

MédiaCE

LE MAGAZINE DES COMITÉS D'ENTREPRISE

NOVEMBRE - DECEMBRE 2012 - 8 €

WWW.MEDIACE.FR

12

À L'AFFICHE :
Gérard JUGNOT



ÇA
C'EST
PARIS!
TABLES DE FRANCE

Attention, François Pignon est de retour. Le voilà chômeur en quête de reconnaissance, prêt à se faire prendre au piège qu'il a tendu.

23

Plan de reclassement
et PSE



Outre l'ordre des licenciements, l'employeur se doit d'élaborer un plan de reclassement et un plan de sauvegarde de l'emploi dès lors que le projet de compression des effectifs concerne au moins dix salariés...

66

Voyage en
Afrique du Sud



Avec plus d'une centaine de parcs naturels dont certaines réserves animalières ont déjà fêté leur cent ans d'existence, l'Afrique du Sud est le pays de ce continent qui a mieux préservé la faune sauvage...

N°
51



VÉCU DE C
Le plan de formation

CAHIER EXPERT
FORUM

L'usage du français
La formation continue
La complémentarité Ce et Chs
Les commissions de
Suspension du contrat de travail

DOSSIE

LE SPORT EN ENTREPRISE



Société d'expertise comptable spécialisée en conseil et assistance des représentants du personnel

Analyse des comptes
et de la situation
de l'entreprise

Plans de Sauvegarde
de l'Emploi

Droit d'alerte
économique

CE
CCE
Comités de Groupe
Comités d'Entreprise
Européens

Opérations
de concentration

Participation
Intéressement

Analyse
des projets
de restructuration

Arrêté
des comptes du CE

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,
Martine Guilcher, Barbara Rémy.**Ont collaboré à ce numéro :**
Marc Delomez, Clément Solomon.**Correcteur :**
David Mabille**Maquette :**
Ecif, Stéphane Boukhobza**Crédits photos :**
Fotolia, OT Paris, Un coach chez Vous,
Office de tourisme d'Afrique du Sud.**Photographe :**
Leia Sfez**Service lecteurs :**
Ingrid Tobbo (ingrid@mediace.fr)
Tél. 0 811 11 20 26 (prix d'un appel local)**Service abonnement :**
Nathalie Amoyal
Tél. 09 71 22 45 82 (prix d'un appel local)
abonnement@mediace.fr**Service publicité :**
Mickael Marcy, Samah Elaoui, Gary Sarbit, Elie Boukris
publicite@mediace.fr**Secrétariat :**
Ingrid Tobbo (ingrid@mediace.fr)**Régies publicitaires :**
WCE Régie**Imprimeur :**
SPEI - Essey-Lès-NancyLabellisé 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 : novembre 2012 - Diffusion nationale

Un sondage réalisé récemment a donné lieu à de nombreux commentaires tant ses résultats témoignent de l'inquiétude grandissante des Français et, tout particulièrement, des salariés. Dans une grande majorité, ces derniers seraient prêts à faire une croix sur les 35 heures et un tiers a accepté une baisse de leur salaire. La France n'affiche qu'une faible perspective de croissance et les agences internationales de cotation annoncent une dégradation de la note qu'elles accordent à notre pays. Les entreprises réduisent leurs effectifs : plans de départs volontaires, plan de sauvegarde de l'emploi, ruptures conventionnelles, transactions, non-renouvellement des périodes d'essai.... Les moyens ne manquent pas pour atteindre l'objectif fixé.

Dans un tel contexte, nous nous devons d'apporter le maximum d'informations à nos lecteurs. Les représentants du personnel sont les premiers à être confrontés à ces situations. C'est pourquoi, nous avons consacré un dossier au « plan de reclassement et au plan de sauvegarde de l'emploi » qui fait le point sur cette question en y intégrant la jurisprudence la plus récente. De même, dans un autre article, les droits à la formation des représentants du personnel sont rappelés. La formation des élus est cruciale et il est navrant de constater qu'un nombre non négligeable d'entre eux ne se forment jamais au cours de leur mandat.

Media CE a aussi vocation à traiter de sujets ayant trait aux activités sociales et culturelles, lesquelles demeurent une préoccupation importante des salariés et de leurs représentants. Qu'il s'agisse du sport en entreprise, dont les formules évoluent pour s'adapter aux possibilités de chaque comité d'entreprise, d'un séjour en Afrique du Sud avec son extension aux chutes Victoria pour quitter la grisaille hivernale, ou encore d'un week-end sur la Costa Brava, le lecteur trouvera là de quoi nourrir sa réflexion et s'évader quelques instants.

Enfin, nous ne pouvons pas clore ces quelques lignes sans souhaiter à tous nos lecteurs de bonnes fêtes de fin d'année.

DOSSIER

24

Faire du sport en entreprise

Il y a quelques années, seules les grandes entreprises proposaient aux salariés la possibilité de se défouler entre midi et deux ! De nos jours, les choses ont changé. Grâce de nouvelles offres l'accès au sport se simplifie. Petit tour des tendances...



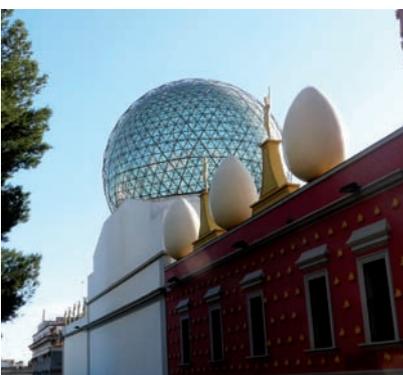
22 A l'affiche



64 La formation des RP



88 Les chèques cadeaux



100 Le Costa Brava

03 EDITO
04 SOMMAIREN°
51

VÉCU DE CE

08 Le plan de formation

10 ACTUALITÉS DES PRESTATAIRES

ACTUALITÉS CULTURELLES

18 Culture

19 Cinéma

20 A l'affiche, Gérard Jugnot

GESTION & FONCTIONNEMENT

22 Plan de reclassement et PSE

32 La formation des représentants du personnel

CAHIER DES EXPERTS

37 Zoom

38 Actualités

41 Forum des experts

44 Point de vue de l'expert

48 Bon à savoir

CONSOMMATION

50 Les chèques cadeaux

LOISIRS

58 Faire du sport en entreprise, les tendances

VOYAGES

62 Week-end au Costa Brava

66 L'Afrique du Sud

Eviter les erreurs
Rester force de proposition
Assimiler une actualité très riche



LIAISONS SOCIALES QUOTIDIEN

NÉGOCIATION / DROIT SOCIAL / EMPLOI / GESTION RH /
Recevoir chaque jour toute l'actualité sociale et juridique analysée

Avancer au rythme de l'actualité

- L'information du jour traitée, diffusée le soir même en ligne et le lendemain matin dans votre revue
- Des études et des chiffres en exclusivité
- Tout sur les négociations collectives pour éclairer l'avenir

**ÊTRE FORCE DE PROPOSITION
DANS VOTRE ORGANISATION**

Avoir une information sûre et de qualité

- Toute l'actualité juridique et sociale
- Des journalistes tous experts dans leur domaine
- Une exigence constante de fiabilité et de pédagogie

**ÉVITER LES ERREURS & BÉNÉFICIER
D'UN OUTIL DE PILOTAGE**

Construire son opinion

- Traitement neutre de l'information

**NOURRIR VOTRE
RÉFLEXION & ÊTRE
À MATURITÉ DANS
VOS ÉCHANGES**

Recevoir
un exemplaire **GRATUIT**
ou **COMMANDER** en ligne

Rendez-vous sur www.wkf.fr

CONTACTEZ-NOUS / www.wkf.fr

Par FAX au : 01 82 51 00 43

Par EMAIL à : marketingRH@wkf.fr

Service Clients :  N° Indigo **0 825 08 08 00**
(0,15 € TTC / MN) 0,15 € TTC / MN

Par courrier : Wolters Kluwer France - Service Marketing
CP 722 - 1 rue Eugène et Armand Peugeot
92856 Reuil-Malmaison cedex



Liaisons Sociales
une marque Wolters Kluwer

Le plan de formation, Les CE s'expriment

Tous les ans, le CE planche à partir d'octobre sur la collecte des besoins dans l'entreprise et évalue la pertinence du plan de formation qui sera proposé au plus tard le 31 décembre prochain en vue de son adoption pour l'année 2013. Media CE a rencontré 3 responsables d'entreprises très différentes : témoignages.

Propos recueillis par Marine Guilcher

NESTLE PURINA



Usine de fabrication de produits secs pour les chiens, composée de 145 salariés avec une majorité d'ouvriers. CE composé de 15 membres.

Daniel Loget, délégué du personnel (CFTC), responsable de la Formation chez Nestlé Purina à Quimperlé.

Media CE : Comment le CE travaille sur la formation en vue du plan ?

Daniel Loget : Je présente au CE un plan de formation validé par la direction, détaillé avec ventilation des différentes actions de formations en nombre d'heures par CSP (catégorie sociaux professionnelles) et coût attendu de chaque formation.

La réunion se tient avant le 31 décembre de l'année précédent le plan.

Nous procédons à un bilan d'étape assez important à mi-parcours, en comparant avec ce qui a été réalisé l'année précédente. Ceci permet de réajuster en fonction des priorités et des contraintes et de vérifier qu'il y a une bonne ventilation entre hommes et femmes, et entre population senior (les + de 45 ans) par rapport au volume d'heures des autres salariés.

La direction, au cours de ces présentations, recueille les différentes remarques du CE et réajuste le tir si c'est nécessaire.

Media CE : Quelles ont été les grandes priorités de l'année 2012 et 2011.

Daniel Loget : On a des outils informatiques qui changent beaucoup. On travaille depuis quelques années avec le logiciel SAP, qui permet d'uniformiser toutes les usines de Nestlé dans le monde mais qui nécessite de se former régulièrement dans son domaine métier. Tous les opérateurs ont dû s'y mettre. L'informatique est toujours une priorité avec la sécurité qui reste la priorité absolue. En effet, tout ce qui touche à la sécurité des personnes en usine est fondamental. Nestlé a des normes internes très exigeantes. La maîtrise de l'anglais s'avère également importante. Mais c'est difficile de trouver une bonne formation, rapide et efficace pour une entreprise internationale.

Media CE : Y-a-t-il des évolutions significatives ces dernières années dans la politique de formation de votre entreprise ?

Daniel Loget : Les axes sont orientés de plus en plus vers la sécurité, le management et les techniques de coaching. Tout est fait pour autonomiser le plus possible les salariés. Mais on ne les lâche pas une fois la formation terminée. Ils sont accompagnés par la suite, au sein de l'entreprise. C'est l'accompagnement post formation et interne à l'entreprise (par des coaches) qui est nouveau.

Récemment, on a mis en place une démarche d'amélioration continue NCE (Nestlé Continuous Excellence) basée sur la recherche de l'excellence pour toutes les entités du groupe à travers le monde. On ne doit plus attendre que la solution des problèmes vienne de sa hiérarchie.

Media CE : Y-a-t-il adéquation entre les demandes des salariés et les axes proposés par l'entreprise ?

Daniel Loget : Oui, mais tout cela reste conditionné à l'accord de l'entreprise qui choisit les actions de formations en lien avec le poste occupé. Le Plan de formation est essentiellement orienté vers les besoins spécifiques de l'entreprise. Des actions de formations via le DIF peuvent être acceptées sur demande du salarié

Media CE : Comment l'entreprise élabore-t-elle son plan de formation.

Daniel Loget : Elle recueille les besoins, au cours des entretiens individuels ou via les chefs de services, ou encore selon l'historique de formations des personnes. Sans oublier l'analyse systématique des formations obligatoires liées aux différents recyclages attendus. Des choix prioritaires sont ensuite réalisés en fonction des budgets alloués afin d'aboutir au plan définitif qui sera présenté au CE.

Media CE : Utilisez-vous des sites consacrés aux conditions de travail pour préparer vos démarches de formation ?

Daniel Loget : De nombreux sites peuvent être utiles lors de la réalisation du plan de formation notamment pour la recherche des contenus de formation le plus en adéquation possible avec les besoins exprimés ou pour rechercher la documentation afin de monter des trames de formation interne (INRS par exemple). Des démarches de formation via du Elearning ont aussi été testées mais l'utilisation de ces méthodes restent marginales exceptées pour l'apprentissage des langues où des résultats encourageants ont pu être identifiés.

PSA site d'Hérimoncourt

Le CE est composé de 10 membres élus, 4 organisations syndicales CGT, CFDT, FO et CFE / CGC



Assemblage de moteurs neufs en petites séries pour les véhicules du groupe PSA ainsi que des moteurs échanges standards et boîtes de vitesse.

L'effectif est de 25 cadres, 78 ETAM, 224 ouvriers et 39 intérimaires, 3 apprentis..

Pascal Horvath est délégué syndical (CFE/CGC) et secrétaire du CE chez PSA site d'Hérimoncourt depuis 5 ans.

Media CE : Comment le CE travaille sur la formation en vue du plan ?

Pascal Horvath : Il y a une commission constituée d'élus qui se réunit pour faire le budget prévisionnel et plusieurs fois dans l'année pour en assurer le suivi.

Media CE : Quelles ont été les grandes priorités de l'année 2012 et 2011 ?

Pascal Horvath : La formation n'échappe pas à la conjoncture un peu exceptionnelle. Cette année le plan formation est restreint,

ne seront réalisées que les formations à caractère obligatoires c'est-à-dire uniquement l'aspect sécurité : recyclage secouriste et tous les CACESS (toutes les autorisations de conduite des chariots de manutention qui nécessitent un recyclage).

Media CE : Y-a-t-il eu des évolutions significatives ces dernières années dans la politique de formation de votre entreprise ?

