrave. Comme pour les administrateurs ils sont tenus à la discrétion à l'égard des informations à caractère confidentiel.

Le rôle des représentants du Personnel au conseil

Même si la gestion de l'entreprise est sous l'entière responsabilité du Directeur Général, **le CE a un « droit de regard et de contrôle » sur cette gestion. Ce droit s'exerce traditionnellement au niveau du CE** mais il est prévu qu'il puisse également s'exercer au sein des organes décisionnels.

Si les élus ne sont ni des experts en finance, ni des experts en stratégie, ils peuvent apporter un autre regard au Conseil. Dans ce cadre, le recours régulier à un expert au niveau du CE et à la formation, doit les conduire au fil du temps à mieux saisir les enjeux sur ces sujets. En outre, ils sont les mieux placés pour évo-

quer les questions d'ordre social (métiers, salaires, compétences, formations, conditions de travail...).

En participant au conseil d'administration ou de surveillance ils peuvent donc directement évoquer et finalement peser sur les orientations stratégiques décidées par les administrateurs. A minima, **par leur présence active**, ils peuvent inciter les administrateurs à être plus attentifs aux conséquences sociales de leurs décisions et permettent d'éviter que ces problématiques économiques et sociales ne soient relayées que par la Direction Générale.

De même, ils ont accès directement aux informations essentielles de l'entreprise, bien souvent ces dernières n'étant pas ou peu diffusées au niveau du CE.

La question de la confidentialité peut poser un problème aux élus. Comment rendre compte ? Sans violer les règles, ils peuvent émettre des « signaux d'alerte » qui permettront d'anticiper les impacts des conséquences sociales des décisions à venir.

Julien Sportès
Tandem Expertise

Nadine Péronnet
Tandem Conseil et
Formation



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

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

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

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

60 rue du Faubourg Poissonnière
75010 Paris

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

contact@tandemexpertise.com

www.tandemexpertise.com

CAHIER Expert

Point de vue de l'expert

Poser les bonnes questions à votre employeur sur le bilan de votre société

En 6 chapitres, nous allons essayer de vous aider à mieux comprendre le fonctionnement du bilan de votre société et, ainsi, poser des questions plus pertinentes à votre employeur. - Chapitre 2/6 « l'actif circulant »

Société de la transparence	Brut		Provisions	2009	2008	
				Net	Net	
Matières premières, approvisionnements	BL	1 150 000	BM	110 000	1 040 000	800 000
En cours de production de biens	BN		BO			
En cours de production de services	BP		BQ			
Produits intermédiaires et finis	BR		BS			
Marchandises	BT	9 300 000	BU	1 200 000	8 100 000	8 356 000
Avances et acomptes versés sur commandes	BV	200	BW		200	580
Clients et comptes rattachés	BX	12 567 000	BY	3 950 000	8 617 000	10 530 000
Autres créances	BZ	15 700 030	CA		15 700 030	5 700 000
Capital souscrit et non appelé ; non versé	CB		CC			
Valeurs mobilières de placement	CD	500	CE		500	1 350 000
Disponibilités	CF	120 000	CG		120 000	12 000 000
Charges constatées d'avance	CH		CI			
TOTAL (III)	CJ	38 837 730	CK	5 260 000	33 577 730	38 736 580
Frais d'émission d'avance (IV)	CW					
Primes de remboursement des obligations (V)	CM					
Ecart de conversion actif	CN	530			530	470
TOTAL GENERAL (I à VI)	CO	61 017 880	IA	17 440 000	43 577 880	48 711 776

CAHIER Expert

Les Stocks : Suivant l'activité de votre entreprise le type de stock sera différent.

Les entreprises de fabrication ou de production seront concernées par les lignes BL - BN - BR et en provision par les lignes BM - BO - BS.

Les entreprises de ventes de marchandise ligne BT et en provision BU.

Les questions concernant les stocks seront traitées en même temps que les marges.

Il faut cependant retenir qu'une augmentation trop forte de ceux-ci peut signifier plusieurs choses :

- si le chiffre d'affaires augmente dans les mêmes proportions, ce n'est pas grave,
- si le chiffre d'affaires stagne ou baisse, il est possible que l'entreprise cherche à dissimuler des pertes.

Une diminution trop forte peut également avoir plusieurs explications :

- si le chiffre d'affaires augmente, il peut s'agir d'une meilleure gestion des stocks ou la tentation de diminuer le bénéfice,
- une diminution trop importante du stock est susceptible de réduire l'offre aux clients.

Les provisions sur stock sont également un sujet très sensible :

Une provision de 110 000 € pour un stock de 1 150 000 € ne présente aucun caractère de gravité. Si celle-ci avait été plus importante, deux questions pouvaient se poser.

Il peut exister un problème sérieux de gestion des stocks ou

des conditions de stockage ? L'entreprise, à travers une provision importante, peut essayer de dissimuler des bénéfices ?

Sur ces deux points, les élus doivent être extrêmement vigilants.

Avances et acomptes : ligne BV-BW

Poste sans intérêt. Il s'agit d'argent versé à des fournisseurs. Pas de questions particulières.

Clients et comptes rattachés : ligne BX - BY

Poste très important : Regarder l'évolution du poste clients en comparaison avec le chiffre d'affaires (ne pas oublier de ramener le poste clients en HT puisque celui-ci figure au bilan en TTC). Ensuite, déterminer le délai moyen de règlement de vos clients.

En fonction du résultat, demander à votre direction les raisons de l'amélioration ou de la dégradation du délai moyen de règlement et, si ce délai se dégrade, est-ce que ce n'est pas risqué pour votre entreprise ?

Un client qui ne paye pas dans des délais normaux représente un risque d'impayé, de litiges et donc un client mécontent.

Demander à la direction des explications sur le mode de calcul de la provision pour clients douteux ligne BY. Si celle-ci représente plus de 5 % du montant dû ligne BX, on peut se poser des questions sur la qualité des clients.

Quelles sont les mesures que la

direction envisage de prendre pour éviter ce type d'incident ?

Attention à la justification des provisions dans la mesure où il s'agit d'une possibilité pour augmenter ou diminuer le bénéfice.

Autres Créances : ligne BZ - CA

Normalement, il s'agit d'un poste symbolique. Si celui-ci est important, il convient de savoir qui doit de l'argent à la société et dans quelles conditions financières (généralement, société du groupe).

De plus, il est important de

savoir si votre société est sûre de récupérer sa trésorerie (voir si provision en ligne CA). Ne pas hésiter à regarder sur « Infogreffe » les comptes des sociétés du groupe.

Trésorerie : Ligne CD et CF
Si la ligne CF (trésorerie) est très importante alors que le poste VMP (Valeurs Mobilières de Placement) ligne CD est nul, demander pourquoi celle-ci n'est pas placée.

Ludovic VAUDOYER
Cabinet VAUDOYER



Cabinet VAUDOYER

L'expert comptable au service du CE

« Rendre compréhensible l'incompréhensible »

Nos domaines d'interventions :

Analyse du bilan de l'entreprise & Droit d'alerte

Participation & intéressement & Plan de sauvegarde

Les comptes du CE & la formation des élus



Et surtout la Flash-expertise

« Le Panorama » 4, rue du Général Leclerc
77170 Brie Comte Robert

Tel : 01 64 05 05 05 - Fax : 01 64 05 80 00

E-Mail : ce@vaudoyer.com

www.cabinet-vaudoyer.com - www.flash-expertise.fr

Bon à savoir

Modalités et congés payés

Sauf dispositions conventionnelles plus favorables, les périodes d'absence consécutives à une maladie n'ouvrent pas droit à congés payés. En revanche, les arrêts de travail dus à une maladie professionnelle ou à un accident du travail sont assimilés à des périodes de travail effectif et sont ainsi pris en compte pour le calcul des congés payés, dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an. Sont également assimilées à des périodes de travail effectif :

- les périodes de congés payés,
- les contreparties obligatoires en repos prévues par l'article L.3121-11 du code du travail (voir Média CE n°32, page 14),
- les périodes de congé de maternité et d'adoption,
- la journée d'appel de préparation à la défense,
- les périodes de congé de formation,
- les périodes assimilées conventionnellement à ces situations,
- les jours de repos accordés au titre de l'accord collectif conclu en application de l'article L.3122-2 du code du travail.

En cas d'absence pendant la période de référence, soit du 1^{er} juin de l'année civile précédente au 31 mai de l'année civile en cours, le décompte en jours ouvrables des congés payés s'effectue en prenant la règle la plus

favorable au salarié, soit :

- en mois de travail effectif (2 jours 1/2 de congés),
- en semaines (4 semaines de travail ouvrent droit à 2 jours 1/2 de congés).

Période de prise des congés

La période pendant laquelle les congés payés doivent être pris peut être prévue par des dispositions conventionnelles ou résulter des usages établis dans l'entreprise. A défaut, elle est fixée par l'employeur, après consultation et avis des délégués du personnel. Cette période inclut celle allant du 1^{er} mai au 31 octobre pour les congés d'été et doit être portée à la connaissance des salariés, par voie d'affichage, deux mois au moins avant la date de son ouverture.

En cas de maladie, le salarié peut-il demander à prendre ses congés lors de son retour dans l'entreprise ?

Report des congés

Le 20 janvier 2009, la Cour de justice des Communautés européennes a rendu un arrêt qui n'opère aucune différence entre une maladie d'origine professionnelle ou non pour accorder le report des congés payés : « il résulte... que l'article 7, paragraphe 1, de la

directive 2008/88 (conditions de travail et aménagement du temps de travail) doit être interprété en ce sens qu'il s'oppose à des dispositions ou des pratiques nationales qui prévoient que le droit au congé annuel payé s'éteint à l'expiration de la période de référence et/ou d'une période de report fixée par le droit national même lorsque le travailleur a été en congé de maladie durant toute la période de référence..., raison pour laquelle il n'a pas pu exercer son droit au congé annuel payé... » (affaires C-350/06 et C-520/06).

Position sur laquelle s'est alignée, un mois plus tard, la chambre sociale de la Cour de cassation.

Dans cette affaire, un salarié ayant acquis 12,5 jours de congés payés tombe malade en novembre 2005. Il est en congé pour maladie jusqu'au 1^{er} mars 2007. A son retour, il demande à son employeur de prendre ses congés, ce qu'il refuse. Le salarié saisit le conseil de prud'hommes, lequel lui donne raison. A tort, selon l'employeur qui estimait notamment que : « le salarié qui, pour un motif ne résultant pas du fait de l'employeur, ni d'un accident du travail ou une maladie professionnelle, n'a pas pris son congé avant l'expiration de la période prévue à cet

effet, ne peut prétendre, en l'absence de disposition conventionnelle ou d'usage contraire, au report de ses congés ou à une indemnité compensatrice de congé ». Argumentation non retenue par la Cour de cassation qui confirme la décision du conseil de prud'hommes :

« Mais attendu qu'eu égard à la finalité qu'assigne aux congés annuels la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, lorsque le salarié s'est trouvé dans l'impossibilité de prendre ses congés payés annuels au cours de l'année prévue par le code du travail ou une convention collective en raison d'absences liées à une maladie, un accident du travail ou une maladie professionnelle, les congés payés acquis doivent être reportés après la date de reprise du travail ; qu'ayant constaté que la salariée n'avait pu prendre son congé en raison de son arrêt prolongé pour maladie, le conseil de prud'hommes a légalement justifié sa décision ». (Cassation, chambre sociale, n°07-44488, 24 février 2009).

Point de vue de l'expert

Subvention de fonctionnement : prescription applicable et droits du comité quant au calcul de la subvention

(Arrêt de la Cour de Cassation, 2 février 2011, n°10-3.160)
La Cour de Cassation vient de confirmer que la prescription de l'action du comité d'entreprise en paiement de la subvention de fonctionnement due par l'employeur était de cinq ans, tranchant ainsi la question de savoir si la prescription était de 5 ans ou de 30 ans.

Surtout, elle a précisé le point de départ de la prescription. Celui-ci est constitué par le jour où le titulaire du droit a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant de l'exercer. Dans le cas de la subvention de fonctionnement, la Cour de Cassation indique que c'est à l'employeur de déclarer les éléments de calcul de la subvention au comité d'entreprise. Tant que cette déclaration n'est pas effectuée et que le comité n'a pas eu communication des éléments nécessaires à l'appréciation de ses droits, la prescription ne court pas.