Pascal Horvath : Oui, dans notre entreprise la formation tient une place de plus en plus importante. Le budget est assez conséquent, 95 ou 98 % du budget a été réalisé sur 2011. On aura peut-être 100 % cette année mais ça restera très succinct, car cela ne concernera que les formations obligatoires, disons que par rapport à un budget normal nous serons 40 % en dessous

Media CE : Y a-t-il eu adéquation entre les demandes des salariés et les axes proposés par l'entreprise.

Pascal Horvath : Oui, sauf quelques exceptions, il y avait en général satisfaction en grande partie de la demande des salariés.

Media CE : Comment l'entreprise élabore-t-elle son plan de formation ?

Pascal Horvath : En temps normal, les gens

qui souhaitent réaliser une formation en parlent à leur hiérarchie lors des entretiens individuels et généralement la société valide la formation si elle rentre dans les critères définis sinon, il y a le DIF. Ces dernières années la demande était assez forte en langues. Les formations se faisaient dans le cadre du DIF. L'anglais est assez demandé par les cadres et les techniciens dont certains sont régulièrement en contacts avec les clients étrangers.

Media CE : Utilisez-vous des sites consacrés aux conditions de travail pour préparer vos démarches de formation ?

Pascal Horvath : non, rarement, nous avons des inter-centres fréquemment. Tous les D.S de notre organisation des usines PSA se réunissent tous les trimestres. Il existe une grande concertation entre nous et sur tous les sujets, formation comprise.

Media CE : Comment voyez-vous l'avenir ?

Pascal Horvath : Je suis optimiste. Cela va repartir, nous sommes en sureffectif actuellement, certaines installations d'assemblage véhicule sont surdimensionnées. Il faut réadapter l'outil de fabrication au volume à réaliser pour pouvoir rétablir l'équilibre financier dans nos entreprises. Les formations vont se rétablir comme le reste. Nous verrons plus clair en 2014...

MONOPRIX

Issy-Les-Moulineaux

2 syndicats(CFDT, SUD) 4 élus au CE Effectif majoritairement d'employés.



Yasmina Dib : hôte de caisse, déléguée du personnel, secrétaire du CE depuis cette année.

Media CE : Comment le CE travaille sur la formation en vue du plan ?

Yasmina Dib : Il y a une commission qui se réunit pour faire le budget prévisionnel.

Media CE : Quelles ont été les grandes priorités de l'année 2012 et 2011 ?

Yasmina Dib : Ça fait 3 ans que sont prioritaires ceux qui ont de l'ancienneté et qui n'ont pas bénéficié de beaucoup de formations.

Media CE : Y-a-t-il eu des évolutions significatives ces dernières années dans la politique de formation de votre entreprise ?

Yasmina Dib : La formation s'adresse plus aux employés qui font les rayons à service (bouche-

rie, boulangerie...). Il y a de plus en plus de demandes. Les gens veulent évoluer. Personne ne veut rester au salaire minimum.

Média CE : Y-a-t-il adéquation entre les demandes des salariés et les axes proposés par l'entreprise ?

Yasmina Dib : Oui il y a plutôt adéquation. L'entreprise a compris qu'il valait mieux avoir de bons outils pour bien travailler. Mais les employés demandent des formations en anglais et Monoprix n'a pas encore donné son feu vert. Mais ça reste à l'ordre du jour de la prochaine réunion du Comité Central.

Média CE : Comment l'entreprise élabore-t-elle son plan de formation ?

Yasmina Dib : Tout est centralisé au niveau du siège de Monoprix puis des propositions sont affichées dans tous les Monoprix pour que les salariés puissent choisir.

Média CE : Utilisez vous des sites consacrés aux conditions de travail pour préparer vos démarches de formation ?

Yasmina Dib : Non, jamais.



U2A 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

U2A 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

AID'ETUDES, UNE AUTRE APPROCHE DU SOUTIEN SCOLAIRE

aidEtudes

L'association aid'Etudes propose des solutions adaptées aux différentes problématiques scolaires : difficultés de concentration, de méthodologie, manque de confiance en soi, de motivation, difficultés à se projeter, lacunes, troubles de l'apprentissage... Aid'Etudes propose un diagnostic puis un accompagnement personnalisé ; bilans psychopédagogiques, bilans d'orientation, coaching scolaire et parental, suivis psychologiques, cours individuels ou collectifs, stages vacances scolaires, ateliers...

Mettre l'enfant en situation d'apprentissage, c'est d'abord lui redonner confiance en sa capacité d'apprendre et en ses aptitudes afin qu'il devienne acteur de sa réussite.

Aid'Etudes 01 41 05 02 63
Site : www.aidetudes.fr
Contact : aidetudes@noos.fr

ETRE REPRÉSENTANT DU PERSONNEL NÉCESSITE DES FORMATIONS ADAPTÉES...

Tandem
conseil & formation

... l'employeur peut les prendre en charge dans le cadre du plan de formation de l'entreprise.

Chaque année, au cours de deux réunions spécifiques, le comité d'entreprise (ou, à défaut, les délégués du personnel) émet un avis sur l'exécution du plan de formation du personnel de l'entreprise de l'année précédente et sur le projet de plan pour l'année à venir. La mise en œuvre du plan de formation est un sujet de discussion des plus importants entre le CE et l'employeur. C'est à ce moment que le comité d'entreprise peut formuler des propositions générales ou soutenir des actions de formation au profit de catégories de salariés jusque-là délaissées. C'est aussi pour le CE l'occasion de négocier la prise en charge par l'entreprise, dans le cadre du plan qui lui est présenté, de la formation de l'ensemble des représentants du personnel.

Contactez-nous, nous vous enverrons notre catalogue !

Nadine Péronnet
Tél. : 01 55 42 22 32
contact@tandemformation.com

NOUVELLE LUNE - AVANTS PREMIÈRES

nouvelle lune
L'AGENCE DU CINÉMA

Avant-premières Nouvelle Lune des films d'animation de Noël – Paris – Champs Elysées

Nous avons réservé une très belle salle de cinéma de 400 sièges, à Paris sur les Champs Elysées, pour 3 avant-premières de cinéma exceptionnelles en numérique 3D :



Le dimanche 25 novembre à 11h00 : projection en avant-première et en numérique 3D du film d'animation de Noël des Studios DREAMWORKS, **Les Cinq Légendes**.



Le dimanche 2 décembre à 11h00 et à 13h30 : projections en avant-première et en numérique 3D du Disney de Noël, **Les Mondes de Ralph**.



Profitez de ces événements exceptionnels pour offrir un moment inoubliable aux salariés de votre entreprise ! Commandez vos places en ligne à des tarifs exceptionnels réservés aux CE.

Nouvelle Lune organise également votre Arbre de Noël au cinéma autour du film de votre choix partout en France !

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

CETTE ANNEE, C'EST DÉCIDÉ JE SAUTE !



Un parfum de Liberté, de sourire, de bonheur et d'harmonie. Voici les ingrédients de la chute libre.

Voici les parfums d'émotions que nous atteindront ensemble et qui ne vous quitterons à jamais.

Avec un moniteur rassurant qui vous mettra en confiance pour que vous vous appropriiez ce saut.



Philippe de VIP-PARACHUTISME.com
vipparachutisme@gmail.com
06 47 46 36 97

EXCLUSIVITÉ UGC LES CINÉMAS



UGC Entreprises & Collectivités ponctue l'année d'offres promotionnelles pour offrir à ses clients C.E. des avantages exclusifs. A l'approche de cette fin d'année, UGC Entreprises & Collectivités renouvelle durant 6 semaines cette expérience en offrant jusqu'à 20% de places supplémentaires pour toute commande passée via ugc-pro.fr.

Depuis 3 ans, UGC a mis en place une billetterie électronique qui a révolutionné la vie des C.E. : La Carte UGC BLUE ! Grâce au rechargement à distance via ugc-pro.fr, les e-Tickets UGC sont instantanément chargés sur les Cartes UGC BLUE des bénéficiaires.

Avec la dématérialisation, le C.E. n'a plus ni à stocker, ni à sécuriser sa billetterie puisque ugc-pro.fr le fait pour lui ! Sur ugc-pro.fr, les C.E. peuvent régler leur commande par CB et disposer de leurs places en moins d'1h, 24h/24 et 7j/7 grâce au e-Ticket UGC. UGC accompagne déjà plusieurs centaines de clients satisfaits par leur billetterie.

www.ugc-pro.fr
+ d'info au 0825 12 12 02 (0,15€ TTC/min)
ou en écrivant à collectivites@ugc.fr

nouvelle lune

L'AGENCE DU CINÉMA

**SANS ABONNEMENT
& SANS MINIMUM
DE COMMANDE !**

UN INTERLOCUTEUR
UNIQUE
POUR TOUTE
VOTRE BILLETTERIE
CINÉMA

SANS ABONNEMENT

Pas de contrat, pas d'engagement...

**SANS MINIMUM
DE COMMANDE**

Les billets sont vendus à l'unité.

COMMANDES EN LIGNE 24H/24

Cliquez vous êtes livrés !

PAIEMENT PAR CHÈQUE, VIREMENT OU

**BILLETS EXPÉDIÉS
LE JOUR MÊME**

Zéro délai.

**COLIS SECURISÉS
ET ASSURÉS**

A 100% de leur valeur.

Près de
5000
CINÉMAS
dans
100%
des départements

N° Azur 0 810 899 800

PRIX APPEL LOCAL

www.nouvellelune.fr

L'AGENCE DE VOYAGE QUI VIENT A VOUS



Des billets d'avion, des circuits et leurs spécialistes dans 75 pays ... On trouve tout sans intermédiaires et on achète tout moins cher sur **voyages-en-direct.com**. Un concept innovant dédié aux CE pour voyager, en réservant de son canapé. Pourquoi s'en priver ?

C'est une tendance lourde. Les achats en ligne explosent. Leur nombre a plus que triplé ces cinq dernières années. Dans ce marché français de l'e-commerce qui affiche un taux de croissance record, l'e-tourisme représente 50 %. Et pour cause : 3 acheteurs en ligne sur quatre réservent leurs voyages sur Internet. Le nombre d'e-acheteurs en France atteignait 22 millions début 2009, selon Médiamétrie, en hausse de 13 %. La tendance est au Net, et avec elle la demande de « voyage sur mesure en ligne ». Elle augmente de plus de 15 % par an. En résumé, aujourd'hui le salarié veut partir quand, où et surtout avec qui il veut. Exit le voyage avec tout le staff. Fort de ce constat, **voyages-en-direct.com** est le premier voyageur en ligne à s'adresser aux CE en offrant gracieusement une « marque blanche » aux couleurs de l'entreprise. Et ce n'est pas tout. **voyages-en-direct.com** vous propose aussi une plateforme de voyages avec 160 experts dans 75 pays pour répondre à une demande de plus en plus exigeante. Grâce au login et mot de passe, le site permet l'accès direct à tous les salariés. Ils peuvent concocter leur voyage en famille, « à la carte » et payer en ligne avec 5 % de remise en prime. De son côté le CE réalise une économie d'énergie logistique et budgétaire. Et c'est éco durable.

Pourquoi s'en priver ?

www.voyages-en-direct.com

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) et **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

ACECOM L'EXPERTISE POUR VOTRE CE



La société ACECOM est une entreprise spécialisée dans l'expertise et le conseil au service des

Comités d'entreprise. La fonction de l'expert-comptable du Comité d'entreprise ne prend son sens que par rapport au rôle que le Comité d'entreprise doit jouer dans la gestion de l'entreprise.

L'expert est donc là pour assister les représentants du personnel afin de leur permettre d'assumer leurs prérogatives légales en matière économique.

Ces prérogatives amènent le comité d'entreprise à assurer une expression collective des salariés dans les domaines économique et financier. Autrement dit, de prendre en compte leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion de l'entreprise. De ce fait, le Comité d'entreprise est un lieu d'interventions, de contrôle et de contre-propositions même s'il ne participe pas à la gestion de l'entreprise.

Si notre métier est le conseil, il se distingue toutefois du métier de conseil auprès des directions d'entreprise par une démarche propre et des modalités d'intervention spécifiques. Ce qu'apporte un consultant aux représentants du personnel, sont des analyses, des efforts de clarifications, des préconisations, bref un point de vue extérieur à l'entreprise sensible aux questions sociales. L'expert du Comité d'entreprise est un acteur des relations collectives du travail. Il s'insère dans un dispositif dans lequel la défense des travailleurs passe par l'expertise économique de leur entreprise.

La Loi du 28 octobre 1982, relative au développement des institutions représentatives du personnel, élargit les droits et les prérogatives du Comité d'entreprise pour saisir son expert. L'objectif était d'accroître les moyens d'information mis à la disposition des Comités d'entreprise pour qu'ils participent à la vie économique de l'entreprise.

Les éléments essentiels qu'il faut retenir peuvent s'articuler autour de quatre points : le Comité peut se faire assister d'un expert-comptable de son choix ; la mission porte sur tous les éléments d'ordre économique, financier ou social nécessaires à l'intelligence des comptes et à l'appréciation de la situation de l'entreprise ; pour effectuer sa mission l'expert à accès aux mêmes documents que le Commissaire aux comptes ce qui ne veut pas dire qu'ils ont la même mission ; enfin, la rémunération de l'expert est à la charge de l'entreprise et non du CE.

Tél. : 01 46 72 10 98 - Fax : 01 46 72 10 24
contact@acecom-expert.com
www.acecom-expert.com



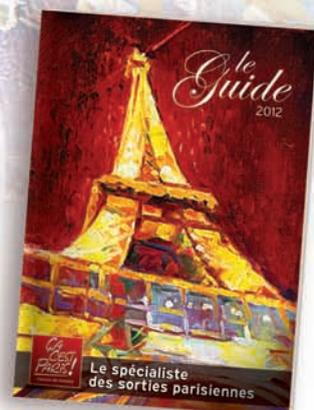
Le Spécialiste de vos Sorties Parisiennes

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!

T'AS VU MON SPECTACLE ?



Créé par 2 professionnelles de la danse, du spectacle et de l'enseignement, La Compagnie Hyper Espace vous propose sa 1^{ère} création, destinée aux enfants de 3 à 8 ans.

Et si... l'imaginaire d'un enfant devenait visible ?

Dans un registre humoristique et sur un rythme endiablé, 2 amies improvisent un spectacle mettant en scène un maître et son disciple... mais, les idées fusent dans tous les sens ! Et les chamailleries, les gags visuels, et les séquences dansées, sont autant d'occasions de divertir le public que de présenter une grande variété de styles de danses.

Les 3/4 ans sont captivés, les 5/7 ans réagissent à tous les gags, et les 8 ans rêvent de partir avec les sabres laser.

A la fin de la représentation les artistes organisent un atelier de danse pour permettre aux enfants de passer du rôle de spectateur à celui d'acteur. Les parents peuvent voir leurs enfants en mouvement, et les enfants peuvent prendre leur élan pour rêver... danser... créer !

Durée du spectacle 25 mn + 20 mn d'atelier.

Plus d'infos sur www.hyper-espace.com

Contact au 06.38.39.57.76 ou

mail : compagnie@hyper-espace.com

BATEAUX TOURISTIQUES DE L'AUXERROIS

L'Hirondelle
Bateau promenade

Nouveauté 2013 : sur réservation, croisières dîner avec passage d'écluse

Réductions spéciales CE

EMBARQUEZ d'avril à octobre quai de la Marine à AUXERRE pour une croisière commentée à la découverte de l'YONNE et du canal du Nivernais avec passage d'écluses

Tél. : 09 75 23 27 89 • Portable : 06 30 37 66 17

www.bateauxauxerrois.com

Devis groupe : info@bateauxauxerrois.com

OFFRES SPECIALES CE

Film protection Ipad
~~12,90 €~~ **8,50 €**

Chargeur voiture
(toutes marques)
~~7,90 €~~ **6 €**

Support Voiture
à partir de ~~15,90 €~~ **11,50 €**

Découvrez toutes nos offres sur www.mymobilediscount.com

Contact : 06 23 71 07 54
contact@mymobilediscount.com

** Inscrivez vous dès maintenant et demandez votre code promo pour bénéficier de ces tarifs*

OUI-OUI À L'OLYMPIA



Après avoir émerveillé plus de 600 000 spectateurs, Oui-Oui et ses amis reviennent pour de nouvelles aventures à l'Olympia dans le nouveau spectacle « Oui-Oui et le grand carnaval » pour le plus grand plaisir des tout petits.

Le nouveau spectacle met en scène, dans l'univers féérique de Miniville, les célèbres amis du petit personnage de bois - Mirou, Potiron, Monsieur le Gendarme et le nouveau personnage Jumbo - Oui Oui et ses Amis souhaitent organiser cette année un Grand Carnaval.

Les enfants et leurs parents prendront part à la fête en chantant sur des musiques rythmées et festives.

Comme chaque année à Miniville Oui-Oui et tous ses amis se préparent à faire la fête. Cette année Oui-Oui veut changer les habitudes et souhaite organiser un Grand Carnaval avec tous les pays du monde.

Tout le monde est enthousiaste. On pourra se déguiser, danser, chanter et défiler. Ce sera l'occasion de désigner le plus beau costume de Miniville.

Les lutins, Sournois et Finaud comprenant que ce carnaval pourrait leur rapporter beaucoup de bonbons décident de s'y engager. Mais ils n'ont pas du tout l'intention de respecter les règles du jeu..... et de laisser les autres gagner.

A l'Olympia à Paris du 5 au 30 décembre 2012 et en tournée dans toute la France.



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».

**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**

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 PATHE!

Actualités :

les nouveautés culturelles

Théâtre

Les derniers jours de Stefan Zweig

D'après le roman de Laurent Seksik, cette pièce nous raconte l'histoire de Stefan Zweig ou plutôt les 6 derniers mois de sa vie.

C'est après avoir fui l'Allemagne nazie, puis l'Angleterre et les Etats-Unis, qu'il se retrouve à Pétropolis au Brésil où il croit trouver un refuge paradisiaque. Accompagné de sa femme, Lotte, de plus de 20 ans sa cadette, il sombre dans le désespoir et décide de mettre fin à ses jours. Sa femme éperduement amoureuse de cet écrivain le suivra dans son geste.

Patrick Timsit incarne à merveille le rôle de Stefan Zweig et s'impose là encore comme un acteur dramatique à part entière. Vieilli volontairement (moustache et cheveux blanchis) il joue avec sincérité cet écrivain torturé et dépressif. Face à lui Elsa Zylberstein dans le rôle de Lotte, une femme dévorée de jalousie mais profondément amoureuse de cet homme qui va la conduire au suicide et faire d'elle "sa compagne pour l'éternité".



Actuellement au théâtre Antoine à Paris.

Humour

Je suis top !



Catherine est au top de sa carrière : "Top Manager" et seule femme au comité directeur. Mais son parcours semé d'embûches, de gens malveillants, de supérieurs macho l'ont rendu plus forte mais moins humaine.

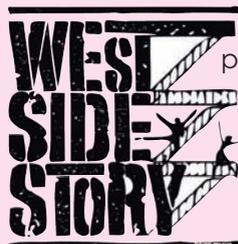
C'est l'histoire de cette femme qui va, au détriment de sa vie privée, se battre pour prouver qu'une femme a des compétences pour occuper un poste à haute responsabilité.

C'est avec humour, tendresse que "Je suis top" porte un regard acerbe sur les rouages de notre société, et de la vie en entreprise.

A l'Archipel à Paris

Spectacle

West Side Story



En 2007 cette nouvelle production du spectacle, spécialement conçue pour célébrer le 50^e anniversaire de la création, y a remporté un triomphe. Dans le respect absolu de l'œuvre originale, la troupe de chanteurs danseurs-comédiens réunit tous les suffrages et rend son rythme originel à l'œuvre mythique de Broadway.

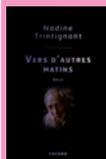
WEST SIDE STORY transpose l'histoire de Roméo et Juliette dans le contexte de la guerre des gangs à New York dans les années 50, sur des airs inoubliables.

80 comédiens-chanteurs-danseurs et musiciens feront revivre cette œuvre légendaire.

Au Théâtre du Châtelet à Paris.

Littérature

Vers d'autres matins



Et même si je me cogne encore et encore contre les murs de l'intranquillité...

Même si je me réveille parfois emprisonnée dans la gangue de ma détresse...

Même si me revient par hasard, au détour d'un chemin, le souvenir d'un instant vécu avec toi, instant que j'avais enregistré sans le savoir tant il était banal alors que c'est sa banalité même qui aujourd'hui m'importe...

Même...

Grâce à toi, je continuerai d'aimer la vie.

Je trouverai un nouveau chemin, jusque-là inconnu de moi.

Alain Corneau est mort en 2010. Nadine Trintignant et lui avaient vécu ensemble pendant trente-sept ans. A travers ce récit, elle rend hommage à l'homme qui lui a tout donné.

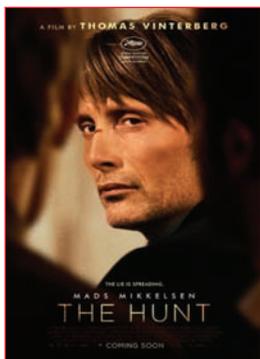
En librairie le 14 novembre



Rubrique réalisée en collaboration
avec Clément SOLOMON
Directeur de Nouvelle Lune

nouvelle lune
L'AGENCE DU CINÉMA

Cinéma : bientôt dans les salles



LA CHASSE ***

Au cinéma le 14 novembre 2012

« Le parcours émotionnel d'un homme victime d'une chasse aux sorcières brutale et dramatique. Saisissant, poignant. A voir absolument ! »

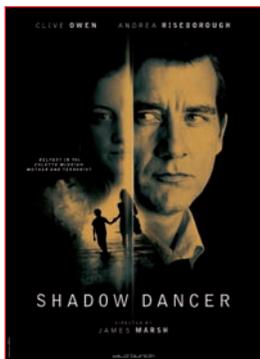
Doublement primé au Festival de Cannes cette année (prix d'interprétation masculine et prix du Jury œcuménique)

ROYAL AFFAIR ***

Au cinéma le 21 novembre 2012

« Un grand film épique magnifiquement interprété par Mads Mikkelsen (prix d'interprétation masculine - Cannes 2012) et Mikkel Boe Følsgaard (prix d'interprétation masculine - Festival de Berlin 2012). Un savant mélange d'une grande histoire d'amour et d'un thriller politique. A voir absolument ! »

« Royal Affair » a reçu également le prix du scénario au Festival de Berlin cette année.



SHADOW DANCER **

Au cinéma le 2 janvier 2013

" Le film se déroule à Belfast dans les années 90. Il met en scène une jeune femme membre loyale et radicale de l'IRA forcée à renoncer à ses convictions pour le bien de son fils.

« Shadow Dancer » est un thriller intense dans un conflit très réel... A voir... "

AMITIES SINCERES

Au cinéma le 30 janvier 2013

« Dans la lignée de COEUR DES HOMMES ou des PETITS MOUCHOIRS, AMITIES SINCERES est un film sur l'amitié de toute une vie, soumise à la rude épreuve du temps qui passe : entre petites cachoteries et gros mensonges, les trois amis de toujours (Gérard Lanvin, Jean-Hugues Anglade et Vladimir Yordanoff) resteront-ils aussi soudés ? Un bon moment de cinéma. A voir... »



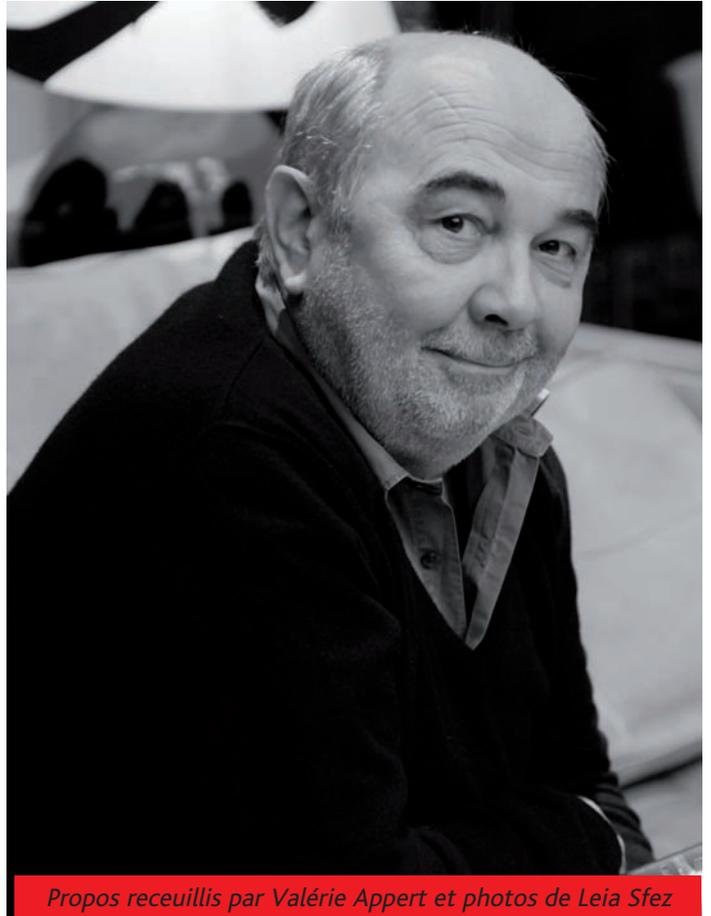
Retrouvez les synopsis, bandes annonces et photos de tous ces films sur :

www.nouvellemune.fr

Rubrique : Nos films coup de Coeur.

« Cher Trésor », de Francis Veber au Théâtre des Nouveautés, avec Gérard Jugnot

Attention, François Pignon est de retour. Le voilà chômeur en quête de reconnaissance, prêt à se faire prendre au piège qu'il a tendu. C'est Gérard Jugnot qui endosse dans « Cher trésor » le costume passe-partout du personnage récurrent créé par Francis Veber. 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 Gérard Jugnot, lancé dans la tournée française d'une pièce dont il aime l'élégance et la rigueur. Acteur, auteur ou réalisateur, Gérard Jugnot persiste dans son engagement : se servir de la comédie pour arrondir les angles d'un monde qui va mal.



Propos recueillis par Valérie Appert et photos de Leïa Sfez

Pourquoi avez-vous choisi de roder « Cher Trésor » de Francis Veber en province plutôt qu'à Paris ?

Roder ? Pas vraiment... Ce serait méprisant pour le public de province ou de grande banlieue. Disons qu'il vaut mieux déplacer 10 comédiens vers la province que 450 spectateurs vers Paris, on économise du CO2. Non, au-delà de la boutade, en tournée le public est plus bienveillant. Et j'adore cette vie de tournée, c'est un moyen de fédérer notre équipe, car même si je tiens le crachoir pendant une heure et demie, tous les personnages participent au succès de la pièce. Et puis là, on est plus frais, c'est comme pour un vin : on est sur le fruit ; à Paris, on sera sur la maturité.

Cela faisait longtemps que l'on ne vous avait pas vu dans une pièce comique.

Peut-être depuis « Espèce menacée » à la Michodière en 1998...

C'était une pièce de folie, délirante, de Ray Cooney, que l'on avait réadaptée avec Michel Blanc. Depuis, je me suis essayé dans un texte sombre de Philippe Claudel, « Le Paquet », mais je me suis aperçu que les gens avaient envie de me voir dans des choses plus légères.