Il convient de rappeler ici que l'employeur ne peut refuser de communiquer au comité le montant de la masse salariale brute, sous peine de commettre un délit d'entrave.

On réalise l'intérêt pour l'employeur de communiquer annuellement au comité les éléments de calcul précis de la subvention, notamment lorsqu'il y a des prestations en nature (fourniture au comité de matériels de bureau par exemple).

Et l'intérêt pour le comité d'entreprise de demander et contrôler les éléments de calcul de la subvention de fonctionnement, notamment pour vérifier que toutes les sommes devant entrer dans l'assiette de la subvention y sont effectivement.

Serge BENOIST-LUCY
Expert-comptable

L'expert des CE - Groupe L'école des CE



L'école des CE
Former et accompagner les élus

*Nouveaux élus
Elus confirmés*

comme un POISSON DANS L'EAU...
ou comment être parfaitement opérationnels dans vos fonctions d'élus !

Des formations vivantes et interactives en petits groupes, et les réponses directes à vos propres questions

*Salle de formation à Paris
Déplacements en entreprises*

Pour aller encore plus loin...

*Des experts comptables
vous éduquent
et vous conseillent :*

L'expert des CE
Éclairer et conseiller les élus

*Retrouvez
TOUTES les formations
sur notre site ou
recevez gratuitement
notre catalogue*

Vous souhaitez :

- Maîtriser les bases du CE
- Assumer vos fonctions de trésorier ou de secrétaire
- Savoir lire les comptes de l'entreprise
- Négocier et convaincre...

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



Le goût est dans le colis

Panier gastronomique, corbeille plaisir ou plus communément appelé colis gourmand, toutes ces déclinaisons ont le même objectif : offrir aux salariés le plaisir de déguster. Et si dans ce secteur, le terroir est le grand gagnant, de nouvelles tendances font leur apparition. Une façon de redynamiser un secteur en crise.

Sucré ou salé ? Avec ou sans foie gras ? Vin ou alcool ? Bio ou halal ? Nature ou tradition ? Toutes ces questions, les responsables d'un CE se les posent obligatoirement lorsqu'ils envisagent de proposer aux salariés de l'entreprise ce type de produits. Les fournisseurs et les prestataires ont aussi leurs propres catégories et niveaux de qualité : de l'épicerie fine ou de luxe à la grande distribu-

tion en passant par le coliseur et le petit producteur local. Depuis longtemps déjà, le terroir règne quasiment sans partage sur ce marché important. Toutes les régions françaises ont leurs spécialités et les prestataires ont parfois de couleurs locales que le nom marketing ! L'arrivée d'industriels ou d'importateurs peu scrupuleux qui n'hésitent pas à tromper le CE client avec les clichés d'un terroir toujours

vendeur sévissent notamment sur Internet ou dans les salons professionnels.

Des choix délicats

Alors qu'en remettant un chèque-cadeau, le CE s'en remet aux salariés qui se font directement plaisir en choisissant eux-mêmes produits ou services, choisir un colis gourmand, tout comme préférer tel prestataire à tel autre, sont des actions



Particulièrement plébiscités pour les cadeaux de fin d'année ou, mais c'est plus rare, à l'occasion des Fêtes des Mères ou des Pères, le colis gourmand doit chaque année se renouveler afin de pouvoir satisfaire un maximum de salariés. Comme beaucoup de coliseurs l'indiquent, il est souvent extrêmement difficile de fidéliser la clientèle d'un CE. Très volatiles, les CE sont à la recherche de nouveauté et de qualité. Ces deux exigences sont rattrapées par le prix qui est aussi une donnée importante à l'heure du choix. Le compromis entre ces différentes notions est d'ailleurs parfois difficile à trouver.

Un marché difficile

Nombreux sont les professionnels du colis gourmand à constater que leur secteur d'activité subit plusieurs crises. Économique tout d'abord avec une diminution du prix des paniers et du nombre de commandes de la part des CE. Ces réductions sont dues aux baisses des effectifs des entreprises mais aussi à la baisse des parts consacrés à ce type d'offres. Dorénavant, le rapport qualité-prix est plus exigeant. Concurrentiel ensuite car le marché du colis gourmand est en concurrence directe avec d'autres prestations comme le chèque et la carte cadeau qui connaissent depuis plusieurs années un véritable engouement. Ces derniers sont perçus par les salariés comme un pouvoir d'achat supplémentaire. Pour M. Bergé du Château Bellevue, « le colis gourmand connaît une grave crise dont beaucoup d'entreprises auront du mal à se relever. Les CE préfèrent les chèques-cadeaux maintenant ! C'est un phénomène général et durable ».

Toutefois, nombre de prestataires n'hésitent pas à positiver et soulignent la condition impérieuse d'offrir des prestations de qualité ou de se situer dans des niches innovantes et originales qui sauront séduire les CE. Mais pour combien de temps encore ?

L'incontournable foie gras

Pour beaucoup de prestataires de ce secteur, un des grands classiques c'est le colis comprenant un assortiment de terrines, foie gras, vins ou liqueurs.

Chez « *Les Saveurs de l'illberg* », le budget d'un colis gastronomique de ce type oscille entre 30 et 120 euros. Avec plus de 500 clients référencés comme le CE Hewlett Packard, le CE Sanofi, celui de La Poste, BMW, ou encore le CE Faurecia et BNP Paribas, cette entreprise est un des spécialistes du panier garni. Pour François Secondat en charge de ce secteur au « *Cellier du Périgord* » le colis moyen tourne autour de 30 euros. Avec une expérience d'une trentaine d'années, ce grossiste et coliseur est l'un des leaders du secteur. « Nous travaillons avec environ 300 CE sur toute la France et se sont des clients réguliers », indique François Secondat.

« *Il s'agit principalement de CE d'entreprises de taille moyenne qui commande annuellement chacun une centaine de colis* ». Il suffit de se rendre sur leur site internet pour constater que leur offre « foie gras » est considérable. Installée à Sarlat, « *Cellier du Périgord* » travaille avec différents producteurs locaux proposant ainsi une gamme complète de produits et de tarifs. Les CE peuvent aussi se rapprocher directement des pro-

ducteurs régionaux de foie gras. Le Sud-Ouest et l'Alsace sont les deux principales régions françaises produisant le foie gras.

De nombreuses conserveries artisanales de ces régions fournissent donc directement les comités d'entreprises. Si le foie gras est l'élément principal la qualité est déterminante. Il ne faut donc pas hésiter à demander à goûter !

Les producteurs adressent souvent des « échantillons » voire une gamme plus complète qui sera facturée ou non suivant les négociations menées entre le fabricant et le CE. Comme d'habitude pour le choix d'un foie gras, se pose l'éternelle question : oie ou canard ? Là c'est à chacun de choisir selon ses goûts.

En matière de choix, il y a aussi les différents types de foies : entiers, avec morceaux ou reconstitués comme il existe aussi différents modes de préparation : cru, frais, mi-cuit ou en conserve.

Prendre en compte ces choix demande du temps, il ne faut donc pas hésiter à anticiper et commencer à se renseigner très tôt même si la livraison n'intervient que dans la dernière partie de l'année.

Action sociale et qualité

Le Château Bellevue est installé en Béarn. Cette société produit et fabrique un foie gras de canard garanti d'origine Sud-Ouest avec le label IGP. Outre la grande qualité des produits fabriqués, l'autre originalité du Château Bellevue est son centre d'aide par le travail accueillant des travailleurs handicapés.

Comme l'indique M. Bergé, un des responsables de l'entreprise, « *Le but du centre est d'insérer les travailleurs handicapés dans le monde du tra-*

particulièrement importantes et délicates. Il est donc essentiel de bien réfléchir à ce que l'on souhaite ou ce que l'on veut et peut proposer dans ce fameux panier ! De jolis bocaux émergeant d'un carton aux couleurs festives, des petites bouteilles savamment disposées dans un panier-écriin, les prestataires rivalisent d'imagination pour proposer saveurs et gourmandises aux élus des CE qui doivent donc faire leur marché dans un véritable dédale de goûts et de prix. Il y a bien sûr les poids lourds de la catégorie, avec notamment l'arrivée ces dernières années de la grande distribution. Et puis il y a les petits producteurs locaux qui essaient de se faire une place sur le marché des 30 000 comités d'entreprises français.



Mer & saveurs

vail et de les valoriser par une production de qualité. »

C'est ainsi que l'atelier foie gras est composé de six ouvriers et d'un éducateur. L'alimentation des canards de leur élevage est composée de maïs non-OGM. Même s'il déplore aujourd'hui que les commandes des CE se raréfient au profit des chèques-cadeaux, l'entreprise dispose d'un atelier coffret-cadeaux se proposant de confectionner avec les produits de leur propre élevage des paniers garnis selon les choix des comités d'entreprise. Une façon pour les CE de participer à une action sociale et d'offrir des produits du terroir de qualité.

Pour les gourmets gourmands

Il est toutefois extrêmement rare que les paniers soit composés que d'un seul type de produit. Le plus souvent les colis sont choisis par le CE à partir du catalogue du coliseur en fonction des saveurs souhaitées et surtout du budget disponible.

Pour Sabrina Mallard en charge du secteur comités et cadeaux d'entreprises chez *Maxim's de Paris*, un catalogue exclusif est réservé aux CE. Si pour ce fournisseur, la gamme

sucrée est largement plébiscitée, les coffrets gourmands sont composés également avec des chocolats, des vins ou des champagnes.

Les catalogues des fournis-

seurs présentent des assortiments déjà composés mais de plus en plus souvent chaque CE souhaite aussi constituer son propre panier en fonction des goûts des salariés et de son budget. Qu'il s'agisse d'un coliseur, c'est-à-dire une entreprise proposant des produits d'origines différentes, ou d'un producteur spécialisé dans un terroir ou une gamme particulière comme le bio ou l'halal, les responsables des CE doivent s'entourer de garanties suffisantes pour ne pas être déçus lors de la livraison. Il convient ainsi de vérifier la disponibilité des produits proposés.

Comme l'indique François Secondat de *Cellier du Périgord* « Notre plus grosse activité a lieu entre septembre et novembre, c'est la période des commandes des colis de fin d'année ».

La plupart des coliseurs proposent dès l'été de découvrir leurs sélections et leurs nouveautés. *Cellier du Périgord* va ainsi



COLIS GOURMANDS

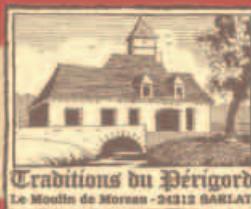
ouvrir très prochainement un site entièrement dédié aux comités d'entreprise, sur lequel il sera possible de passer directement commande.

Anticiper, c'est avoir l'assurance de ne pas voir le produit sélectionné remplacé par un autre à la dernière minute ! C'est ainsi que François Secondat propose un « colis à prix choc » pour toute commande passée avant le 30 septembre, le prix de la valisette est de 30 euros au lieu de 49. Une façon pour cette entreprise périgourdine d'étaler un peu plus sur l'année une activité saisonnière « afin de mieux lisser la production et la livraison » comme le précise le responsable de ce secteur de l'entreprise de Sarlat. Outre la qualité des produits, le CE devra également veiller aux délais de livraison. Un colis de Noël qui arrive après les Rois Mages cela fait mauvais effet ! En fonction des volumes commandés et suivant la taille de l'entreprise retenue, les délais peuvent varier, tout comme les frais d'expédition d'ailleurs. Il convient donc de s'assurer que le fournisseur est dans la capacité de respecter ses engagements et votre commande.