Dans « Cher Trésor », vous incarnez François Pignon, un chômeur qui fait croire qu'il a un contrôle fiscal pour réexister aux yeux de ses proches. Comment ce nouvel avatar de François Pignon ⁽¹⁾ est-il arrivé jusqu'à vous ?

Francis Veber m'a proposé de lire la pièce que j'ai trouvée très intéressante. Ce n'est pas une pièce de fous rires mais une pièce qui dit quelque chose, assez élégante, très

intelligente, avec un vrai travail d'horlogerie. Pas question de faire des « traditions », c'est-à-dire de rajouter des répliques une fois sur scène, Francis n'aime pas ça. Et je comprends : un auteur a passé deux ans à écrire une pièce, ce n'est pas en 5 secondes, un soir, qu'un comédien va trouver mieux. Ça ne viendrait pas à l'idée de changer une note dans du Mozart. On est donc très respectueux de sa musique et de cette mécanique. Il y a des rebondissements, une romance, on peut s'installer dans les sentiments, le public suit ça comme un film. Il y a aussi de très belles phrases : « Je voulais me rendre intéressant, je les ai rendus intéressés ». Hier soir, le public a beaucoup apprécié cette réplique : « Avec un milliard, je ne serais pas un homme riche, je serais un pauvre qui a de l'argent ». Bref, ce n'est pas que



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

du burlesque. Il y a aussi une morale comme dans « Le dîner de cons » ou « Le placard ».

Dans « Cher Trésor », Francis Veber a écrit une charge assez forte contre le fisc...

Francis avait déjà traité le thème de la fiscalité dans « Le dîner de cons ». Mais je trouve que « Cher Trésor » est frappé au coin du bon sens, on n'est pas dans une revue de chansonniers, avec des répliques du genre « Y vont nous prendre tout notre argent ». Non, je trouve qu'ici l'inspecteur des impôts est un personnage de commedia dell'arte, un archétype, une figure, comme il y a la « figure » du flic que j'interprétais dans « Pinot, simple flic ». L'art moderne que Veber égratigne également dans la pièce n'est pas non plus aussi simpliste que ça. D'ailleurs, si dans « Les bronzés » on avait pris comme personnage le meilleur animateur ou le meilleur prof de sport, il n'y aurait pas eu de comédie.

Dans les années 80, la situation économique du moment vous avait inspiré « Une époque formidable ». Celle d'aujourd'hui vous inspirerait quel genre de film ?

J'avais un projet que j'ai laissé tomber, sur les roms. Je me suis dit qu'il ne fallait pas toucher à ça, en tout cas pas tout de suite. Je regarde les infos et je m'en inspire. C'est vrai que quand j'écris un film, j'ai toujours une démarche de journaliste ou d'avocat. J'essaie de me mettre à la place de quelqu'un et de comprendre sa situation. Mais là, je suis dans une période où l'on propose des choses intéressantes à jouer. Je viens de tourner « Mes héros » avec Josiane Balasko et Clovis Cornillac, un film sur des indignés que je trouve absolument magnifique et émouvant. Il est abordé comme un conte de Noël, pas de manière frontale. Je ne supporte pas les choses frontales. Pour cela il y a les syndicats, les politiques... Comme tous les gens qui font de la comédie, j'ai un fond d'inquiétude et d'angoisses métaphysiques ; donc, je me sers de la comédie pour me détendre. Je considère que le rire est un médicament, un soin palliatif.

Il y a toujours, dans les films dont vous êtes l'auteur, une part de délicatesse...

Ah oui. Je ne supporte pas les gens qui font des films ou des pièces pour déranger. C'est gonflé de faire payer des gens pour qu'ils en prennent plein la gueule. C'est ce qui me gênait quand je jouais « Le paquet » ; c'était

un très beau sujet, mais dans certains théâtres je sentais un fond de résistance. C'est quand même important d'arrondir les angles. De quel droit je m'arrogerais celui de choquer ? J'ai toujours utilisé l'humour dans ma vie, par timidité d'ailleurs, pour essayer de dire les choses plus facilement.

Vous n'êtes pas non plus un adepte de la vanne à tout prix...

J'essaie d'avoir une morale dans le rire. Il faut se méfier du rire. On peut rire de tout mais, comme disait Léo Ferré, ça dépend de quel rire. Et le rire est multiple : il y a des ooooh, des aaaah, des grognements, des ricanements. J'essaie de privilégier le « rire avec » et non le « rire contre ». Je suis sûr qu'on riait dans le nid d'aigle d'Hitler ! Il y a le rire compassionnel et le rire moquerie, le rire révolutionnaire mais aussi le rire réactionnaire, humiliant, homophobe ou raciste...

Votre dernier film « Rose et noir » n'a pas très bien marché. Comme vit-on l'échec d'un film que l'on a porté pendant tant de mois ?

« Pas très bien marché », c'est un euphémisme. Les gens n'avaient sans doute pas envie de me voir en costume, en grosse folle, au Moyen-Age (rires). Mais je me console parce que mon premier gros échec, c'était « Sans peur et sans reproche », un film que j'avais adoré tourner ; ce fut une claque terrible mais c'est devenu maintenant un petit film culte ! Récemment je tournais avec de jeunes acteurs dont je me suis rendu compte qu'ils en citaient des phrases ! Ce film est comme un vin de garde. Mais le vin nouveau n'a pas été très apprécié ! Comme disait Bernard Blier, l'important c'est de ne pas faire que de mauvais films.

Désormais, quand on dit à un journaliste qu'il va interviewer Jugnot, il se demande : mais lequel ?! Cela vous agace ou vous amuse ?

Ca me plaît beaucoup, je suis très heureux pour mon fils Arthur. C'est un passionné de magie et de spectacles. Son grand truc, c'est d'être taulier, il adore être directeur de théâtre, d'ailleurs il en a acheté plusieurs. Je suis ravi qu'il ait cette passion, il n'a sans doute pas considéré que j'avais totalement raté ma vie. Mais il n'a pas du tout le même emploi que moi ; on le voit moins au cinéma. D'ailleurs, il est meilleur dans les finauds que dans les couillons ; et puis, il est beau gosse...

Vous semblez toujours épaté de faire ce métier et d'avoir la vie que vous avez, avec ses petits privilèges...

Oui, je suis un privilégié. Je vis dans un village de 60 millions de personnes où je ne peux pas me gratter le nez tranquillement mais c'est agréable en tournée de voir que les gens me connaissent. Je disais récemment au président de la république qu'il m'a piqué mon fonds de commerce. Etre un homme normal ! Moi, je suis un acteur normal, et mes personnages sont des gens normaux confrontés à des choses extraordinaires. C'est vrai que ce n'est pas « normal » de rencontrer Poutine ou de serrer la louche à Obama ! Je comprends ça. Je ne suis pas un « français moyen », parce que je n'aime pas ce mot-là, mais un homme ordinaire confronté à l'extraordinaire.

⁽¹⁾ François Pignon (variante : François Perrin) est le nom d'un personnage gentil et candide, héros de plusieurs pièces et films de Francis Veber et interprété par différents comédiens.



* « Cher Trésor » de Francis Veber, au Théâtre des Nouveautés, à partir de janvier 2013.

Plan de reclassement et PSE

Outre l'ordre des licenciements, l'employeur se doit d'élaborer un plan de reclassement et un plan de sauvegarde de l'emploi dès lors que le projet de compression des effectifs concerne au moins dix salariés sur une période de trente jours.

Lorsque l'entreprise s'apprête à licencier pour raison économique au moins dix salariés, la procédure relative aux licenciements collectifs doit être mise en place. Le comité d'entreprise doit être informé et consulté, tant sur l'ordre des licenciements que sur le plan de sauvegarde de l'emploi.

Définir l'ordre des licenciements

Définir un ordre des licenciements consiste à fixer les critères qui amèneront à licencier un salarié plutôt qu'un autre, c'est-à-dire à opérer un choix

entre plusieurs salariés. Autrement dit, le respect de l'ordre des licenciements s'impose dès qu'il y a un choix possible.

L'employeur doit respecter l'ordre des licenciements. En effet, il est nécessaire de déterminer quel sera le salarié licencié parmi tous ceux qui ont une qualification leur permettant d'occuper le poste supprimé ou transformé (Cassation, chambre sociale, 16 décembre 1997, n° 95-44628).

L'employeur peut cependant se dispenser de déterminer l'ordre des licenciements lorsque le nombre d'emplois supprimés ou transformés correspond exactement au nombre de salariés qui ont vocation à occuper ces emplois.

L'ordre des licenciements n'est dressé qu'au moment où les licenciements seulement envisagés dans le cadre du plan de sauvegarde de l'emploi sont décidés et mis en œuvre (Cassation, chambre sociale, 7 octobre 1998, n° 96-40424).

Les critères à retenir pour fixer l'ordre des licenciements sont en principe fixés par l'accord ou la convention collective applicable. Lorsque l'accord ou la convention collective ne prévoit rien, il appartient à l'employeur de fixer ces critères après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. L'employeur doit alors nécessairement prendre en compte tous les critères énumérés par l'article L.1233-5 du code du travail, à savoir notamment :



- Les charges de famille, en particulier celles des parents isolés,
- L'ancienneté de service dans l'établissement ou l'entreprise,
- La situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile, notamment celle des personnes handicapées et des salariés âgés,
- Les qualités professionnelles appréciées par catégorie.

L'ordre des critères tel qu'il est fixé par la loi ne s'impose pas à l'employeur. Par ailleurs, cette liste n'est pas limitative. L'employeur peut donc y ajouter ses propres critères si aucune convention collective ne les a déjà fixés. En revanche, il lui

est interdit d'écarter les critères légaux. Il est d'usage de faire figurer les critères relatifs à l'ordre des licenciements dans le plan de sauvegarde de l'emploi. L'employeur peut privilégier certains critères par rapport à d'autres, à la condition toutefois que l'ensemble des critères ait été pris en compte pour fixer l'ordre des licenciements (Cassation, chambre sociale, 14 janv. 1997, n° 95-44366). Ainsi, l'employeur peut attribuer à chaque critère retenu un coefficient l'amenant à privilégier un critère, comme les qualités professionnelles (Cassation, chambre sociale, 30 mars 1993, n° 90-45063) ou l'ancienneté du salarié (Cassation, chambre sociale, 21 juin 1994, n° 92-41844).

En tout cas, la consultation des représentants du personnel s'impose concernant les critères relatifs à l'ordre des licenciements en cas de licenciement collectif.

La mise en oeuvre de l'ordre des licenciements amène l'employeur à examiner la situation de l'ensemble des salariés de l'entreprise relevant des catégories professionnelles dans lesquelles des postes sont supprimés. Dès lors, les critères retenus doivent être appliqués :

- Au niveau de l'entreprise et non pas seulement dans le cadre du service ou de l'établissement ; ainsi lorsque tous les postes d'un service sont supprimés pour raisons économiques, c'est à l'ensemble du personnel de l'entreprise qu'il faudra appliquer les critères, ce qui a pour conséquence que ce n'est pas nécessairement les salariés dont l'emploi est supprimé ou modifié qui seront licenciés ; l'application des critères peut obliger l'employeur à muter des salariés dont le poste est supprimé sur des postes similaires dont les titulaires seront licenciés (Cassation, chambre sociale, 5 mars 1997, n° 95-11109).

- les critères doivent être appliqués aux salariés titulaires d'une même qualification, l'employeur devant raisonner dans le cadre d'un licenciement économique en terme de suppression ou de transformation d'emplois de même catégorie (Cassation, chambre sociale, 13 décembre 1995, n° 92-42904) ; il faut entendre par « catégorie professionnelle » l'ensemble des salariés qui exercent dans l'entreprise des fonctions de même nature supposant une formation professionnelle commune (Cassation, chambre sociale, 3 mars 1998, n° 95-41610).

Pour appliquer l'ordre des licenciements, l'employeur sera amené, en pratique, à dresser un tableau dans lequel sera attribué à chacun des salariés relevant de la catégorie professionnelle concernée une note pour chacun des critères retenus après consultation des représentants du personnel. La totalisation de ces notes affectées éventuellement des coefficients qui auraient été attribués aux critères conduira à une note finale par salarié qui déterminera l'ordre des licenciements.

L'employeur doit impérativement consulter le comité d'entreprise ou les délégués du personnel sur les critères retenus dans le cadre d'un licenciement collectif.

Lorsqu'il s'agit de critères prévus par la convention collective ou un accord d'entreprise, il s'agira, en fait, d'une simple information, ni l'employeur ni les représentants du personnel n'ayant la possibilité d'écarter les critères fixés conventionnellement.



Lorsqu'il s'agit de critères retenus en l'absence de convention ou d'accord, les représentants du personnel auront la possibilité de discuter, sans toutefois pouvoir imposer leurs vues à l'employeur (article L. 1233-5 du code du travail). Dès lors que l'employeur procède à la consultation, il s'est conformé à ses obligations. Le refus des représentants du personnel de donner un avis sur les critères retenus, pour marquer leur hostilité aux licenciements, ne fait pas obstacle à la poursuite de la procédure (Cassation, chambre sociale, 18 févr. 1998, n° 95-42172).

L'obligation de reclassement

Malgré l'ambiguïté du terme « obligation de reclassement » qui évoque davantage un résultat à obtenir impérativement que des actions à mener, l'obligation de reclassement est une obligation de « moyens ». Autrement dit, l'employeur doit prévoir puis mettre en oeuvre toutes mesures à sa portée de nature à éviter les licenciements ou au moins à réduire le nombre de ceux qui seront en définitive prononcés. Les entreprises réalisent souvent un questionnaire qu'elles adressent aux salariés pour recueillir leurs souhaits en matière de reclassement. Ce questionnaire est envoyé avant que les offres de reclassement ne soient effectivement proposées aux salariés compris dans l'opération de compression des effectifs. Cette méthode a été invalidée par la Cour

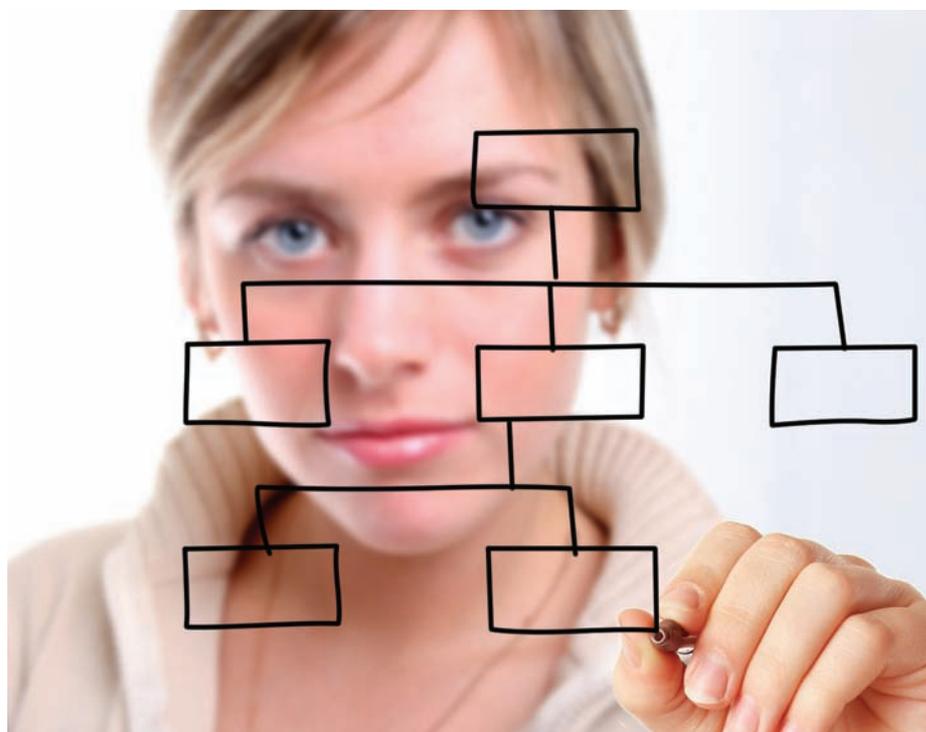
de cassation, estimant que « l'employeur s'était borné à solliciter de ses salariés qu'ils précisent, dans un questionnaire renseigné avant toute recherche et sans qu'ils aient été préalablement instruits des possibilités de reclassement susceptibles de leur être proposées, leurs vœux de mobilité en fonction desquels il avait ensuite limité ses recherches et propositions de reclassement a exactement décidé qu'il n'avait pas satisfait à son obligation de reclassement... »

(Cassation, chambre sociale, 4 mars 2009, n°07-42381.)

Toutefois, pour faire échec en partie à

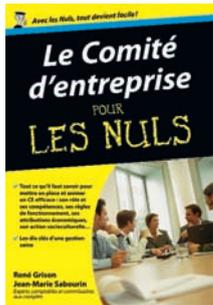
cette jurisprudence, une loi du 18 mai 2010 contraint l'employeur, avant de présenter les offres de reclassement à l'étranger, à adresser un questionnaire aux salariés.

Ainsi, l'employeur est tenu de « demander au salarié, préalablement au licenciement, s'il accepte de recevoir des offres de reclassement hors de ce territoire (national), dans chacune des implantations en cause, et sous quelles conditions restrictives éventuelles quant aux caractéristiques des emplois offerts en reclassement, notamment en matière de rémunération et de localisation. » (arti-



Le Comité d'entreprise pour les Nuls

Un ouvrage collectif d'Audecia,
Groupement national de cabinets d'expertise comptable indépendants



Tous les spécialistes des comités d'entreprise des cabinets membres du groupement Audecia ont eu un seul objectif : élaborer un ouvrage permettant aux élus de CE de comprendre rapidement et facilement les différentes démarches nécessaires à la mise en place, à l'animation et à la gestion de l'institution.

⇒ Le Comité d'entreprise pour les Nuls, pourquoi ?

Jean-Marie Sabourin, président du groupement Audecia, explique : « Les 35 000 comités d'entreprise, créés depuis 1945, constituent le pivot des relations sociales en tant qu'acteur de la représentation collective des salariés. Cette instance de dialogue et de concertation doit être informée ou consultée sur tout ce qui concerne la vie de l'entreprise.

Ses attributions et ses droits ont été régulièrement renforcés par le législateur afin d'affirmer ses deux rôles essentiels : la gestion des activités sociales et culturelles et le rôle économique. Ce dernier est devenu particulièrement sensible dans le contexte actuel de crise économique durable.

Paradoxalement, ces missions sont peu connues et donnent à l'ouvrage toute sa pertinence. Au-delà de son rôle en matière d'activités sociales et culturelles, et des actions de solidarité dont la perception est plus « directe », les attributions économiques du CE constituent un réel pouvoir d'intervention dans l'entreprise et méritent d'être explicitées. Les employeurs, les élus et les salariés doivent trouver dans cet ouvrage simple les réponses pour optimiser leurs échanges et servir l'intérêt qui les réunit : leur entreprise. »

Le Comité d'entreprise pour les Nuls vous attend en librairie, à partir du 8 novembre 2012.



CABINET RENÉ GRISON
EXPERTISE COMPTABLE

A U D E C I A

ASSISTANCE ET CONSEIL
Au service des comités d'entreprise

NOS MISSIONS LÉGALES
Rémunérées par l'employeur

- L'examen annuel des comptes
- L'analyse des comptes prévisionnels
- L'assistance dans l'exercice du droit d'alerte
- L'assistance en cas de PSE

NOS MISSIONS CONTRACTUELLES
Rémunérées par le budget de fonctionnement (0,2 %)

- Comptabilité du CE
- Audit et conseil auprès des représentants du personnel

Contact
RENÉ GRISON
06 87 76 29 10
rene@grison.org
WWW.EXPERT-CE.FR



de L.1233-4-1 du code du travail.)

Le salarié dispose d'un délai de 6 jours ouvrables à compter de la réception du questionnaire pour y répondre. L'absence de réponse vaut refus de recevoir de telles offres.

Si le salarié accepte, l'employeur doit lui adresser des offres de reclassement à l'étranger, écrites et précises, tenant compte éventuellement des restrictions souhaitées.

Tous les salariés à l'égard desquels est envisagée une procédure de licenciement économique bénéficient de l'obligation de reclassement (article L. 1233-4

du code du travail). Le reclassement s'impose dans toutes les circonstances mettant en cause la poursuite du contrat de travail : suppression d'emploi, transformation d'emploi, modification du contrat de travail.

Le reclassement, ayant pour but d'éviter le licenciement, doit être tenté préalablement à tout licenciement (Cassation, chambre sociale, 21 mars 2001, n° 99-43108.)

Il s'agit d'abord de tenter un reclassement dans l'établissement où travaille le salarié dont le poste est menacé ou dans

d'autres établissements de l'entreprise le cas échéant. En cas d'impossibilité démontrée d'un tel reclassement, l'employeur doit, si l'entreprise appartient à un groupe, s'adresser aux autres sociétés dudit groupe « dont les activités, l'organisation ou le lieu de travail permettent la permutation de tout ou partie du personnel » (Cassation, chambre sociale, 16 mai 2001, n° 00-44522.)

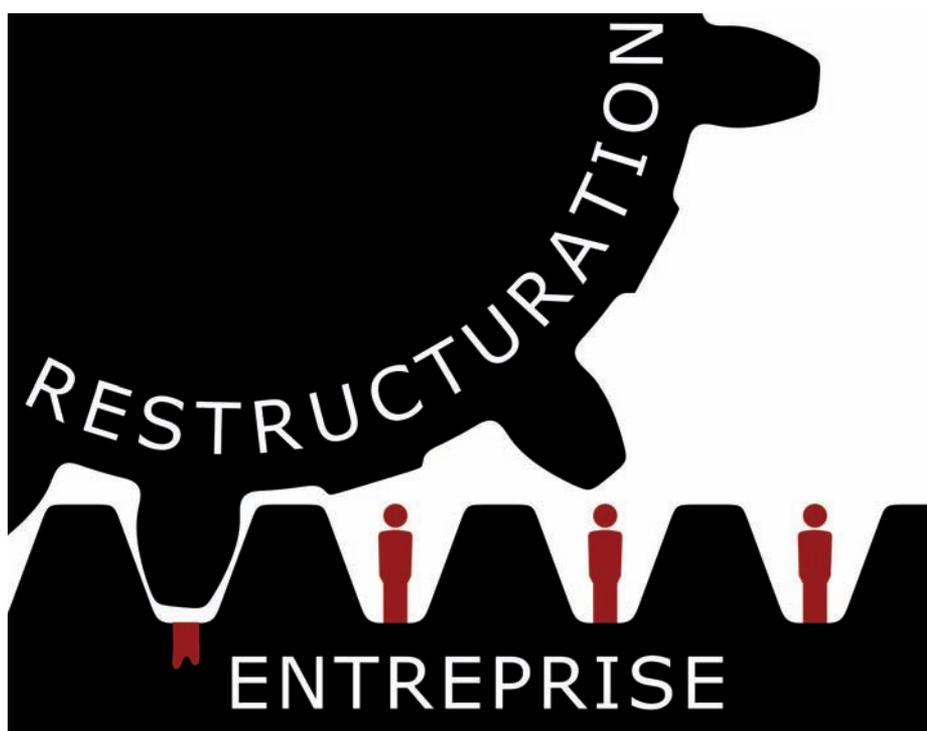
La notion de groupe en matière de reclassement inclut même les entreprises de ce groupe situées à l'étranger qui répondraient à ces critères sauf à vérifier que la législation locale ne fait pas obstacle à l'emploi de salariés étrangers (Cassation, chambre sociale, 27 avril 2000, n° 98-42521).

En cas d'échec des tentatives de reclassement interne, l'employeur doit rechercher un reclassement externe. Il s'agit ici d'un reclassement extérieur à l'entreprise ou au groupe visant à trouver un nouvel emploi pour les salariés licenciés ou au moins à leur faciliter l'accès à un nouvel emploi.

Le reclassement, qu'il soit interne ou externe, doit être réalisé :

- soit sur un emploi relevant de la même catégorie que celui que le salarié occupe ;
- soit sur un emploi équivalent ;
- ou, à défaut, et sous réserve de l'accord exprès du salarié, sur un emploi de catégorie inférieure (article L. 1233-4 du code du travail) ; dans ce cas, il s'agit d'une modification du contrat de travail que le salarié peut refuser.

La formule retenue par le législateur laisse entendre que l'employeur doit établir un ordre de priorité dans les types de



postes susceptibles d'être proposés au titre du reclassement.

Le reclassement peut aussi être tenté sur le même emploi transformé, par exemple en cas de passage d'un temps plein à un temps partiel (Cassation, chambre sociale, 4 juillet 2000, n° 98-44.626)

L'emploi proposé doit être compatible avec la qualification et les capacités professionnelles du salarié. Toutefois, la recherche de reclassement doit s'étendre à tout poste qui pourrait être occupé par le salarié moyennant une formation-adaptation.

Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés procédant à un licenciement collectif d'au moins dix salariés, les mesures à prévoir, dont l'ensemble constitue le plan de reclassement, doivent figurer dans le plan de sauvegarde de l'emploi. La procédure de licenciement et donc les licenciements pronon-

implique la mise en oeuvre à l'égard de chaque salarié pris individuellement de toutes possibilités de reclassement prévues ou non par le plan de sauvegarde de l'emploi (Cassation, chambre sociale, 26 mars 2002, n° 00-40.898).

Les offres de reclassement proposées aux salariés doivent être écrites et précises (article L. 1233-4 du code du travail). Il appartient à l'employeur non seulement de faire l'inventaire des emplois disponibles mais également de les porter à la connaissance de chaque salarié concerné, en étudiant simultanément avec lui la formation et l'adaptation qu'impliquerait l'emploi proposé.

Lorsque la proposition de reclassement formulée par l'employeur a pour effet de modifier le contrat de travail du salarié (reclassement sur un poste de catégorie inférieure par rapport au poste occupé ou offre d'un poste emportant mutation dans un autre secteur géogra-



cés sont nuls et de nul effet, tant qu'un plan visant au reclassement s'intégrant au plan de sauvegarde de l'emploi n'a pas été présenté par l'employeur aux représentants du personnel qui doivent être réunis et consultés (article L. 1235-10 du code du travail). Dans ce cas, les salariés sont en droit de réclamer leur réintégration dans l'entreprise s'ils le souhaitent.

C'est non seulement la liste de ces mesures qui doit figurer dans le plan de reclassement mais également les modalités concrètes de leur mise en oeuvre ainsi que les moyens (humains, matériels et financiers) qui y sont consacrés. Il appartiendra aux juges de vérifier, le cas échéant, que la mise en oeuvre de ces mesures a été effective et loyale. Mais les exigences de la Cour de cassation vont au-delà de la seule exécution du plan de reclassement puisque selon elle, l'obligation de reclassement

phique), ce dernier est de ce fait en droit de refuser le poste de reclassement. L'employeur ne peut cependant s'estimer dégagé de son obligation de reclassement ; il doit en effet s'assurer qu'aucun autre poste équivalent ne peut être proposé dans l'entreprise et qu'il n'existe par ailleurs, aucune autre possibilité de reclassement dans les autres sociétés du groupe (Cassation, chambre sociale, 28 oct. 2002, n° 00-42.350). A défaut, le salarié pourra se prévaloir du manquement à l'obligation de reclassement afin de faire juger le licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Il existe différentes situations dans lesquelles le juge est appelé à sanctionner l'employeur pour manquement à l'obligation de reclassement et notamment :
- l'absence de mise en oeuvre des mesures de reclassement prévues
- l'insuffisance des efforts de reclassement, qu'ils soient ou non prévus par le

CONSEIL FORMATION ET RÉDACTION DE PV
CONSTRUISONS ENSEMBLE VOTRE RÉUSSITE

CONSEIL :
PARCE QUE LE DROIT DU TRAVAIL SE VIT
AU QUOTIDIEN DANS L'ENTREPRISE

FORMATION :
MARQUE DE NOTRE SAVOIR-FAIRE
ET DE NOTRE ATTACHEMENT
À DES VALEURS SOCIALES

COMPTE RENDU RÉVISÉ OU PV INTÉGRAL :
CHOISISSEZ VOTRE FORMULE.