Emballage et

personnalisation

L'originalité des colis gourmands réside aussi dans les emballages proposés. Si le panier en osier ne fait plus trop recette, les sacs à dos, les valises à pique-nique ou les boîtes-cadeaux rivalisent d'inventivité. La marque *Maxim's de Paris* joue ainsi la carte d'un certain art de vivre et de l'élégance en proposant des produits de qualité emballés dans de superbes boîtes ou coffrets. Comme l'indique Sabrina Mallard, « l'activité auprès des CE a démarré il y a six ans et les prix proposés sont environ inférieurs de 20 à 30 % sur ceux affichés en magasin et nous nous efforçons de présenter les produits dans des emballages originaux ». Chez ce fournisseur on peut ainsi composer son colis dans un carton à chapeau, un coffret en métal ou en carton dont on pourra se resservir, ou encore dans une malle ! Ces emballages séduisants aux formes élégantes et harmonieuses sont pour cette marque des boîtes inédites conçues comme autant de clin d'oeil aux amateurs de produits fins. Pour Sabrina Mallard « Tout est mis en oeuvre pour offrir un écrin à la mesure des gourmandises qu'il renferme, un



Le spécialiste du
Colis Gastronomique
depuis plus de 37 ans !

Le Colis Prestige Traditions

32,90
SEULEMENT
N°1 9101

OFFRE EXCEPTIONNELLE !
PRIX UNIQUE
quelle que soit
la quantité commandée !

- 1 Bloc de Foie Gras de Canard du Périgord 130 g
- 1 Bloc de Foie Gras d'Oie 130 g
- 1 Rillettes de Canard 130 g
- 1 Terrine de Caille persillée aux Cèpes 180 g
- 1 Confit de Canard aux Pommes de terre Sarladaises 400 g
- 1 Ballotin de Chocolats Fins 250 g (fabrication artisanale)
- 1 Bocal abricots ananas recette Tatin 200 ml
- 1 Bergerac moelleux 37,5 cl
- 1 Grand Vin de Bordeaux Médaille d'Or 75 cl
- 1 Apéritif mi figue mi raisin 37,5 cl

♦ Coffret illustré Traditions du Périgord offert

TRADITIONS DU PERIGORD
Le Moulin de Moreau - 24 200 SARLAT
Tél. : 05 53 31 33 66
Fax : 05 53 31 09 41
www.traditions-gourmandes.com

CATALOGUES, DEVIS GRATUITS,
COLIS PERSONNALISÉS SUR DEMANDE

Société :
Adresse :
Code postal :
Ville :
Responsable CE :
Tél. : Fax :
E-mail :





Mer & saveurs

bel objet que l'on aura plaisir à conserver longtemps après en avoir savouré le contenu. »

De plus en plus répandu, notamment dans les CE des grandes entreprises, la personnalisation des colis. Elle permet à chaque CE d'adresser, par exemple, une carte ou un message à chaque salarié rendant ainsi la distribution plus individuelle.

Nouvelles tendances

Les produits traditionnels sont le plus souvent retenus par les CE. Mais nombre d'entre vous n'hésitent plus à craquer pour des nouvelles saveurs ou retenir des fournisseurs correspondants aux préoccupations des salariés. Bio, halal, éthique ont ainsi de plus en plus vos faveurs.

Les catalogues des grossistes et des coliseurs insèrent davantage de spécialités gastronomiques répondant aux exigences alimentaires des musulmans par exemple.

Ainsi, on peut désormais trouver du foie gras halal avec un canard sacrifié selon les rites musulmans. D'autres produits comme les jus de fruits, les chocolats ou les plats cuisinés halal peuvent également figurer dans les colis des CE. Une des tendances qui se développe depuis plusieurs années déjà, c'est le marché du bio.

L'Épicerie, une entreprise située à Bormes-les-Mimosas dans le Var a acquis une réputation sans faille quant à la sélection de ses produits.

Depuis quelques années et avec le lancement d'un site internet, *L'Épicerie* a développé son activité en direction des comités d'entreprise.

Avec le label 100 % Agriculture Biologique (AB), les paniers gourmands peuvent être composés sur mesure avec une huile d'olive AOC, des terrines ou spécialités provençales.

D'autres sociétés ont préféré investir des niches comme le commerce équitable. C'est le cas de *Signaléthique*, une entre-

prise lyonnaise. Son ambition : partir à la découverte des saveurs de produits issus du commerce équitable et de centre d'aide par le travail. Afin de mettre en lumière le caractère social des produits, un livret est offert avec chaque colis présentant les coopératives partenaires et les projets sociaux soutenus. Ce livret indique aussi la provenance et la composition des produits. Le mode de distribution aussi est en train d'évoluer.

Aux traditionnels colis de Noël, les ventes privées commencent à se développer. Mise en place sur le modèle des ventes de parfums, ce type de vente séduit les CE comme les salariés. Avec l'offre alimentaire, différentes gammes de produits artisanaux font également leur apparition dans les colis comme des ensembles



Mer & saveurs



de décoration (bougeoirs, vases, cadres photos...), des objets « art de la table », des coffrets détente pour le bain ou le jardin, des parures et des bijoux, des nécessaires de voyage, de la maroquinerie, des articles de papeterie, etc. Ces nouvelles tendances favorisent le développement de colis qui de gourmands deviennent cadeaux, une manière de faire un clin d'œil à la concurrence !

Terroir et originalité

Annaïg Blume a créé son entreprise il y a tout juste un an. *Mer & Saveurs*, comme son nom l'indique, propose une gamme de produits dédiés à l'univers marin. Cette nouvelle entreprise est située en Bretagne, à Saint-Coulitz, dans le Finistère à quelques kilomètres de l'Océan Atlantique, le long du canal de Nantes à Brest. Annaïg Blume travaille essentiellement avec des producteurs et des artisans locaux qu'elle sélectionne elle-même avec le plus grand soin.

Même si son existence est récente, elle a déjà commencé à se constituer et à fidéliser une jolie clientèle composée de CE majoritairement bretons. Comme elle le précise « *J'ai préféré pour commencer l'aventure, jouer la carte locale, en prospectant les entreprises de Bretagne à travers les différents salons professionnels* ». Tout en travaillant sur la qualité, Annaïg Blume mise aussi sur l'originalité en proposant des saveurs différentes comme ces « Perles gourmandes » au vinaigre-échalotes au caramel ou à la figue !

Avec enthousiasme et dynamisme cette jeune créatrice continue de développer son activité en direction des CE. C'est ainsi qu'elle va prochainement mettre en place des ventes privées. *Mer & Saveurs* proposera des offres spéciales CE sur toute la France et toute l'année. La vente aux comités d'entreprise représente 80 % du CA de la société.

Nathalie Niel

+ de 50.000 réductions
+ de pouvoir d'achat !

Loisirs Shopping
 Sorties Vacances

BUTTERFLY
 Carte Club Privilege Internationale

Bienvenue dans un monde de réductions

www.butterfly.fr

Offrez à vos salariés UN VRAI CADEAU !

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

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

Infos et commandes au 01 48 74 10 50
 ou butterfly.fr ou infos@butterfly.fr

BUTTERFLY
 Bienvenue dans un monde de réductions

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



LE CHARME RENOUVELÉ de la nuit d'hôtel

Comment choisir un hôtel pour héberger un groupe de salariés le temps d'un week-end prolongé ? Implantation, tarifs... Mais aussi confort et prestations, car aujourd'hui, partout en France, l'hôtellerie se rénove, apporte fonctionnalité et design. Pour des nuits aussi belles que les jours de vacances.

Le marché de l'hôtellerie française est aujourd'hui en pleine restructuration : nouvelle classification en étoiles, normes de sécurité plus contraignantes, nécessité de favoriser l'accès aux clients à mobilité réduite... Comme la crise économique a fait un temps baisser la fréquentation, les hôtels de toutes catégories ont profité des moments creux pour lancer leurs travaux de mises aux normes et leurs chantiers de rénovation. Ce qui a singulièrement modifié l'offre hôtelière, notamment

chez les hôtels indépendants qui ont plus que jamais soigné leur décoration intérieure. Un effet d'autant plus remarquable dans les grandes villes françaises où les boutiques-hôtels (structures ne dépassant jamais les 100 chambres et situés plutôt dans des quartiers à la mode) valorisent depuis quelques années des établissements à la décoration singulière, thématique, voire spectaculaire, et confient la réalisation des décors à des architectes ou des designers de renom. Le cabinet Hertricht/Adnet a

ainsi signé les « Jardins de la Villa » à Paris, près de la Porte Maillot, établissement inspiré par « le chic parisien » ; quant au Notre-Dame, hôtel de quartier filiforme et biscornu, il a été joliment revisité par le courtier Christian Lacroix... Et si, pendant longtemps l'hôtel a eu pour fonction première d'héberger les touristes, aujourd'hui il promet plutôt « une expérience sensorielle inédite » ou « un voyage dans le voyage ». Si bien que la nuitée devient, pendant le séjour, une étape culturelle à part

COMMENT CHOISIR SON HÔTEL ?

Focus

Chaînes hôtelières : volontaires ou intégrées

Les hôtels indépendants, autonomes juridiquement et économiquement (ce sont souvent des entreprises familiales), représentent plus de 50 % du parc hôtelier français. Mais ces dernières années, les chaînes hôtelières se sont développées, ce qui a permis d'harmoniser les prix et les services de certains établissements. Ces chaînes sont de deux ordres : intégrées ou volontaires. Les premières (comme Mercure ou Ibis chez Accor, Campanile du Groupe Louvre...) sont constituées de filiales, d'hôtels gérés sous mandat de gestion ou de franchisés. Le client est assuré d'y trouver, quelles que soient la ville ou la région, des prestations semblables et un même niveau d'équipement. Les chaînes volontaires rassemblent des hôtels traditionnels désireux de se mettre sous la « protection » d'une enseigne qui leur permet de bénéficier notamment de la centrale de réservation mais qui leur demande, en échange, d'adhérer à des critères communs et précis de confort (moins contraignant que dans les chaînes intégrées) ; c'est le cas des « Best Western », des prestigieux « Relais et Châteaux » ou des plus récents Brit'Hôtels.

« Les hôtels économiques traditionnels véhiculaient une image jamais valorisée, presque honteuse. Or, ces marques ne correspondaient plus aux besoins des consommateurs », explique Marco Pimentel, directeur général de B&B France, une chaîne qui s'est lancée dans le concept « éconochic », « en éliminant tous les signes paupérisants de l'hôtellerie économique ».

Des hôtels B&B aux Kyriad du Groupe Louvre, des Brit'Hôtels aux chaînes du groupe Accor, tous les critères de l'hôtellerie ont donc été revus à la hausse : la literie fait la part belle aux

matelas de qualité, aux lits « queen size », aux oreillers dotés d'un garnissage innovant (une initiative de chez B&B Hôtels !) et même à la couette anglo-saxonne qui détrône enfin la sacro-sainte couverture ; les salles de bain se dotent de douches à parois de verre et de pommeaux multi-jets ; l'éclairage privilégie le système fluo compact, les liseuses tactiles... Le parquet, bien perçu en matière d'hygiène, remplace la moquette. Et surtout la déco prend des couleurs (All Seasons est à ce titre une ode à la gamme acidulée, pop et joyeuse !), les espaces se redessinent, sans réduire le confort,

mais en apportant plus d'élégance et de fonctionnalité. Parfois grâce à une signature célèbre : le fameux hôtel-restaurant Campanile, coulé dans le bronze du paysage français, vieillissait, malgré son image conviviale, et c'est le designer Patrick Jouin qui l'a rajeuni d'un coup de crayon magique. B&B a installé dans chacune de ses chambres un accès wifi gratuit, au grand bonheur de la clientèle business mais aussi de celle de loisirs ; l'idée a depuis été largement reprise par l'ensemble des chaînes qui, au fil des rénovations, dotent aussi leurs chambres de tout l'équipement high-tech possible, TV à

entière que l'on programme au même titre que la visite au musée ou la balade guidée en bateau-mouche.

Mais le phénomène touche aussi les chaînes hôtelières économiques ou de milieu de gamme (2 et 3 étoiles), dans lesquelles les élus de CE (aidés ou pas par leur autocariste) sélectionnent plus volontiers des hébergements pour les courts séjours de leurs collègues.

Et si certaines chaînes, comme le très ancien Campanile, né dans les années 70, ou les jeunes hôtels All Seasons, créés en 2007 par le groupe Accor, fonctionnent toujours selon une décoration standardisée repérable d'établissement en établissement, on est très loin des hôtels-boîtes à chaussures de ces dernières décennies aux chambres aseptisées et bas de gamme.