UNE OFFRE PERSONNALISÉE
POUR UN RÉSULTAT SUR MESURE !

COORDONNÉES :

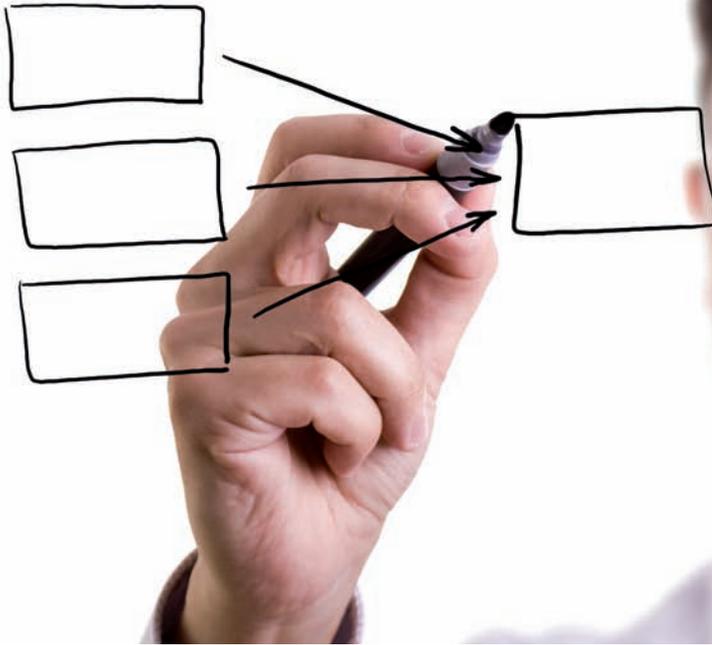
SIÈGE :
19 Bis rue des Clos - 78550 Gressey

BUREAU :
7 Bis rue Roger Hennequin - 78190 Trappes

TEL :
09 52 44 33 77

FAX :
09 57 44 37 77

www.cbp-socialconsult.fr
cpedrosa@cbp-socialconsult.fr



plan de reclassement

- la notification prématurée du licenciement avant d'avoir attendu les résultats des efforts entrepris.

Dans toutes ces situations, le licenciement sera déclaré sans cause réelle et sérieuse (Cassation, chambre sociale, 21 mars 2001, n° 99-43.108).

Par ailleurs, l'absence pure et simple de plan de reclassement dans le plan de sauvegarde de l'emploi entraîne l'annulation de la procédure et donc celle des licenciements prononcés (article L. 1233-62 du code du travail). Les salariés pourront alors réclamer soit leur réintégration avec réparation du préjudice subi entre le licenciement et la réintégration, soit une indemnisation qui ne peut être inférieure aux salaires des douze derniers mois.

Le plan de sauvegarde de l'emploi

Le plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) doit se donner pour objectif d'éviter ou de limiter les licenciements et de faciliter le reclassement des salariés, notamment de ceux dont la réinsertion professionnelle serait particulièrement difficile. Il est communiqué aux représentants du personnel (articles L.1233-61 et L.1235-10 du code du travail.)

Un PSE doit être établi :

- dès lors que le projet de licenciement porte sur 10 salariés ou plus sur une période de 30 jours ;

- si l'entreprise a procédé pendant 3 mois consécutifs à des licenciements pour motif économique de plus de 10 personnes au total et qui envisagent dans les 3 mois suivants un nouveau licenciement ;

- dans les entreprises qui ont procédé au

licenciement de plus de 18 personnes au cours de l'année civile ;

- lorsque l'employeur propose une modification de leur contrat de travail pour motif économique à plus de 10 salariés

Le plan doit comprendre en particulier :



- des actions de reclassement interne ou externe à l'entreprise ;
- des créations d'activités nouvelles ;
- des actions de formation, de validation des acquis de l'expérience ou de reconversion ;
- des mesures de réduction ou d'aménagement du temps de travail.

Une circulaire ministérielle du 29 janvier 1993 (Journal Officiel du 13 février) précise que les formules de pré-retraite ou les aides financières aux départs volontaires ou anticipés ne peuvent être considérées comme des mesures entrant dans le cadre du plan social prévu par la loi, l'objet de telles mesures n'étant pas le reclassement des salariés.

Lorsque le licenciement affecte plusieurs établissements simultanément, le plan doit être établi au niveau de l'entreprise, sans préjudice des adaptations et des mesures propres à chacun des établissements.

Lorsque le PSE fait l'objet d'un accord au sein du comité d'entreprise, il ne peut comporter des dispositions qui seraient moins favorables pour certains salariés que celles d'un accord collectif professionnel, même si le plan social se révèle plus favorable pour l'ensemble des salariés (Cassation, chambre sociale, 13 juillet 1993, n°90-43532.)

Les représentants du personnel sont informés



de l'exécution du plan social au cours de l'année qui suit la notification des licenciements. Durant la procédure d'élaboration du plan de sauvegarde de l'emploi, l'employeur doit s'abstenir de tout licenciement économique, même si ce licenciement

est le fruit d'un projet de restructuration antérieur et distinct de celui ayant justifié la mise en oeuvre du plan de sauvegarde de l'emploi (Cassation, chambre sociale, 20 octobre 1999, n° 97-43.112). Le plan de sauvegarde de l'emploi peut

social

pratique

La revue de Droit Social des entreprises



Social Pratique Actualités

Tous les 15 jours, l'information juridique dans un style clair et opérationnel

22 numéros par an

Les dossiers de Social Pratique

Tous les mois, maîtrisez et mettez en œuvre un sujet majeur

Les prochains dossiers : gérer la performance des salariés, aides à l'emploi, licenciement non économique...

+ de 15 % de réduction



11 dossiers thématiques

Rendez-vous sur www.wkf.fr pour passer votre commande ou recevoir **un exemplaire GRATUIT.**

Contactez le Service Clients :

N° Indigo 0 825 08 08 00



Mémo Social

Retrouvez en 70 chapitres les réponses à vos questions sur le droit du travail, l'emploi, la retraite, la sécurité sociale...



Social Pratique sur WK-RH : le confort et les fonctionnalités d'un outil internet

Images © Fotolia.com - WKF-Préresse-VB/NA - gSPR-ENT-TU1_09-12



Du 12/11 au 21/12/2012

PROMO

UGG

JUSQU'À
+20%

DE PLACES SUPPLÉMENTAIRES OFFERTES

EXCLUSIVEMENT SUR UGC-PRO.FR

LES OFFRES UGC-PRO.FR SONT VALABLES SOUS RÉSERVE D'ACCEPTATION DE VOTRE DEMANDE D'ADHÉSION AU SERVICE UGC-PRO.FR | OFFRES RÉSERVÉES AUX CLIENTS ENTREPRISES ET COLLECTIVITÉS AU SENS DE NOS CONDITIONS GÉNÉRALES D'UTILISATION ET DE VENTE CONSULTABLES SUR UGC-PRO.FR | VOIR DÉTAIL DE L'OFFRE SUR UGC-PRO.FR, RUBRIQUE "LES ACTUALITÉS QUI VOUS CONCERNENT", APRÈS CONNEXION À VOTRE COMPTE

UGC ENTREPRISES & COLLECTIVITÉS 0825 12 12 02 (0,15€ TTC/MIN)

TARIF PRÉFÉRENTIEL LIVRAISON SUIVIE & GARANTIE TRAITEMENT IMMÉDIAT INTERLOCUTEUR DEDIE VOS PLACES EN 1H 24H/24 7J/7

être contesté en justice par tout salarié concerné, par un syndicat et par les représentants du personnel élus, la nullité du plan entraînant la nullité de la procédure et par conséquent, celle des licenciements prononcés (Cassation, chambre sociale, 14 janv. 2003, n° 01-10.239).

L'administration n'a pas qualité pour prendre une véritable décision concernant la validité d'un plan de sauvegarde de l'emploi, mais elle peut dresser un constat de carence en début de procédure.

L'absence d'un plan de sauvegarde de l'emploi emporte la nullité de la procédure de licenciement et par conséquent, celle des licenciements prononcés (article L. 1235-10 du code du travail). La Cour de cassation a assimilé l'insuffisance du plan à son absence (Cassation, chambre sociale, 14 janvier 2003, n° 01-10.239). En cas d'annulation du plan de sauvegarde, l'employeur doit reprendre intégralement la consultation des représentants du personnel ; il ne peut se contenter de présenter un nouveau plan tout en reprenant la procédure au stade où elle a été annulée

(Cassation, chambre sociale, 10 février 2004, n° 02-40.182).

La validité du plan de sauvegarde de l'emploi est appréciée au regard des moyens dont dispose l'entreprise ou, le cas échéant, l'unité économique et sociale ou le groupe (article L. 1235-10 du code du travail).

Ainsi, les juges vérifient si le plan contient des engagements concrets et pas seulement des déclarations d'intention, des mesures qui contribuent effectivement au reclassement des salariés et si le plan est cohérent avec les moyens dont dispose l'entreprise.

A ainsi été jugé pertinent le plan mentionnant, outre le nombre total des emplois supprimés, leur répartition par services et par catégories professionnelles, le nombre et la nature des postes proposés au titre du reclassement et les mutations au sein des sociétés du groupe (Cassation, chambre sociale, 11 mars 2003, n° 01-45.467).

Jean Martinez



 **KALIDEA** CE
Agréablement utile

Réalisons ensemble
votre solution CE



Logiciels de Gestion



INCLUS*



Juridique
CE & Salariés
Ateliers
Experts

Contactez nos experts, et rejoignez 5 000 CE

0820 301 314 (0,12€ TTC/mn)
contact@kalidea.com

* Pour tous les abonnements, hors centralisateur, comprenant l'offre billetterie

Si la loi accorde aux représentants du personnel un droit à la formation lors de leur élection, les nécessités de se former tout au long du mandat sont multiples. Les changements législatifs, des situations imprévues ou tout simplement le besoin d'approfondir les connaissances en sont à l'origine.

La formation des représentants du personnel

Les membres titulaires du comité d'entreprise bénéficient d'une formation économique de cinq jours ouvrables. Elle peut être renouvelée lorsque le représentant du personnel a exercé son mandat pendant quatre ans, de façon consécutive ou non.

Formation initiale

Cette formation est également ouverte aux membres titulaires du CHSCT ainsi qu'aux administrateurs ou membres du conseil de surveillance, représentant les salariés actionnaires ou élus par les salariés. Dans les établissements de moins de 300 salariés, la

durée de la formation économique des membres du CHSCT n'est que de 3 jours. Les suppléants tant du comité d'entreprise que du CHSCT en sont exclus.

Quant aux frais engendrés par cette formation, ils sont :

- Imputés sur le budget de fonctionnement du comité d'entreprise, lorsque ce sont les membres du comité qui suivent la formation ;

- A la charge de l'employeur, lorsqu'il s'agit des membres du CHSCT.

Pendant toute la durée de la formation, la rémunération des participants est maintenue. Elle est assimilée à du travail effectif et ne peut pas être défalquée du crédit d'heures de délégation.

Au moins trente jours avant le début de

la formation, chaque participant doit adresser à l'employeur une demande d'absence, précisant :

- La date du début du stage,
- La durée de l'absence sollicitée.

Quant aux membres du CHSCT, ils doivent préciser aussi : l'organisme responsable du stage et le prix de la formation. L'employeur a la possibilité de reporter la formation de six mois au plus. Toutefois, il doit recueillir au préalable l'avis conforme du comité d'entreprise. Dans tous les cas, son refus doit être motivé et notifié dans un délai de huit jours.

Si cette formation n'est prévue que pour les seuls membres titulaires du comité d'entreprise et du CHSCT, rien n'interdit



que les suppléants puissent aussi en bénéficier. Toutefois, sauf accord plus favorable, reste à régler les questions concernant :

- Le financement de leur formation,
- L'autorisation d'absence que l'employeur peut refuser,
- Le maintien de leur rémunération.

A l'exception de l'autorisation d'absence – question plus délicate, l'employeur n'ayant aucune obligation de l'accorder -, le financement de cette formation pour les suppléants peut être pris sur le budget de fonctionnement du comité d'entreprise. Il en est de même pour le maintien de la rémunération pendant la durée du stage. Enfin, la loi n'accorde aucune formation pour les délégués du personnel. Le comité

d'entreprise peut toutefois prendre en charge leur formation et leur salaire sur son budget de fonctionnement, à condition que l'employeur leur octroie une autorisation d'absence pour la durée du stage.

Les organismes dispensant ces formations doivent être agréés. Les conditions d'agrément sont différentes lorsqu'il s'agit d'un organisme habilité à réaliser des formations pour le CHSCT. Un arrêté ministériel fixe régulièrement la liste de ces organismes.