Focus

Une restructuration pavée d'étoiles

Le classement des hôtels, par leur nombre d'étoiles, a été modifié en octobre 2009. La nouvelle grille de classification intègre plus de 300 critères de confort, de qualité de service et de développement durable (normes Novelli), dont certains sont obligatoires. Cette nouvelle classification compte désormais 5 catégories, contre 6 auparavant, d'1 à 5 étoiles : le 0 étoile disparaît et le 4 étoiles luxe est remplacé par le 5 étoiles. Pour maintenir leur appellation « Hôtel de Tourisme », les hôtels français devront au 23 juillet 2012 avoir fait leur demande de classement selon les nouvelles normes. Chaque demande de classement fera l'objet d'une visite d'inspection par un cabinet de contrôle ; le classement, qui n'est plus définitif, sera révisé tous les 5 ans.

Photo hôtel Best Western

Hôtel	CAMPANILE **	KYRIAD ** et ***	B&B HOTELS * et **
Groupe	 Louvre Groupe (ex Groupe Envergure), filiale du Groupe Louvre, deuxième réseau hôtelier de France.	 Louvre Groupe, filiale du Groupe Louvre, deuxième réseau hôtelier de France.	 B&B Hôtels, 3ème place sur le marché français de l'hôtellerie économique
Niveau de gamme	Hôtellerie économique	Hôtellerie économique	Hôtellerie très économique
Nombre d'établissements en France	388	291	185
Nombre d'établissements à Paris	5	9	3 aux portes de Paris, près de stations de métro.
Implantation	En zone péri-urbaine, près des axes aisés de circulation	En centre-ville	A proximité des villes, zones industrielles.
Descriptif du lieu	Chaîne standardisée à la décoration identique. Toujours deux bâtiments : accueil/restaurant et chambres. Taille moyenne : 80 chambres. Un quart des chambres et 80 % des restaurants du réseau ont été rénovés et redécorés par le designer Patrick Jouin. Renouvellement de la literie haut-de-gamme. Des salles de réunions pour les groupes.	Hôtels normés mais pas standardisés. Décoration différente d'un établissement à l'autre. Taille moyenne : 70/80 chambres. Un tiers du parc a été rénové : se dote de wifi gratuit, de TV écran plat, de couettes... Salles de réunion avec équipement complet.	La chaîne construit ses propres établissements (10 franchisés seulement). Décoration identique d'un établissement à l'autre, conçue par un cabinet de design. Taille chambre : 13 m ² en moyenne (23/24 m ² pour les chambres familles). Douche et WC de construction traditionnelle, sans plastique ni préfabriqué. Chambres familiales avec mezzanine. Salles de Petit-déj reconvertibles en lieux de détente. Les 2/3 du parc ont été rénovés.
Avec ou sans restaurant	Avec. Buffet entrées et desserts à volonté. Depuis 2 ans, la carte a été travaillée avec Pierre Gagnaire, chef étoilé.	Selon les établissements	Sans. Sur place : distributeurs automatiques de boissons et de grignotages. Partenariat avec restaurants proches ou traiteurs. Livraison du type « service en chambre ».
Prix public moyen	65 € la chambre double	70 € la chambre double	45 € par chambre (1 ou 2 personnes) + Petit déjeuner à 5,95 €.
Tarifs groupes ou formules spéciales CE	La Centrale Groupe décide d'une politique tarifaire unique. Prix calculés en fonction du nombre de personnes.	Variables selon les hôtels	Peu de réductions pour les groupes (prix déjà très bas). Mais pour individuels se recommandant de leur CE : 5 % de réduction les vendredis, samedis, dimanches, fêtes et vieilles de fêtes.
Autres chaînes du groupe	Première Classe, (1*), Kyriad (2/3*), Kyriad Prestige (3*), Tulip Inn (4*), Royal Tulip (5*)	Première Classe, (1*), Campanile (2*), Kyriad Prestige (3*), Tulip Inn (4*), Royal Tulip (5*)	Aucune

COMMENT CHOISIR SON HÔTEL ?

Focus

Tout savoir sur les tarifs hôteliers

Sachez que les tarifs individuels (prix affichés) s'entendent par chambre et les tarifs groupes par personne ; les premiers comprennent de moins en moins souvent le petit-déjeuner ! Certaines des chaînes présentes dans notre tableau appliquent une politique tarifaire groupes commune, d'autres laissent à la discrétion des gérants d'hôtels le soin d'établir leur grille de réduction pour les groupes.

Même en tarifs affichés, le prix d'une chambre d'hôtel varie en fonction de plusieurs critères : **haute ou basse saison** (d'une région touristique à l'autre – bord de mer ou montagne – la haute saison se déplace des grandes vacances aux mois les plus neigeux !), **séjour en semaine ou en week-end** (une ville où s'affairent les businessmen voit ses tarifs hôteliers augmenter pendant les jours ouvrables ; ils s'envolent en revanche les samedis et dimanches dans les villes de villégiature), **nombre de chambres disponibles, taille du groupe...** Ainsi que les **événements ponctuels** : mieux vaut à

Strasbourg éviter les périodes de sessions du Parlement européen, prix peu attractifs assurés ! La proximité de salons professionnels ou grand public ont aussi de fortes incidences sur les prix.

Certaines chaînes accordent des réductions aux salariés venus en individuels, à condition qu'ils présentent le code client attribué à leur CE et un justificatif d'appartenance à l'entreprise. Si vous travaillez régulièrement avec un hôtel vous accordant déjà une réduction de 20 ou 30 % par rapport aux prix affichés, pourquoi ne pas lui demander d'offrir une ristourne aux salariés de l'entreprise, venus seuls ou en famille ?

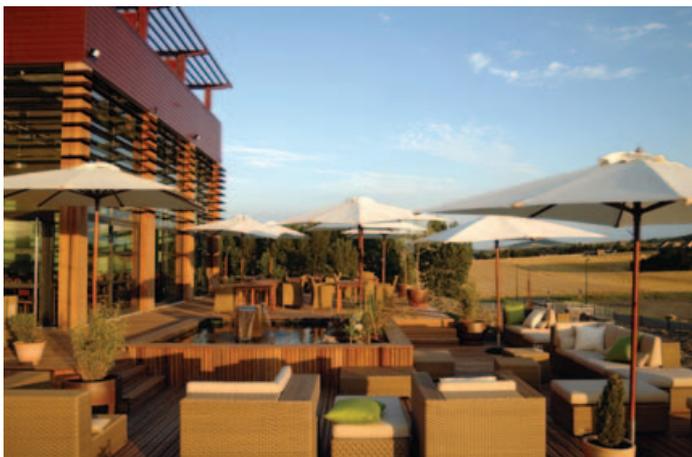
N'oubliez pas les taxes de séjour ! Elles sont rarement incluses dans le tarif proposé. Une mauvaise surprise, au moment du règlement, alors que les tarifs groupes ont été âprement négociés ! La taxe de séjour (de 1,50 à 2 € en moyenne), fixée par la ville, se comprend par jour et par personne.

écran plat et prises multimédia pour MP3 ou console de jeux. Même évolution en matière de restauration où, à défaut d'offrir systématiquement un restaurant en interne, les chaînes hôtelières ne lésinent plus sur les buffets à volonté dans les petits-déjeuners. Bon gré mal gré, aiguillés par les normes à venir et la vigilance des clients, ces hôtels aiment aussi communiquer sur leur engagement dans le développement durable : LED et ampoules basse consommation,

robinets équipés de régulateurs de débit, recyclage des déchets, boissons chaudes labellisées commerce équitable...

Initiatives qui, miracle !, ne se répercutent pas sur le coût des chambres. Par ailleurs, ces chaînes réalisent à elles toutes un maillage très serré de structures hôtelières sur tout le territoire français. Il y a forcément un hôtel conjuguant confort et petits prix à deux pas de votre destination touristique.

Valérie Appert



PACKAGE HORS SAISON
10 semaines sur 2 saisons
à partir de 120 €/semaine**

LINEAIRE LIBERTÉ**
11 semaines consécutives
avec parachutage des campings

LINEAIRE CLASSIQUE*
11 semaines consécutives minimum
à vous de choisir le maximum

130 CAMPINGS
France - Espagne - Italie**

Plus de 600 Comités d'Entreprise
nous ont déjà fait confiance.
Et vous ?

Vacances directes
Le meilleur des vacances

0825 133 400*
www.vacances-directes.com
BP 81918 - 22101 DIRAN CEDEX
* hors taxes ** hors taxes

Hôtel	BEST WESTERN *** et ****	BRITHOTEL ** et ***	QUALITY HOTEL *** et ****
Groupe	 <p>Best Western 1^{ère} marque d'hôtellerie dans le monde, par le nombre d'établissements</p>	 <p>Brithotel</p>	 <p>Choice Groupe, 2^{ème} groupe hôtelier dans le monde. Ne fonctionne que par franchises, à travers services, enseignes et commercialisation.</p>
Niveau de gamme	Milieu de gamme	Milieu de gamme	Milieu de gamme
Nombre d'établissements en France	300	100 (15 hôtels rachetés et 85 adhérents)	36
Nombre d'établissements à Paris	80 (mais, de taille modeste, ils prennent rarement les groupes)	1 (intra-muros) et 1 en région parisienne	4
Implantation	Sur les sites touristiques (de la montagne au bord de mer) ; beaucoup en centre-ville.	Bien implanté dans l'ouest de la France et sur le littoral (Bretagne, Pays de Loire, Sud-Ouest...)	Surtout en centre-ville
Descriptif du lieu	Cette chaîne coopérative regroupe des hôtels indépendants qui deviennent actionnaires de la marque. Etablissements d'architecture locale, à la décoration très variable et personnalisée. Taille moyenne : 50/55 chambres.	Un réseau d'hôtels indépendants français qui rachète un établissement par an depuis 1995 (filiales) et comprend aussi des hôtels adhérents. Des établissements tous différents. Certains disposent de bars, de salles de réunions, de spa... Taille moyenne : 42 chambres.	Etablissements franchisés donc tous différents. Superficie chambre : 18 m ² en moyenne. Souvent : salles de séminaire, bar, fitness, piscine, spa... 10 à 15 % du réseau proposent des produits-résidences pour 4 ou 6 pers. Avec kitchenette.
Avec ou sans restaurant	Sans à Paris. Avec, dans 120 Best western de région. 4 restaurants avec 1 étoile au Guide Michelin. Restauration semi-gastronomique, traditionnelle et régionale.	Avec pour les hôtels de filiale, en périphérie de grandes villes. Avec (restaurant interne ou restaurant « partenaire ») pour les adhérents	Sans, sauf si en dehors du centre-ville : obligation d'un restaurant interne et room-service 24h/24.
Prix public moyen	118,40 € la chambre double. PD à partir de 12 € (jusqu'à 30 € dans certaines régions).	58 € la chambre	De 70 à 160 € la chambre double. Sans le petit déjeuner.
Tarifs groupes ou formules spéciales CE	Chaque hôtelier décide de sa politique tarifaire. En général, de 30 à 40 % de réduction, selon nombre de pers. et périodes.	Une centrale de réservation dédiée aux groupes, un service gratuit sans commission. Chaque hôtelier décide de sa politique tarifaire.	De 35 à 65 € par personne, avec petit déjeuner.
Autres chaînes du groupe	Aucune	Aucune	Comfort (2 ou 3*), Clarion (4*).

COMMENT CHOISIR SON HÔTEL ?

COMFORT HOTEL ** et *** 	ALL SEASONS *** 	IBIS *** 	MERCURE **** 
Choice Groupe, 2ème groupe hôtelier dans le monde. Un franchiseur qui apporte services, enseigne et commercialisation.	Accor	Accor	Accor
Hôtellerie économique	Hôtellerie économique	Chaîne économique.	Chaîne milieu de gamme
91	118	378	133
15	10	NC	NC
Dans la banlieue proche des grandes villes. Dans les quartiers d'affaires, près des axes de circulation.	En centre-ville ou près des centres de vie (parcs d'attractions, aéroports...)	Proches des aéroports, des gares, des centres d'affaires et dans les destinations touristiques.	Plus de 50 % des hôtels situés en centre-ville.
Etablissements très disparates, plus ou moins traditionnels ou modernes, marqués localement ou pas. Taille moyenne : de 30 à 250 chambres. Superficie chambre : 16 m ² minimum. Dans 90 % des cas : une salle de réunion.	Gros effort sur la décoration, très colorée et joyeuse. Espaces simples et fonctionnels. Un espace convivialité dans le lobby. Taille moyenne : 150 chambres. Accueil spécifique pour les enfants.	Chaîne standardisée. Superficie des chambres : 16,38 m ² . Salle de bain avec douche, lavabo et WC.	Hôtels tous différents, ancrés dans leur localité. Décoration sobre mais contemporaine. Chambres au décor unifié dans les coloris, l'équipement, les matériaux naturels. Des chambres « Privilège » avec plus de service. 90 % du réseau possède une salle de réunion.
Avec pour 90 % des Comfort, en interne ou bien un accord « Soirée Etape » vec un restaurateur en sous-traitance ou un traiteur.	Cela dépend. Toujours : boissons chaudes et eau minérale à disposition et à volonté.	Avec. Une vingtaine de concepts différents : « L'Estaminet », « Café Pasta & Cie », « Wok & Co ». Bar « Rendez-vous » ouvert toute la journée.	Avec. Carte travaillée, avec sélection de vins, de cafés et de chocolats.
De 65 à 120 € la chambre. De 8 à 15 €.	Très variable	Très variable	Très variable
De 20 à 25 € par pers. (avec petit déjeuner). Jusqu'à 32 € en haute saison. Plus sur Paris.	Pas de politique tarifaire groupes unique.	Pas de politique tarifaire groupes unique.	Pas de politique tarifaire groupes unique.
Quality (3 ou 4*), Clarion (4*).	Mercure (4*), Novotel (4*), Ibis (3*), Etap'Hôtel (2*), Novotel Suites, Pullmann, F1.	Mercure (4*), Novotel (4*), All Seasons (3*), Etap'Hôtel (2*), Novotel Suites, Pullmann, F1.	Novotel (4*), All Seasons (3*), Ibis (3*), Etap'Hôtel (2*), Novotel Suites, Pullmann, F1.



LA Namibie

Philosophie de voyage

Publirédactionnel

Notre partenaire local est établi à Windhoek en Namibie, et au Botswana. Il s'agit d'une structure à taille humaine, passionnée par la découverte et la sauvegarde des espaces sauvages. Créateur d'un concept innovant, la structure dispose de moyens logistiques permettant l'organisation de circuit-safaris en quasi totale autonomie.

C'est ainsi que la logistique d'hébergement et de restauration est « embarquée » et gérée par le staff d'encadrement (montage des tentes dans les campements équipés et dotés de sanitaires communs (« rest camp »), donnant à ce voyage un « parfum d'aventure » et invitant le voyageur à ne plus être simplement « spectateur » mais également « acteur » de son voyage.

L'utilisation de véhicules tout-terrain spécifiquement équipés permettent l'adaptabilité permanente aux sources d'intérêts imprévues qui peuvent à tout moment se présenter en Namibie.

Ce voyage se destine à des voyageurs désireux de vivre une expérience riche en émotion, ayant une ouverture sur l'autre, et qui apprécie de participer activement à la réussite collective de leur voyage.

Un état d'esprit constructif, l'acceptation d'aléas tout à fait imprévisibles, des dispositions à s'adapter à des situations imprévues sont des qualités nécessaires au voyageur pour qu'il profite pleinement de ses charmes extraordinaires. Là où vous emmène ce circuit, les échelles de valeurs sont différentes des nôtres, et rien n'est conforme à nos logiques occidentales.





Mode d'hébergement :

Campement

Les campements sont installés dans des « rest camps », fréquents dans les grands espaces d'Afrique Australe. Un rest camp est un lieu sécurisé et « humanisé » proposant généralement un espace pour l'installation de campements, des sanitaires et douches (communs), un magasin général permettant de s'approvisionner en boissons et nourriture, parfois d'un lodge et d'un restaurant et d'un point de ravitaillement en carburant pour les véhicules. Les tentes : conçues de toiles

épaisses ; occupées par 2 personnes (1 personne avec supplément « chambre individuelle ») ; spacieuses : longueur 2.75m x largeur 2.75m x hauteur 1.90m ; 2 large ouvertures d'aération avec moustiquaire ; 2 lits de camp avec matelas de mousse ; 2 sacs de couchage et 2 petits oreillers ; chaise d'observation « safari ». Les tentes sont installées par la logistique d'encadrement (en général un « chef de camp » et un « aide de camp ».

Nb : Aucune possibilité d'électricité lors des nuits en campement.

Guest Houses

Il s'agit d'un hébergement très simple mais confortable. Il s'agit généralement d'un établissement tenu par une famille ou un particulier (sensiblement équivalent au célèbre « bed and breakfast » d'Angleterre) d'une capacité qui varie de 4 à 10 chambres. Le petit déjeuner est pris sur place mais les Guesthouses ne proposent pas de service de restauration. Les repas sont alors pris à l'extérieur. Compte tenu de la capacité limitée de ces établissements, le groupe est divisé dans différents guest-houses lors du séjour à Swakopmund.

Lodges

Les lodges sont situés au cœur des grands espaces namubiens, parfois dans l'enceinte d'un « rest-camp ». Les voyageurs y trouvent un confort hôtelier habituel, en chambre double équipée de salle de bains et toilettes privatives. Les lodges intègrent un restaurant et offrent un service de restauration traditionnel.

Généralement, une piscine est à disposition, ainsi que tous les services hôteliers habituels.

Restauration

Lors des soirées passées en campement, et lors des déjeuners en cours de visites, les repas sont élaborés par l'« aide de camp » ou le « chef de camp » (et parfois même par les participants !...) selon les approvisionnements locaux effectués dans les magasins des « rest camps ». Les tables sont dressées par la logistique d'encadrement et les repas pris en commun dans une ambiance empreinte d'une extrême simplicité, autour du feu de camp. Thé et café sont généralement à disposition. Les boissons ne sont pas incluses et peuvent être achetées dans les magasins des rest-camp (ou, d'un commun accord entre participants et encadrants, peuvent être prévues à l'avance au début du voyage).

Lors des soirées passées en lodges, les repas sont pris dans les restaurants intégrés au lodge. Le service est généralement proposé « à table » et certains plats peuvent être proposés sous forme de buffet. Les bois-

sons ne sont pas incluses, et sont commandées comme habituellement aux serveurs.

A Swakopmund (hébergement en guest houses), les repas sont pris à l'extérieur des guest-houses, dans les « pub-restaurants » implantés dans cette petite « station de bord de mer ». Les boissons ne sont pas incluses, et sont commandées comme habituellement aux serveurs.

NB : Chaque jour de circuit, 1 bouteille d'eau est gracieusement mise à disposition de chaque voyageur.

Transport local

Le transport local est effectué à bord de véhicules spécifiques, généralement de type « Mitsubishi Fuso » ou « Toyota Dyna », équipé de sièges confortables, toit ouvrant, frigidaire, prise pour chargement de batteries.

Encadrement

L'encadrement est assuré par une équipe professionnelle composée d'un guide francophone, d'un chef de camp et d'un aide de camp (anglophones).





PAS D'ACTION

Quête nationale de la Croix-Rouge française



GRÂCE À VOS DONS, NOUS AGISSONS

Quête nationale
du samedi 14 au samedi 21 mai 2011

Chaque année, grâce à vos dons, la Croix-Rouge française vient en aide à des milliers de personnes. Sans vous, rien ne serait possible.



croix-rouge française



Humanisons la vie

La Namibie, mode d'emploi

Formalités obligatoires : passeport valide au moins 6 mois après la date du retour (photocopie du passeport à fournir 60 jours avant le départ). Pas de visa.

Décalage horaire : -1 heure en été

Monnaie : le Dollar Namibien. A ce jour 1 Dollar Namibien = 0,11 € (à titre indicatif car des variations importantes peuvent être constatées). Le Dollar Namibien n'est pas convertible en France, munissez-vous d'Euros qui est très bien accepté comme monnaie d'échange.

Santé : Aucun vaccin n'est obligatoire, à moins d'être passé par une zone endémique de la fièvre jaune (dans ce cas, le certificat de vaccination contre cette maladie est alors obligatoire). Un traitement antipaludique est conseillé. Veillez à être à jour de vos vaccins habituels. Prévoyez des médicaments antidiarrhéiques et une pharmacie de voyage ; ne buvez pas l'eau du robinet.

Courant électrique : 220/250V, 50Hz, prises à trois broches de type « sud africaine » utilisées dans peu de pays. Prévoir un adaptateur.

Bagages : le poids des bagages est limité à 12 kg par personne + 1 sac photo.

Itinéraire : N'oubliez pas les particularités locales des grands espaces d'Afrique Australe... Les itinéraires prévus peuvent être modifiés en raison d'impératifs locaux parfois tout à fait imprévisibles.

Conditions climatiques : Pendant l'hiver Austral en Namibie (Mai à Septembre) les nuits sont très fraîches, mais les journées sont ensoleillées avec une température agréable. Il est donc conseillé de prévoir des vêtements chauds durant cette période, pour les soirées et matinées.

Bagages : Le poids maximum des bagages est de 12 kg par personne + 1 sac photo. Les bagages plus lourds ou volumineux ne pourront être pris en charge. Il est conseillé d'utiliser des valises souples mais résistantes de type sac de voyage. Les bagages peuvent être transportés sur les galeries et peuvent donc être exposés à la poussière qui, parfois, peut s'insinuer partout... protégez les objets sensibles avec des sachets plastiques et ne transportez pas d'objets fragiles ...

Equipement : Voyagez « léger et pratique », ne vous encombrez pas d'un trop grand nombre de vêtements. Vêtements confortables pour la journée, veste chaude pour le soir (les nuits sont très froides), une bonne paire de chaussure de marche représentent le bagage parfait. N'oubliez pas une lampe de poche, un chapeau et des lunettes de soleil

4 questions à Philippe Ugnon-Fleury, Directeur commercial groupes du tour opérateur Ailleurs.

Quelle est la raison de votre innovation avec la gamme de voyage « Les Authentiques » ?

30 ans d'organisation de voyages en groupes nous ont naturellement amené à adapter nos voyages à l'évolution des besoins de nos clients. Une partie croissante de notre clientèle ne se contente plus d'apercevoir un pays, mais souhaite désormais le percevoir en petits groupes et sous un angle plus proche de ses réalités, notamment sociales et économiques. Nous nous efforçons donc de mettre à sa disposition un cadre d'organisation qui lui permette de réaliser ses attentes, d'optimiser la liberté de la découverte, de ressentir le pays visité et d'en vivre des émotions uniques et personnelles. En définitive, « Les Authentiques » n'est pas une réelle nouveauté pour notre groupe (ndrl : Ailleurs Tour Opérateur). Elle est simplement la formalisation d'un courant que nous suivons depuis quelques années, et qui est donc aujourd'hui clairement identifié pour le distinguer de nos voyages plus conventionnels.

Pourquoi la Namibie ?

Parce que c'est une destination forte de sens pour tous les amoureux de la nature, des grands espaces vierges, de la diversité des paysages, de la faune, et des peuples qui la composent. C'est en absolu la destination qui réunit le plus grand nombre de critères pour notre gamme « Les Authentiques ». De plus, la Namibie est un pays très stable politiquement, sans aucun souci d'insécurité, et qui offre des conditions sanitaires et d'hygiène remarquables. Nous avons donc travaillé sur une formule permettant d'optimiser l'authenticité de la découverte tout en réduisant considérablement les coûts des circuits qui étaient jusqu'alors d'un prix trop élevé. Il faut avouer que la passion de nos partenaires locaux dans ce projet nous a beaucoup aidé, et nous leur devons une part importante de cette réussite que nous partageons avec eux.

D'autres destinations peuvent être envisagées sous cette forme de voyage ?