Formation au cours du mandat

Tout au long du mandat, les membres du comité d'entreprise ou du CHSCT peut

être amenés à suivre des formations. Qu'il s'agisse d'une formation générale sur les prérogatives de l'institution (fonctionnement, consultations, moyens, gestion des activités sociales et culturelles) pour ceux ne l'ayant pas suivie au départ, de stage sur des thèmes particuliers (licenciement économique et plan de sauvegarde de l'emploi, droit d'alerte ou examen annuel des comptes), il est à noter que :

- Leur financement s'effectue sur le budget de fonctionnement,
- L'absence due à la formation doit être préalablement sollicitée auprès de l'employeur,
- Le temps de formation s'impute, sauf accord plus favorable, sur les heures de délégation.

Ces formations peuvent se dérouler à l'extérieur comme à l'intérieur de l'entreprise. Elles peuvent être réalisées pour les seuls membres du comité d'entreprise ou regrouper des élus de plusieurs comités.

Chaque formule a ses avantages et inconvénients. Les formations en intra sont adaptées à la situation propre du comité et sont, généralement, l'occasion pour ses participants d'obtenir du formateur des réponses aux questions liées aux « pratiques » ou situations sociales de l'entreprise.

Quant aux formations inter-entreprises, elles présentent l'avantage de favoriser un dialogue et un échange entre les différents participants. Les expériences des autres portent souvent en elles les solutions aux questions que l'on se pose.

Formation économique, sociale et syndicale

Comme tout salarié, les membres du comité d'entreprise et du CHSCT, qu'ils soient titulaires ou suppléants, peuvent demander à bénéficier d'un congé de formation économique, sociale et syndicale. Ces formations ont pour but notamment de favoriser la formation des responsables syndicaux afin d'améliorer les conditions pratiques de la négociation.

Cette formation peut être effectuée en une ou plusieurs fois, dans la limite de douze jours par an et bénéficiaire. La durée de chaque session ne peut être inférieure à deux jours. Il convient de souligner que si le participant a déjà bénéficié d'une formation économique en tant que membre du comité d'entreprise, la durée de cette formation s'impute sur les douze jours de la formation économique, sociale et syndicale.

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



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

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

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



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



Pour en bénéficier, une demande doit être adressée à l'employeur au moins trente jours avant le début du stage. L'employeur ne peut le refuser que s'il estime que l'absence est préjudiciable à la production et à la bonne marche de l'entreprise. Il doit, au préalable, obtenir l'avis conforme du comité d'entreprise. Le salaire est maintenu pendant la for-

mation, les entreprises doivent y consacrer 0,008 % du montant des salaires payés au cours de l'année en cours. Les conditions de répartition de cette somme entre chaque bénéficiaire du congé est fixée par accord collectif. Le contrat de travail est suspendu pendant toute la durée du stage, laquelle est assimilée à du travail effectif pour déter-

miner les droits :

- Aux prestations sociales et familiales,
- Aux congés payés,
- Et à l'ensemble des autres droits résultant du contrat de travail.

Une attestation de l'organisme dispensant la formation doit être remise à l'employeur lors de la reprise du travail.



Comment réussir votre mandat d'élu de CE ou de DUP ?



Comité d'entreprise & DUP

LA DOCUMENTATION JURIDIQUE **TOUT-TERRAIN** DES ÉLUS DE CE !

- **Accédez facilement** au droit des CE sous un angle opérationnel,
- **Passez à l'action** en toute sécurité avec près de 100 modèles indispensables,
- **Disposez de réponses claires et fiables** aux 400 questions les plus courantes des salariés sur leurs droits dans l'entreprise.

OFFRE DE LANCEMENT !

Souscrivez avant le 15/12/2012 !

Abonnement annuel

de **269,10 € HT** (287,94 € TTC) au lieu de ~~299 € HT~~ comprenant :

- + L'ouvrage broché (1 000 pages) refondu chaque année
- + Sa lettre d'actualité trimestrielle
- + La version Internet de l'ouvrage entièrement mise à jour 2 fois par an
- + Le code du travail consultable sur la version Internet

Lamy
une marque Wolters Kluwer

Wolters Kluwer France - SAS au capital de 300 000 000 € - 1 rue Eugène et Armand Peugeot, 92856 Rueil-Malmaison cedex - RCS Nanterre 480 081306

POUR TOUTES INFORMATIONS ET ABONNEMENT :
 N° Indigo 0 825 08 08 00 ET SUR www.wkf.fr
0,19 € TTC / MN

PUB_LSC185x130_Q_(INA) - Création WKf

SERVICE LECTEUR

**VOUS CONSEILLE SUR LE CHOIX DE VOS FOURNISSEURS :
RAPPORT QUALITÉ-PRIX, EXPÉRIENCE, CHOIX ET SENSIBILITÉ À LA CLIENTÈLE CE
DANS LES DOMAINES SUIVANTS**

RÔLE ÉCONOMIQUE ET SOCIAL

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

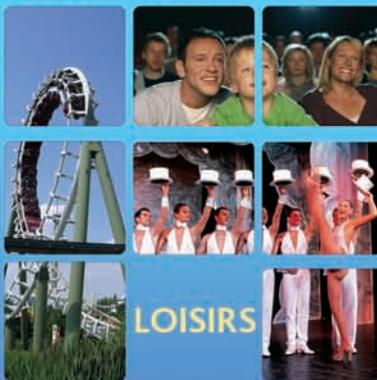
FONCTIONNEMENT DU CE

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

CONSOMMATION

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

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



LOISIRS

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

- 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 Sport d'hiver
- 50 Moyens courriers
- 51 Longs courriers
- 52 Croisières
- 53 Séjours linguistiques
- 54 Vacances jeunes

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 sur...

p. 49

- ◆ *L'usage du Français*

Actualités

p. 52

- ◆ *Indemnisation : accident du travail...*
- ◆ *Remuneration*
- ◆ *Priorité de réembauche*
- ◆ *Harcèlement sexuel*
- ◆ *Congé de paternité*

p. 53

Forum des experts

- ◆ *La formation continue : le rôle du CE dès janvier*
- ◆ *La complémentarité des instances CE et CHSCT : une évidence et une nécessité.*

p. 56

Point de vue de l'expert

- ◆ *Quelle gestion des entreprises pour assurer leur pérennité ?*
- ◆ *Les commissions du CE : composition, désignation et fonctionnement*

Bon à savoir

p. 62

- ◆ *Suspension du contrat de travail et mandat.*

Zoom sur...

L'usage du Français

La loi impose le français dans les relations individuelles et collectives au sein des entreprises installées sur le territoire national (article L.1321-6 du code du travail). Tous les documents, y compris le contrat de travail, doivent être rédigés en français.

Sur le terrain, n'importe quel observateur peut constater, qu'aujourd'hui, l'anglais s'est largement répandu et qu'il touche un nombre toujours croissant de salariés français. Et les tribunaux comment tranchent-ils ces questions ?

Une brève, au nom de la sécurité

La compagnie Air France met à la disposition de ses pilotes divers documents rédigés en anglais. Un syndicat, évoquant les difficultés rencontrées par certains de ces pilotes à comprendre précisément le contenu de ces documents, saisit le tribunal de grande instance afin que soient traduits en français ces documents.

Le tribunal fait droit à la demande du syndicat et

ordonne, sous astreinte, à la compagnie Air France qu'elle mette à la disposition de ses pilotes la traduction en langue française de ces documents. La cour d'appel confirme le jugement du tribunal de grande instance. La compagnie aérienne porte le litige devant la Cour de cassation, aux motifs notamment que les dispositions de l'article L.1321-6 du code du travail ne sont pas applicables :

1. « aux documents techniques rédigés en anglais et liés à l'activité internationale d'une entreprise ; que l'activité aéronautique est, par définition, une activité internationale, impliquant la maîtrise de la langue anglaise, langue commune du transport aérien... ;

2. « aux documents techniques rédigés en anglais et destinés aux pilotes dont, aux termes de l'annexe à l'arrêté du 29 mars 1999 relatif à la délivrance des licences et qualifications de membres d'équipage de conduite d'avion (FCL1), la qualification de vol aux instruments exige l'aptitude à l'utilisation de la langue anglaise pour lire et



Zoom sur...

démontrer la compréhension des manuels techniques rédigés en anglais et utiliser des cartes aéronautiques, en route, au départ et en approche, ainsi que les documents associés rédigés en anglais. »

Elle ajoute que :

1. « la convention relative à l'aviation civile internationale », signée à Chicago le 7 décembre 1944, institue une normalisation internationale des règles relatives à

la conduite aérienne, qui repose sur l'usage d'une langue uniforme, à savoir la langue anglaise ; que cette convention internationale est donc exclusive de l'application de l'article L.1321-6 du code du travail... ;

2. « le règlement (CE) n°1592/2002 et la directive 2004/36/CE a institué une agence européenne de la sécurité aérienne, en charge d'approuver les manuels de vol, lesquels doivent être rédigés en anglais, langue de travail de cette agence ; que les dispositions de l'article L.1321-6 du code du travail, interprétés à la lumière du règlement (CE) n°216/2008 du parlement

européen et du conseil du 20 février 2008 ne s'appliquent pas aux documents faisant l'objet d'une approbation par l'agence européenne de la sécurité aérienne... »

La Cour de cassation retient l'argumentation de la compagnie Air France, et casse et annule l'arrêt de la cour d'appel :

1. « Attendu que, pour ordonner à la société Air France, sous astreinte, de mettre à disposition de ses salariés, en langue française, divers documents rédigés en langue anglaise, l'arrêt retient qu'il n'est pas établi que les documents litigieux ont été reçus de l'étranger et qu'en conséquence ils ne bénéficient pas de l'exception prévue au dernier alinéa de l'article L.1321-6 du code du travail ;

2. « Attendu cependant que si, selon ce texte, tout document comportant des dispositions dont la connaissance est nécessaire au salarié pour l'exécution de son travail doit, en principe, être rédigé en français, sont soustraits à cette obligation les documents liés à l'activité de l'entreprise de transport aérien dont le caractère international implique l'utilisation d'une langue commune, et dès lors que, pour garantir la sécurité des vols, il est exigé des utilisateurs, comme condition d'exercice de leurs fonctions, qu'ils soient aptes à lire et comprendre des documents techniques rédigés en langue anglaise ;

3. « Qu'en statuant comme elle a fait, la cour d'appel a violé... »

(Cassation, chambre sociale, n°10-25822, 12 juin 2012.)

Actualités

Indemnisation : accident du travail ou maladie professionnelle

La victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle peut obtenir, en plus de l'indemnisation des dommages fixés par le code de la sécurité sociale, la réparation d'autres préjudices, dès lors que la faute inexcusable de son employeur est reconnue. La liste des préjudices auxquels il est possible d'en réclamer l'indemnisation s'est allongée : préjudice temporaire et préjudice sexuel :

1. « Et attendu, d'une part, que le préjudice sexuel, qui comprend tous les préjudices touchant à la sphère sexuelle, doit désormais être apprécié distinctement du préjudice d'agrément mentionné à l'article L.452-3 du code de la sécurité sociale ; que, d'autre part, les indemnités journalières servies à la vic-

time d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle n'assurent pas la réparation du déficit fonctionnel temporaire qui inclut, pour la période antérieure à la date de consolidation, l'incapacité fonctionnelle totale ou partielle ainsi que le temps d'hospitalisation et les pertes de qualité de vie et des joies usuelles de la vie courante durant la maladie traumatique ;

2. « Que le préjudice sexuel et le déficit fonctionnel temporaire n'étant pas au nombre des dommages couverts par le livre IV du code de la sécurité sociale, la cour d'appel a décidé à bon droit qu'ils pouvaient être indemnisés... » (Cassation, chambre sociale, n°11-14311 11-14594, 4 avril 2012.)

Actualités

Rémunération

Un accord d'entreprise institue une gratification dite de « 13^e mois ». Le contrat de travail d'un salarié prévoit une rémunération annuelle versée en treize mensualités. Ces deux avantages se cumulent, leur objet n'étant pas le même :

1. « Mais attendu que si en cas de concours de stipulations contractuelles et de dispositions conventionnelles, les avantages qu'elles instituent ne peuvent se cumuler, c'est à la condition qu'ils aient le même objet et la même cause ;
2. « Et attendu que la cour d'appel, qui a retenu que le treizième mois prévu par le contrat de travail constituait

une modalité de règlement d'un salaire annuel payable en treize fois, alors que la gratification instituée par l'accord d'entreprise du 19 octobre 1988 constituait un élément de salaire répondant à des conditions propres d'ouverture et de règlement, a pu en déduire que ces avantages n'avaient pas le même objet... »

(Cassation, chambre sociale, n°10-27395, 13 juin 2012.)



Conseil Management & Audit

L'Expert libre au service des comités



- *Assistance des comités d'entreprise ou d'établissement*
- *Travaux des élus et mandatés*
- *Formation*
- *Audits...*

363 rue Garibaldi
69007 LYON
Tél. 04 78 69 28 11
Fax 04 72 73 26 60
safi-meric@wanadoo.fr

ÉLUS DE CE CONNECTEZ-VOUS!

DES CENTAINES DE PRESTATAIRES SPÉCIALISÉS,
DES CENTAINES DE PRESTATAIRES SPÉCIALISÉS,
DES OFFRES EXCEPTIONNELLES
ET TOUJOURS PLUS D'INFO!



DES INFOS
DES NOUVEAUTES
VOS PARTENAIRES
TOUT CE DONT VOUS AVEZ BESOIN

MédiaCE

Forum des experts

Formation continue : le rôle du CE dès janvier

Après avoir évoqué dans les numéros 49 et 50 de Média CE le rôle du CE en septembre et décembre, nous abordons ici le rôle du comité dès le début de chaque année.

La formation continue est le seul thème, concernant son rôle économique et professionnel, pour lequel le code du travail accorde au comité un rôle aussi important. L'article L2323-36 impose en effet à l'employeur de permettre au comité de « participer à l'élaboration du plan de formation ».