Bien sûr ! Dans cet état d'esprit, nous organisons depuis plusieurs années des circuits en Ethiopie, en Guyane, et à Cuba où les conditions de visites peuvent être moins « extrêmes » mais tout aussi authentiques. L'Ethiopie est une terre riche de sens et de valeurs, un plongeon dans le berceau de l'humanité, dans des régions qui ne sont pas encore précisément cartographiées et peuplées par quelques-unes des dernières ethnies primitives de la planète. Plus qu'un voyage, c'est une véritable exploration. La Guyane est une formidable fenêtre de découverte pour son kaléidoscope de populations, la nature vierge de sa zone amazonienne et du fleuve Maroni, son histoire pénitentiaire, et son site spatiale de Kourou. Ici, on peut à la fois pêcher le piranha et s'immerger dans l'aventure spatiale européenne. Extraordinaire, non ?! Le mythe de Cuba, ses trésors naturels, son organisation sociale et ses paradoxes, la gentillesse de sa population et son caractère festif représentent également un cadre idéal pour ce type de voyage. Là-bas, il est possible de suivre un cours de salsa, de s'immerger dans les plantations de tabac et de côtoyer les populations rurales avant de pénétrer les montagnes luxuriantes à bord d'anciens camions de l'armée. On y vit des émotions simples, réelles, et ô combien fortes.

Combien de passagers pensez-vous séduire avec la gamme « Les Authentiques » ?

Très sincèrement, aucun objectif quantitatif n'a été fixé. Notre groupe fait voyager environ 60 000 personnes chaque année au travers de voyages plus conventionnels, et l'objectif de quantité est donc atteint et stabilisé. « Les Authentiques » ont une autre vocation. Peut être, avant tout, celle de nous faire plaisir ?... en espérant pouvoir le partager avec nos collectivités partenaires!



TURIN

l'autre capitale italienne

© Archive Turismo Torino e Provincia

Turin dans son écrin alpin

Plus baroque qu'industrielle, lumineuse et non chagrine, Turin célèbre en 2011 le 150^{ème} anniversaire de l'unité de l'Italie dont elle fut la première capitale. Architecture, musées, gastronomie : une découverte royale !

Le voyageur qui franchit le seuil de la gare Porta Nuova, face au cours Vittorio Emanuele, a ceci de commun avec Lamartine « *qu'il ne se figurai(t) pas une ville aussi belle que Turin* ». Mais qui peut assurer n'avoir eu aucune idée préconçue à l'égard de Turin ? Banlieue industrielle dominée par les usines Fiat et des industries agroalimentaires, climat chagrin d'une ville plongée sous la pluie, ambition culturelle qui ne dépasserait pas l'amour

porté au football... Quelle erreur ! On ne s' imagine pas une capitale baroque dont le soleil peut réveiller à ce point les marbres et les verrières, un damiers d'avenues perpendiculaires tracées pour relier entre elles quelques places glorieuses, une architecture monumentale faite de palais, d'églises et de théâtres. En jetant un œil sur la longue perspective de certaines rues, on contemple les Alpes enneigées ; partout présent, un écrin de montagnes pour un joyau méconnu.

Turin a l'envergure d'une capitale. Elle en fut une, au XVI^{ème} siècle, quand la famille de Savoie franchit les Alpes et transfère, de Chambéry à Turin, la capitale de son duché. Elle en sera une autre, celle de l'Italie unifiée, entre 1861 et 1864. Quand l'ambitieuse dynastie de Savoie, fondée par Umberto 1^{er}, s'installe à Turin, elle fait de la ville le miroir de sa propre magnificence. La ville est plus que baroque, elle est absolutiste. Aujourd'hui encore, on s'arrête piazza Castello pour visiter le Palazzo Madama et le Palais





Chrétienté, le Saint-Suaire. Avant de repérer le passage couvert San Federico, ses boutiques désuètes et ses vitrines de café, qu'une verrière dilue dans une étrange mélancolie d'un vert minéral. Une avenue plus loin, on aime la place San Carlo pour l'harmonie parfaite de son dessin, pour la symétrie impeccable de ses deux églises...

Depuis le 17 mars 2011, la ville de Turin, qui a joué un rôle central dans la réunification de l'Italie dont elle a été la première capitale, célèbre dans le faste les 150 ans de l'Unité nationale : expositions, concerts, manifestations...

Pour l'occasion, elle a redonné vie à des musées déclinants, aménagé de nouveaux espaces verts et rénové des palais. Dans le fameux Palazzo Madama, ancien siège du Royaume d'Italie, on a reconstruit à l'identique le salon du premier Sénat italien. Fleuron des célébrations : la Veneria Reale ; l'ancienne résidence de campagne des Ducs de Savoie à quelques km de Turin, achève enfin plus d'une décennie de travaux qui a fait d'elle le « plus grand chantier de restauration d'Europe » ; enfin sacrée « Palais royal

d'Italie », la Veneria Reale abritera toute l'année dans ses immenses galeries rehaussées de stucs des expositions mettant en avant l'excellence italienne dans l'art, la gastronomie et la mode. A ne pas louper non plus : les Officini Grandi Riparazioni, d'anciens ateliers plus que centenaires qui ont longtemps servi à la construction et à la maintenance des locomotives et des wagons ; aujourd'hui, ce sont 20 000 m² d'architecture industrielle reconvertis en espaces d'expositions, ateliers pédagogiques, restaurant... Où comment déguster un plat rigoureusement italien là où trônaient autrefois chariots et machines-outils.

Cela dit, Turin n'a pas attendu cet anniversaire pour faire preuve d'audace architecturale. Déjà, dans la perspective des jeux Olympiques d'hiver de 2006, la ville s'était lancée dans de grands chantiers de restructuration (comme les 15 km de voies ferrées entre la gare Porta Nuova et la nouvelle gare centrale Porta Suza, enterrés et transformés en immense avenue recouverte d'œuvres d'art), mais aussi des chantiers de rénovation d'hôtels et de construction d'infrastructures

dédiées aux JO et signées Gae Aulenti ou Norman Forster.

Déjà, dans la dernière décennie du XX^e siècle, les anciens bâtiments industriels dédiés aux usines Fiat, à l'architecture typiquement années 20, ont été transformés en un multiplexe commercial et culturel : soit un long bloc de béton (appelle le Lingotto, le « lingot ») coiffé d'une piste d'essai pour automobiles fraîchement issues des chaînes de fabrication et qui accueille désormais des visiteurs soucieux de jeter un œil sur l'ensemble de la ville ; au sommet de l'ex-usine, l'architecte Renzo Piano a posé une mini-salle de conférence aérienne pour micro-réunions de 32 personnes ; mais aussi « il Scrigno » (l'Ecrin), une structure d'acier blindé, comme en suspension, où le public peut découvrir des tableaux issus de la collection personnelle de la famille Agnelli.

C'est presque aussi vertigineux que la Mole Antonelliana, autre prouesse architecturale : cette incroyable tour de briques terminée en 1889, la même année que la Tour Eiffel, abrite depuis 2000 le plus grand cinéma d'Italie. Un ascenseur transparent décolle du sous-sol, s'élance au cœur de cette tour sans étages dont on appréciera les spectaculaires dimensions, pour atteindre la verrière. Balade sur un étroit balcon, à quelque 80 m au-dessus de la ville. Puis, de retour en bas, l'on suivra la passerelle qui serpente le long des murs, découvrant des niches où se raconte l'histoire du 7^{ème} art. Car bien avant que Cinecittà ne fasse de Rome l'incontournable cité des tournages, Turin fut une autre capitale : celle du cinéma.

Royal ; on traverse la place pour approcher, dans la cathédrale Saint-Baptiste, l'une des reliques les plus mystérieuses de la

Focus

Les secrets de la gastronomie piémontaise

La cuisine piémontaise compte parmi les plus fines gastronomies des régions italiennes. Au gré des restaurants, on goûte les agnolotti, raviolis farcis de légumes et de viandes, le bollisto misto, un « pot-au-feu » de viandes accompagnées de sauces froides ou le brasato al barolo, viande de bœuf cuite à l'étouffée dans le vin. La ville s'est enorgueillie longtemps d'un plat hivernal et paysan, la bagna cauda, une fondue de légumes à tremper dans une sauce parfumée à l'anchois et à l'aïl. Irrésistible !

A déguster notamment dans ces deux restaurants, susceptibles d'accueillir de petits groupes :

- Les Tre Galline : plats traditionnels élaborés de façon extrêmement raffinée, dégustation d'excellents vins, service impeccable. Notre coup de cœur !
- C'era una Volta : un restaurant en premier étage où la cuisine piémontaise est servie dans des portions très copieuses.

Pour ramener pâtes, tomates séchées ou huiles d'olive, une nouvelle adresse incontournable : Eataly, un immense concept-store qui rassemble les meilleurs produits de toutes les régions italiennes. Avec une demi-douzaine de petits restaurants. Face au Lingotto.

Valérie Appert

Turin, art de vivre

Le circuit des cafés historiques :

On finit toujours par échouer dans l'un de ces cafés historiques où les poètes les plus réputés ont refait le monde et où s'est scellé le sort du Risorgimento. De luxueux cafés aux sièges de velours rouge sous des luminaires de cristal. Milieu d'après-midi : c'est l'heure du chocolat à la crème ou de la coupe de glace. Les garçons en long tablier noir vous inviteront à déguster tout ce que Turin, capitale (aussi !) du chocolat, compte de plus savoureux : pralines, alpini à la liqueur, gianduiotti fourrés à la crème de noisette ou bien « bicerin », cette boisson très locale à base de chocolat, de café et de lait. Au choix : le caffè San Carlo, à moitié démoli par les bombardements de la Seconde Guerre mondiale mais où l'on a récupéré deux salles, lourdement décorées dans un style néoclassique ; le Torino : lieu de rendez-vous favori de l'écrivain Cesare Pavese, il est réputé pour l'élégance de son escalier Art nouveau en fond de salle ; ou encore le Baratti & Milano : un endroit exquis (comptoir en marbre massif aux sculptures de bronze, chandeliers de cristal...) où l'on se régale de desserts chocolatés, du tiramisù jusqu'à la tartufata.

Turin, capitale de musées :

Turin a depuis longtemps une vraie dimension de capitale culturelle. N'est-elle pas la Cité aux 40 musées ? Elle possède notamment le plus grand musée d'égyptologie après celui du Caire et l'un des premiers centres d'art contemporain d'Italie, accueilli par le Château de Rivoli : dans d'immenses salles à

fresques murales, à plafonds peints et niches en trompe l'œil, le contenant historique se heurte avec bonheur au contenu contemporain. Quant au Musée de l'Automobile (une collection unique en Europe), sa réouverture très attendue vient d'avoir lieu, dans une nouvelle scénographie signée François Confino. Réouverture aussi du musée du risorgimento.

Turin, capitale de la mode, à l'ombre de Milan :

Les 18 km d'arcades qui longent les avenues du centre-ville ont été construits pour protéger de la pluie la promenade de la cour royale. Elles abritent aujourd'hui la fièvre acheteuse des fashion-victims qui se pressent via Roma : on y trouve les plus grandes marques de l'habillement, des accessoires de mode et de la maroquinerie. Les fashionistas les plus pointues s'arrêtent chez San Carlo dal 1973, un concept-store qui n'est pas sans rappeler le célèbre Colette, à Paris... C'est très chic. Ceux qui aiment le savoir-faire qui a fait ses preuves vont chez Borsalino s'offrir un couvre-chef ; celles qui aiment la mode hype se rendent chez Kristina Ti.

Un détour par :

Le quadrilatère romain, entre la rue Garibaldi, la Place de la République et son marché populaire et la Porte Palatina. On y respire encore, les après-midi de printemps, une tiédeur toute italienne. Des ruelles étroites et courbes, bosselées de pavés, des façades étroites et courbes, bosselées de pavés, des façades ocre, des piazzas grandes comme des mouchoirs de poche...



© Archive Turismo Torino e Provincia

Le Palazzo Reale, dans le cœur historique et baroque de Turin

Turin, mode d'emploi

Y aller :

- par le train : 2 A/R par jour, Paris-Turin : moins de 5h30. De nuit : départ vers 20h30 de Paris, via Milan.

- par l'avion. Aéroport à 16 km du centre-ville de Turin.

Les hôtels pour groupes :

Réservez un hôtel dans l'un de ces trois secteurs touristiques : Porta Nuova ou Porta Susa (dans le centre), et Lingotto. Quelle que soit leur situation, les hôtels de Turin sont installés dans des bâtiments historiques ou plein de charme. Pourquoi pas le Mercure Crystal Palace (4*), à 50 m de la gare de Porta Nuova ?

La Torino + Piemonte

Card : Pendant les célébrations du 150^{ème} anniversaire de l'Unité italienne, la Torino+Piemonte Card vous accorde pendant 2, 3, 5 ou 7 jours (de 22 à 37 €) des réductions sur les expositions et la gratuité dans les transports.

Une saison inattendue :

De novembre à janvier ! Quand les illuminations de créateurs ou d'artistes (dont Daniel Buren, Rebecca Horn et Mario Mertz) annoncent les fêtes de Noël (Luci d'artista), faisant de tout le centre de Turin une œuvre d'art contemporain.

Trouver des informations :

www.turismotorino.org, le site de l'Office de Tourisme de Turin.

ENIT - Office National Italien de Tourisme, 23 rue de la Paix, 75002 Paris.

Tel. : 01 42 66 82 21.

Les festivités du 150^{ème} anniversaire de l'Unité italienne ont lieu jusqu'en novembre 2011.

Programme complet sur le site d'Esperienza Italia, www.italia150.it (en italien et en anglais).

Guides : Petit Fûté « Italie du Nord 2010-2011 »

Le « Cartoville Turin » de chez Gallimard est épuisé. Sa version italienne (dans la mesure où vous maîtrisez la langue !) est une mine d'informations synthétique.

Plus littéraire : « Le goût de Turin » de Gérard Cortanze.



© Archive Turismo Torino e Provincia

La flèche de la Mole Antonelliana, le plus grand (et le plus haut !) cinéma d'Italie



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

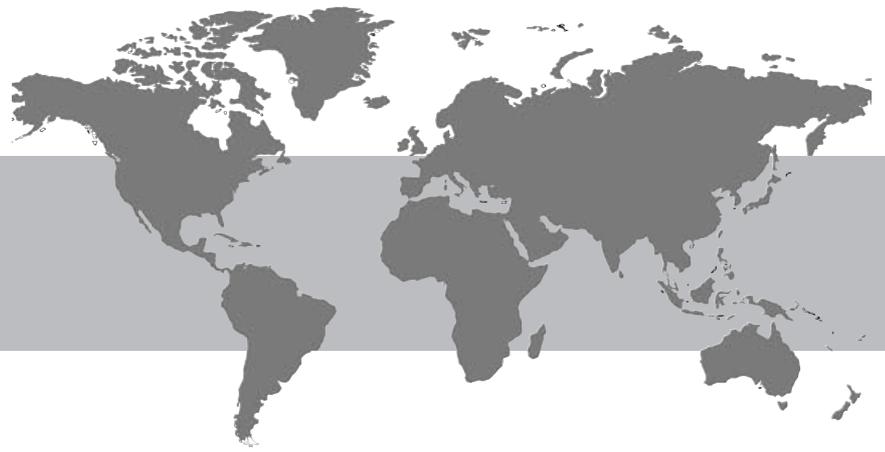
Licence LI 0755980003



La Thaïlande

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





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

Bangkok

Tout voyage en Thaïlande débute à Bangkok, sa capitale. Il y a quelques années, le transfert entre l'aéroport et l'hôtel était un véritable cauchemar. Il fallait parfois plusieurs heures pour atteindre son point de destination tant la circulation automobile était intense.

Les choses se sont améliorées quand a été construite, au-dessus de la route, une voie à péage.

Aujourd'hui, le nouvel aéroport, bien que plus éloigné que l'ancien de la ville, a nettement réduit la durée du trajet. Cette ville qui ne cesse de grandir – l'agglomération comptait dix millions d'habitants en 2005 - continue toujours à produire les mêmes inconvénients : embouteillages interminables, pollution excessive, bruit incessant jour et nuit, chaleur humide... Les uns adorent, les autres détestent. En tout état de cause, Bangkok ne peut laisser indifférent le voyageur.

En séjournant deux jours, on peut voir les principaux centres d'intérêt qu'offre Bangkok

qui n'a pas, à proprement parler, de véritable centre-ville. En dehors de la cité historique, Koh Rattanakosin, la ville se compose de plusieurs centres d'activité.

Fondée par le roi du Siam, la cité historique est située au bord du fleuve Chao Phraya. Au cœur d'une enceinte fortifiée, se trouvent le Grand Palais royal et le Wat Phra Keo. Plus au sud dans une seconde enceinte, se dresse le Wat Po. Les deux derniers bâtiments sont des temples, alors que le premier est, comme son nom l'indique, un lieu de résidence de la famille royale même si, aujourd'hui, il n'est utilisé que lors de réceptions officielles qui se déroulent dans la salle du trône.

Quant aux deux temples, ils abritent des statuts de bouddha. Le Wat Phra Keo renferme le Bouddha d'Emeuraude.

D'une hauteur de 75 cm et

d'une largeur de 45 cm, cette statue est la plus vénérée de Thaïlande. Elle repose sur un piédestal d'or. Bien que de couleur verte, cette statue est en fait de jaspe. Elle aurait été trouvée dans un temple de Cheing Raï vers 1 431 et ramenée à Bangkok en 1778, lorsque le temple fut construit.

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

Parmi les autres centres d'activité, on signalera les quartiers de : Yaowarat, le « chinatown » avec ses pharmacies traditionnelles et quelques temples remarquables, de Suriwong

qui constitue l'un des pôles commerciaux les plus actifs de la capitale et de Siam Square où l'on découvre de belles villas avec jardin dans presque toutes les impasses qui donnent sur l'avenue Thanon Sukhmit.

Ayutthaya

De Bangkok, un voyage en Thaïlande se poursuit en remontant vers le nord du pays. Première étape : Ayutthaya qui fut la capitale du royaume du Siam de 1350 à 1767. Les vestiges de cette ancienne capitale sont limités par trois cours d'eau. A son apogée, on dénombre plus de 400 temples et trois palais. Tous ces bâtiments étaient protégés par douze kilomètres de remparts percés par une trentaine de portes. Ayutthaya disposait, en outre, de 50 kilomètres de canaux.



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

En continuant vers le nord on s'arrêtera (peut-être !) pour voir le pont de la rivière Kwaï. En fait, cet endroit ne présente guère d'intérêt, sauf pour ceux mordus du film qui porte le même nom et qui pourront rapporter chez eux la photo immortalisant ce lieu mythique.

Le Nord et le Triangle d'Or

Dans cette région montagneuse, qui a pour capitale Chiang Maï, tout semble différent des autres régions de la Thaïlande de par sa géographie, ses populations ou par son climat. Connue sous le

nom du « Triangle d'Or », en raison du trafic d'opium qui a pu s'y développer, cette région possède des frontières avec ses voisins, la Birmanie (Myanmar, comme on nomme actuellement ce pays) et le Laos.

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

vahissent quotidiennement des centaines d'occidentaux.

La ville de Chaing Maï est une cité très florissante. A l'origine de sa richesse, son artisanat diversifié qui a acquis une réputation internationale. Sous l'effet du tourisme, des infrastructures hôtelières ont été implantées à la périphérie. En quelques années, les petits hôtels ont laissé la place à un hébergement de grand standing.

Dans la vieille ville, plusieurs temples et sanctuaires méritent une visite.

Le Wat Chedi Luang, temple édifié en 1401, qui abrite une statue de Bouddha debout et où fut conservé de 1458 à 1550 le fameux Bouddha d'Émeraude. De même, le Wat Phra Singh (bâti en 1345) dont les fresques du XVI^e siècle décrivent la vie quotidienne des habitants du Nord

de la Thaïlande.

A l'extérieur de Chiang Maï, les occasions d'excursion ne manquent pas, qu'il s'agisse de contempler des temples (Wat Suan Dok ou Wat Phra Boromthath), de se dégourdir les jambes dans le parc national Doï Inthanon aux très belles cascades ou encore d'assister à une démonstration de dressage d'éléphants à Mae Sa. Quant à la ville de Chiang Raï, elle est le point de départ des randonnées dans le Triangle d'Or.

Le Golfe du Siam et la mer d'Andaman

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

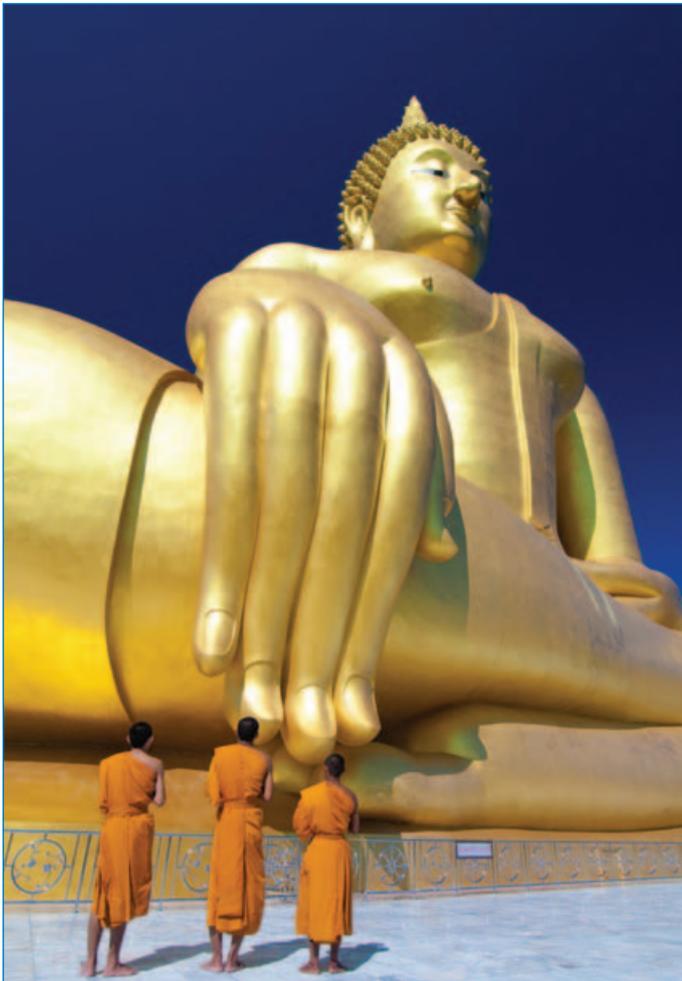
Sur ces côtes et îles, les infrastructures hôtelières se sont implantées depuis déjà des années. Certaines stations balnéaires sont anciennes, comme celle de Pattaya sur la côte est dans le Golfe du Siam, d'autres sont plus récentes à l'exemple de Krabi sur la côte de la mer d'Andaman.

Pattaya et la côte ouest

Le choix est vaste et il y en a pour tous les goûts.

Succession d'hôtels sur le front de mer, enfilade de parasols et de chaises longues sur la plage, galeries marchandes et boutiques de rue ouvertes quasiment jour et nuit, restaurants, bars et boîtes dans presque chaque rez-de-chaussée





sont les caractéristiques principales de quelques-unes de ces stations balnéaires. Tel est le cas de Pattaya qui, souffrant d'une mauvaise réputation de ville à forte prostitution – ce qui encore aujourd'hui une réalité même si les autorités locales ont fait de gros efforts pour enrayer le commerce du sexe –, offre de nombreuses possibilités d'activité. L'agglomération de Pattaya se compose de trois secteurs distincts. Naklua, au nord, où des hôtels de bon standing ont commencé à s'installer ces dernières années. Jombien, au sud, qui présente la plage la plus étendue. Entre les deux, la ville de Pattaya offre un front de mer le long d'une plage très fréquentée. A l'intérieur, et en retrait de la mer, plusieurs avenues et ses rues adjacentes regroupent bon

nombre de restaurants, boîtes de nuit, bars et hôtels de bas de gamme. La plupart des hôtels de luxe se concentrent à « Pattaya Hill » bénéficiant ainsi d'une vue extraordinaire sur la baie. Non loin de Pattaya, il existe des lieux de villégiature encore très préservés où le voyageur amateur de paradis tropical trouvera son bonheur : Ban Phe et l'île de Koh Samet. Au sud de Bangkok et jusqu'à la frontière avec la Malaisie, les côtes qui bordent le Golfe du Siam offrent une alternance de stations balnéaires de dimension internationale et de lieux qui ont su préserver leur environnement et offrent la garantie d'un séjour tranquille. Dans la première catégorie, on trouve des villes comme

Hua Hin qui attire de plus en plus de voyageurs occidentaux pour ses longues plages. Avec l'arrivée plus massive de visiteurs étrangers, les bars et les boîtes de nuit ont aussi poussé un peu partout en ville. Loin de l'agitation de Hua Hin, Bang Saphan est un excellent lieu de repos. De là, de nombreuses excursions sont possibles dans l'arrière pays à la frontière birmane ou en mer. Enfin, à signaler l'île de Koh Tao qui, outre l'intérêt de ses très belles plages et cocoteraies sauvages, est un paradis pour les plongeurs. A mi-chemin entre l'agitation et la tranquillité presque absolue, on pourra opter pour l'île de Koh Samui à condition de bien choisir son lieu de villégiature...

Phuket et la mer d'Andaman

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

ETHIQUES • VOYAGES

LEUR MONDE DANS VOTRE VOYAGE

THAILANDE

10, 11, 12 et 15 jours,

en circuit ou séjour seul,

ou circuit combiné avec

un séjour de plage.

Venez découvrir la douceur des plages de Phuket, Koh Samui, Koh Phangan, Cha Am, Hua Hin, vous enchanter devant la beauté de ses temples, vous épanouir en séance de méditation, vous interroger devant une statue de Bouddha, vous ouvrir aux sourires des Thaïes, vous amuser des farces d'un éléphant, vous émerveiller des couleurs d'une ombrelle, vous surprendre à vous sentir chez vous !

A partir du 25 avril 2011 :

ouverture des GIRS THAILANDE aux CE

Téléchargez votre bon d'adhésion sur notre site :

www.ethiques-voyages.com

ETHIQUES VOYAGES 33/35 Avenue Faidherbe - 93100 Montreuil sous Bois
Tél : 01 55 86 14 60 ou 06 98 62 95 93
ETHIQUES VOYAGES S.A.S. au capital de 20 000 € - RCS BOBIGNY 513 551 861
Siège Social : 33/35, Avenue Faidherbe - 93100 MONTREUIL SOUS BOIS
RC GENERALI AL 127 219 - LI 093 07 0003 - Garantie APS

Ville	Bangkok	Bangkok	Phuket
Hôtels	ROYAL RIVER	PALACE HOTEL	AMARI CORAL BEACH
Etoiles	****	****	****
			
Situation	Situé au cœur de Bangkok, tout près de Palais Vimanmek, Khao Sand Road et du musée national de Bangkok.	L'hôtel se trouve dans le quartier de Pratunam qui regorge de divertissements et de boutiques variés.	Situé sur une plage retirée à l'extrémité sud de Paton Beach, l'hôtel offre une vue panoramique sur la baie de Patong.
Chambres, restauration	<ul style="list-style-type: none"> ● Toutes les chambres sont équipées de la télévision, d'un téléphone, d'un plateau thé/café, d'une salle de bain avec baignoire, de la climatisation et d'un mini-bar. ● 1 restaurant. ● 1 café. ● 1 bar/lounge. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Les chambres sont climatisées et possèdent chacune une salle de bain avec baignoire. ● 1 restaurant. 	<ul style="list-style-type: none"> ● 197 chambres avec un balcon, une télévision, une salle de bain avec baignoire ou douche, un mini-bar, la climatisation, ... ● 3 restaurants ● 1 bar
Services, commodités	Une piscine extérieure, un ventre de fitness, un sauna, un parking, un salon de coiffure, des salles de réunion.	Une piscine extérieure et un centre de remise en forme.	Deux piscines, un centre de plongée sous-marine, un salon de beauté, un service de blanchisserie...



en Thaïlande

Phuket

METADEE RESORT



Situé tout près de la plage de Kata Yai et Ao Chalong.

- Les chambres ont vue sur la montagne, sur le jardin ou sur la piscine. Elles possèdent une télévision et un réfrigérateur.
- 1 restaurant.
- 1 bar/lounge.
- 1 bar en bord de piscine.

Une piscine extérieure, un centre de remise en forme et un spa.

Pattaya

MARRIOTT RESORT



Situé dans le centre ville de Pattaya, il surplombe la plage et se loge au cœur d'une végétation tropicale.

- Toutes les chambres (268) ont une vue sur la mer, sur la piscine ou sur les jardins. Elles sont équipées de la climatisation, d'une télévision, d'un bar privé, d'une terrasse ou d'un balcon...
- 2 restaurants.
- 2 bars.

Une blanchisserie, une boutique souvenir, un salon de beauté (à proximité), un club de remise en forme, une piscine extérieure, ...



Vision du Globe

KENYA



Combiné safari / séjour Océan Indien : 1190 €

INDE



12 jrs Rajasthan : 1230 €

*prix hors vacances scolaires

14, rue Scandicci
93508 Pantin Cedex
Tél. 01 49 91 21 31
Fax 01 49 91 21 32
vision.du.globe@groupevision.com
www.visionduglobe.com

Lic. d'Etat 093 04 0001

La Thaïlande et les voyagistes

Les circuits en Thaïlande

Suite à notre demande de cotations pour un circuit en Thaïlande, les voyagistes ont répondu selon certains paramètres établis par Média CE : la période (novembre 2011), le nombre de participants (30 personnes) et la ville de départ (Paris). Voici leur classement.

	<p>37 Sud : le prix annoncé est de 890 €. L'hébergement se fait en <i>pension complète</i> dans un <i>hôtel de 1^{ère} catégorie</i> pendant <i>10 jours et 7 nuits</i>. Le prix inclut les assurances et les taxes aériennes. Le prix Média CE est de 890 €</p>	<p>890 €</p>
	<p>Visiteurs : le prix annoncé est de 695 €. L'hébergement se fait en <i>pension complète</i> dans un <i>hôtel de 1^{ère} catégorie</i> pendant <i>10 jours et 7 nuits</i>. Le prix n'inclut pas les assurances (2,5 %) et les taxes aériennes (180 €). Le prix Média CE est de 896 €</p>	<p>896 €</p>
	<p>Belle Planète : le prix annoncé est de 980 €. L'hébergement se fait en <i>pension complète</i> dans un <i>hôtel de 1^{ère} catégorie</i> pendant <i>10 jours et 7 nuits</i>. Le prix inclut les assurances et les taxes aériennes. Le prix Média CE est de 980 €</p>	<p>980 €</p>
	<p>Syltours : le prix annoncé est de 990 €. L'hébergement se fait en <i>pension complète</i> dans un <i>hôtel de 1^{ère} catégorie</i> pendant <i>10 jours et 7 nuits</i>. Le prix n'inclut pas l'assurance annulation. Le prix Média CE est de 990 €</p>	<p>990 €</p>
	<p>Capitales Tours : le prix annoncé est de 729 €. L'hébergement se fait en <i>pension complète</i> dans un <i>hôtel de 1^{ère} catégorie</i> pendant <i>10 jours et 7 nuits</i>. Le prix n'inclut pas les assurances (2,5 %) et les taxes aériennes (260 €). Le prix Média CE est de 1 013 €</p>	<p>1 013 €</p>
	<p>Traces : le prix annoncé est de 995 €. L'hébergement se fait en <i>pension complète</i> dans un <i>hôtel de 1^{ère} catégorie</i> pendant <i>10 jours et 7 nuits</i>. Le prix n'inclut pas l'assurance annulation (60 €). Le prix Média CE est de 1 055 €</p>	<p>1 055 €</p>
	<p>Partir : le prix annoncé est de 1 040 €. L'hébergement se fait en <i>pension complète</i> dans un <i>hôtel de 1^{ère} catégorie</i> pendant <i>10 jours et 7 nuits</i>. Le prix n'inclut pas les assurances (2,5 %). Le prix Média CE est de 1 066 €</p>	<p>1 066 €</p>

	<p>Partir : le prix annoncé est de 999 €. L'hébergement se fait en pension complète dans un hôtel de 1^{re} catégorie pendant 10 jours et 7 nuits. Le prix n'inclut pas les assurances (29 €) et les taxes aériennes (240 €). Le prix Média CE est de 1 268 €</p>	<p>1 268 €</p>
	<p>Adora Voyages : le prix annoncé est de 1 250 €. L'hébergement se fait en pension complète dans un hôtel de 1^{re} catégorie pendant 10 jours et 7 nuits. Le prix n'inclut pas les assurances (2,5 %). Le prix Média CE est de 1 281 €</p>	<p>1 281 €</p>
	<p>ATC : le prix annoncé est de 1 550 €. L'hébergement se fait en pension complète dans un hôtel de 1^{re} catégorie pendant 10 jours et 7 nuits. Le prix inclut les assurances et les taxes aériennes. Le prix Média CE est de 1 550 €</p>	<p>1 550 €</p>

Thaïlande

Circuit "Naruart" • 13 jours / 10 nuits

1 145€ TTC / pers.

Prix ferme et définitif

- Bangkok
- Damnoen Saduak / Bangkok
- Ayuthaya / Lopburi / Phitsanuloke
- Sukhothai / Chiang Mai
- Chiang Mai
- Triangle d'Or / Chiang Rai
- Lampang / Bangkok
- Jomtien
- Bangkok

adora
voyages
40 ans de savoir-faire

Tél : **01 53 60 40 50**

www.adora.fr



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 concernés 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 _____

La Thaïlande, mode d'emploi

Capitale : Bangkok

Langues : le siamois appelé également le thaï

Monnaie : le baht 1 € = 39,5 bahts environ

Formalités de départ : Un passeport en cours de validité et valable 6 mois après la date de retour vous sera demandé. Un visa n'est pas nécessaire pour les voyageurs qui ne restent pas plus de 30 jours.

Aérien : Air France et Thaï Airways proposent des vols quotidiens et directs entre Paris et Bangkok. China Airlines, Cathay Pacific et Malaysia Airlines desservent également la Thaïlande avec des vols via la Chine ou la Malaisie.

Décalage horaire : Il y a 5 heures de décalage entre Bangkok et Paris en été et 6 heures en hiver. Lorsqu'il est 12h à Paris il est 17h à Bangkok en été et 18h en hiver.

Climat : le climat de la Thaïlande est un climat tropical en toute saison. On distingue deux saisons en Thaïlande (certains disent même trois, la troisième étant une sous-partie de la saison sèche) : la saison sèche qui s'étale de novembre à avril et la saison des pluies qui débute en mai pour se terminer en octobre.

Cuisine : En Thaïlande que l'on mange dans un restaurant ou dans la rue sur un stand ambulant, on n'est que très peu déçu. La base de la cuisine thaïe est le riz que les cuisiniers locaux accommodent avec du poisson, du boeuf, du porc, des crevettes ou du crabe. On consomme également beaucoup de fruits comme l'ananas, la papaye, la mangue, la noix de coco, la pastèque ou encore le célèbre durian (sorte de ballon de rugby avec des piquants). Vous pourrez déguster également : des plats frits comme le Khao phat (riz frit), le Phak bung phat (assortiment de légumes frits) ou le Nua phat nam man hoi (boeuf frit à la sauce d'huîtres aux oignons). On trouve aussi beaucoup de soupes comme le

Kaeng chut (soupe de légumes avec crevettes ou porc) ou le Tom yam (mélange aigre-doux accompagné de morceaux de porc, poulet ou poisson). Pendant votre séjour en Thaïlande vous serez tenter par les nouilles typique de la cuisine asiatique et des plats comme le Phat thai (nouilles sautées accompagnées de viande ou fruits de mer) ou le Kuai tio haeng (nouilles agrémentées de viande et de légumes émincés, le tout épicé).

Shopping : En Thaïlande que l'on mange dans un restaurant ou dans la rue sur un stand ambulant, on n'est que très peu déçu. La base de la cuisine thaïe est le riz que les cuisiniers locaux accommodent avec du poisson, du boeuf, du porc, des crevettes ou du crabe. On consomme également beaucoup de fruits comme l'ananas, la papaye, la mangue, la noix de coco, la pastèque ou encore le célèbre durian (sorte de ballon de rugby avec des piquants).

Guide recommandé : Le Petit Futé Thaïlande





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

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

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

les cinémas
GAUMONT



Encore **+** de cinéma en Ile-de-France

avec **33 écrans**
à Montparnasse et à Alésia

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

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

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

www.tandemexpertise.com