La consultation obligatoire du comité (articles L2323-1 à 4) permet au comité de donner son avis. Mais le plus souvent l'employeur consulte le comité juste avant de mettre en œuvre son projet alors même que sa décision est déjà prise. Cela donne un mince espoir au comité d'infléchir le projet en question.

Participer à l'élaboration du plan de formation permet au comité d'agir plus tôt et de se donner une chance d'influencer les décisions, avant que les arbitrages de fin d'année entre responsables de services et direction ne deviennent quasiment impossibles à contourner.

Cela veut dire, par exemple :

- Pouvoir exiger de recevoir dès qu'ils sont disponibles les résultats qualitatifs et quantitatifs des thèmes de formation demandés par les salariés et/ou proposés par leur supérieur résultant des entretiens d'évaluation annuels. Ces informations sont habituellement transmises au service formation ou RH, mais rarement au CE.

- Enquêter auprès des salariés pour identifier leurs souhaits de formation afin de se préparer à les défendre dès les mois de juin/juillet 2013 quand le plan de formation 2014 commence à être préparé par la direction. Se préparer cela veut dire chercher des stages et des organismes de formation (intercarifore.org) pour mieux argumenter. Analyser les formations qui n'ont pas satisfait les salariés et chercher des organismes plus adaptés.

De nombreux comités pensent que le service formation de l'entreprise le fait déjà... Oui, mais pour chercher les formations que l'employeur a décidé d'organiser, ce qui est son rôle. Présents pour aider les membres des commissions formation dans de nombreux CE, nos consultants ont l'habitude d'aider les élus à aborder dès le début de l'année un de leur principaux rôles.

**Bruno CRETON
DUBOST & Cie**



Depuis 20 ans,
auprès de vous

**Formation
accompagnement
des élus
CE
DP
CHSCT**



Rendez-vous sur

www.dubostetcompagnie.fr

DUBOST & Compagnie SARL
info@dubostetcompagnie.fr • administration : 03 21 74 80 99

RCS Paris - SIRET : 452 129 174 00010

CAHIER Expert

Forum des experts

La complémentarité des instances CE et CHSCT : une évidence et une nécessité

Les entreprises se réorganisent, modifient leur management afin d'augmenter leurs marges et d'assurer leur pérennité... Mais ceci n'est pas sans conséquence sur l'emploi, en nombre et en qualification. Ce n'est pas non plus sans conséquence sur les conditions de travail et la santé physique et mentale des salariés et, in fine, sur l'efficacité économique de l'entreprise.

Des économistes comme Philippe Askénazy, des organismes comme l'ANACT cherchent depuis des années à chiffrer les coûts directs et indirects des mauvaises conditions de travail liées à des choix économiques et de management. Les coûts directs de l'absentéisme, des accidents du travail (AT) et des maladies professionnelles (MP) sont relativement faciles à évaluer et à chiffrer ; les coûts indirects sont plus cachés et insidieux, mais on s'accorde à dire que les coûts directs en seraient multipliés par dix. Selon P. Askénazy, les états nord-américains intégreraient ces données dans leur gestion.

En France, nous en sommes loin et CE et CHSCT sont concernés par ce retard : aux CE, l'emploi, les indicateurs économiques, etc. ; aux CHSCT, les AT, les MP et parfois l'analyse des risques professionnels : notamment troubles musculo-squelettiques et risques psychosociaux, fortement corrélés aux mauvaises conditions de travail.

CE et CHSCT ont des prérogatives, des ressources, des représentants différents. Ces derniers n'ont pas toujours la

volonté, les moyens, la possibilité de travailler en échange et en complémentarité... Pourtant leurs réflexions, leurs expériences, les informations dont ils disposent devraient à l'évidence être partagées et permettre un travail conjoint et l'élaboration d'un plan d'actions dont la mise en œuvre et le suivi alimenteraient les deux structures.

Comment l'illustrer ? Chaque situation est plurifactorielle et complexe et il nous est difficile en quelques lignes de fournir des exemples probants.

Cependant on sait, par exemple, que l'un des facteurs primaires de risques psychosociaux est l'inquiétude que ressentent les salariés quant à leur avenir professionnel et à la possibilité de se projeter. D'où la nécessité pour les représentants du personnel d'être informés des conséquences des choix de management présents et à venir, de l'évolution prévisible des emplois, des salaires, des rythmes de travail, des objectifs de production, des indicateurs de satisfaction des salariés au travail etc.

Nous voyons bien que les informations dues aux CE et aux CHSCT, leurs possibilités d'enquêtes et d'expertises peuvent alimenter et éclairer le dialogue social en la matière. De même, des jurisprudences récentes ont permis à des instances représentatives du personnel d'obtenir que, du fait de la preuve de leur effet nocif pour la santé des salariés, des organisations du travail, dont le CE était informé mais auxquelles il ne pouvait s'opposer, puis-

sent être interdites par voie de justice.

Après la jurisprudence SNECMA (Cass. Soc. 5 mars 2008), le TGI de Lyon sur saisine des organisations syndicales, vient par un jugement du 4 septembre 2012, d'interdire à une entreprise le recours à une organisation du travail fondée sur un système de gestion des performances du personnel intitulé « benchmark ». L'employeur se voit donc condamné à devoir repenser intégralement son mode d'organisation et de management. Avant le juge, l'expert du CHSCT, l'inspection du travail, les assistantes sociales, la médecine du travail et les instances représentatives avaient alerté l'employeur sur les effets dommageables et les risques psychosociaux d'un tel système. En réponse, l'employeur avait mis en place un plan d'actions (observatoire des RPS, numéro vert...). Ces mesures se sont avérées insuffisantes face à la réalité des faits et au constat que cette organisation du travail compromettrait fondamentalement la santé mentale des salariés de manière suffisamment grave pour devoir être interdite.

Ce sont, dès lors, un enjeu et un défi à relever pour l'ensemble des IRP (CE, CHSCT et DP) que d'engager une réflexion sur les méthodes de management et d'organisation du travail pour contribuer à en éclairer les aspects positifs et négatifs : conditions de travail et résultats économiques des activités sont en effet étroitement liés.

Nadine Péronnet
Tandem Conseil & 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

Quelle gestion des entreprises pour assurer leur pérennité ?

La rentabilité serait le seul calcul possible, ou le moins mauvais, de la mesure de la performance des entreprises qu'elles soient privées ou publiques.

Il faut donc bâtir d'autres critères en confrontation avec le critère de la rentabilité. Cette construction ne peut pas venir des managers ou des dirigeants, à plus forte raison des propriétaires des entreprises. Ils sont trop impliqués et « coincés » dans la nasse des critères libéraux pour pouvoir effectuer une révolution de leur mode de fonctionnement.

Le changement ne peut venir que de l'extérieur du monde patronal ou des dirigeants. Il ne peut venir que du collectif de travail pris comme interlocuteur privilégié de la gestion des entités.

Mais pour cela, il est nécessaire que ce collectif de travail, en s'appuyant sur les IRP (institutions représenta-

tives du personnel), soit effectivement l'expression collective des salariés au sein des entités. Pour cela, il faut que le collectif de travail s'approprie la gestion de l'entreprise en construisant ses propres critères de gestion et son propre mode de management.

Ainsi, la vision de l'entité entreprise dépend des objectifs que chaque groupe d'intervenants dans la gestion de celle-ci va définir, doté de critères de gestion différents. Mais chaque groupe d'intervenants doit se doter de ses propres outils en totale indépendance les uns des autres. Or, aujourd'hui, dans le langage courant, on ne considère la performance de l'entité qu'à travers la rentabilité dégagée, par le profit financier maximum. Pourtant, la rentabilité, si elle doit exister, doit reposer sur les performances économiques et sociales.

Le collectif de travail repose sur l'ensemble des intervenants internes à l'entité. Certes chaque service, chaque individu, a son projet propre, mais l'entité globale ne peut pas fonctionner sans les interconnexions entre ces différents pôles d'actions. C'est cette interconnexion qui représente le travail ; l'individu seul ne peut permettre le fonctionnement d'entités requérant la coopération entre les différentes qualifications professionnelles.

Le travail humain repose de tout temps sur la collectivité des indivi-



dus. C'est cette collectivité qu'il faut prendre en considération si l'on veut permettre un fonctionnement optimum des entreprises.

Mais cette collectivité doit aussi s'approprier l'entreprise comme étant sa propre raison de vivre. Cela ne veut pas dire épouser les vues des propriétaires mais se doter d'outils d'analyse de la gestion de son entité qui lui soit propre, en autonomie des critères de gestion patronaux.

La finalité sociale d'une entreprise est de créer de la valeur ajoutée, c'est le travail qui crée cette valeur dont une partie sert à en assurer la rémunération.

C'est pourquoi la gestion à ce niveau d'analyse doit s'appuyer sur la capacité de l'entité à créer de la valeur ajoutée.

Claude LARIDAN
Société MERIC & ASSOCIES



***Des équipes
à votre service***

PARIS

58 A rue du Dessous des Berges
75013 PARIS

☎ 01.56.59.13.50

infoparis@mericassocies.com

Vos contacts

Alain GAUDICHEAU

Marc BELLAIRE

Walid HASNI

LYON

363 rue Garibaldi
69007 LYON

☎ 04.78.69.17.81

infolyon@mericassocies.com

Vos contacts

Claude LARIDAN
Expert-comptable - PDG

Lucien ANGELETTI

***Disponibles pour
vous rencontrer***

SOCIÉTÉ **MÉRIC**
& ASSOCIÉS

L'expert comptable du CE

***Pour comprendre,
anticiper,
proposer***

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

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

PARIS-LYON



PARIS

58 A, Rue du Dessous
des Berges

75013

Tél.: 01 56 59 13 50

Fax : 01 56 59 13 51

safi-paris@wanadoo.fr

LYON

Siège social

363 Rue Garibaldi

69007 LYON

Tél.: 04 78 69 17 81

Fax : 04 72 73 26 60

safi-meric@wanadoo.fr

Point de vue de l'expert

Les commissions du CE composition, désignation et fonctionnement

Le CE peut décider de créer toutes les commissions qu'il estime utiles

Ces commissions spécialisées ont pour rôle de préparer les travaux du CE tant dans le domaine économique que social ; elles agissent par délégation du CE, la responsabilité civile engagée est celle du CE ; le travail d'étude et d'analyse ainsi réalisé, facilite les prises de décisions en réunion plénière ; car en aucun cas, les commissions ne peuvent être consultées en lieu et place du CE. Le règlement intérieur du CE peut préciser utilement le rôle et les missions dévolues à chacune des commissions et les modalités de désignation de leurs membres.

Le CE peut créer deux types de commissions

Les commissions obligatoires lorsque certains seuils d'effectif sont franchis

- o La commission formation professionnelle et emploi (à partir de 200 salariés)
- o La commission égalité professionnelle (à partir de 200 salariés)
- o La commission information et aide au logement (à partir de 300 salariés)
- o La commission économique (à partir de 1 000 salariés), constituée au sein du Comité d'Entreprise ou du CCE

Le CE a, par ailleurs, la faculté de mettre en place **des commissions facultatives** pour l'examen de sujets particuliers dans les domaines les plus divers ; certaines commissions peuvent n'avoir qu'une existence temporaire. Lorsque l'entreprise ou l'établissement ne remplit pas la condition d'effectif requise pour les commissions obligatoires, le CE peut les instituer : il s'agira alors de commissions facultatives.

C'est le CE qui décide d'instaurer ou non ces commissions obligatoires et facultatives.

La création des commissions donne lieu à une résolution prise à la majorité des membres présents ayant voix délibérative. L'employeur ne peut s'y opposer sous peine de délit d'entrave.

Modalités de désignation des membres

La composition des commissions est fixée par le CE qui peut choisir des salariés membres ou non du CE. Ils sont désignés nommément, y compris leur président, à la majorité des membres présents ayant voix délibérative. **Une exception** : la commission économique est uniquement composée de membres élus du CE (titulaires ou suppléants) dont au moins 1 cadre.

Le nombre de membres de chaque commission est fixé par le CE par vote majoritaire **sauf** pour deux d'entre elles dont le nombre est fixé par la loi : il s'agit des commissions économique (2 à 5 membres) et information et aide au logement (3 à 6 membres).

La présidence des commissions revient à un élu du CE, titulaire ou suppléant, sauf pour la commission économique dont la présidence incombe obligatoirement à un titulaire.

Obligatoires ou facultatives, l'employeur ne peut pas imposer sa participation au sein des commissions. De même, le président du CE ne participe pas aux votes

Le fonctionnement des commissions

Les commissions obligatoires et facultatives n'ont pas de budget propre ; néanmoins, le CE peut voter un budget pour leur fonctionnement. Elles se réunissent sur convocation de leur président ou à la demande du CE ou du CCE, voire de la commission économique. Le nombre de réunions n'est pas fixé par la loi sauf pour la commission économique qui doit

se réunir au minimum deux fois par an. Périodiquement, elles préparent des rapports d'activité qui sont présentés, par leurs présidents, au CE ou CCE qui les adopte ou les corrige. **Les membres des commissions obligatoires** peuvent recevoir, dans les locaux du CE, des experts extérieurs à l'entreprise. Pour **les commissions facultatives**, la loi prévoit qu'elles peuvent se faire assister par des experts appartenant à l'entreprise. L'employeur ne peut, là encore, s'y opposer sous peine de délit d'entrave.

Les membres titulaires et suppléants du CE qui siègent dans les commissions obligatoires disposent d'heures de délégation payées comme du temps de travail :

- 20 heures par an pour chacun des membres de la commission logement
- Un crédit collectif de 40 heures par an pour la commission économique
- Le temps passé en réunion de la commission formation est rémunéré comme du temps de travail (Ar. L.2325-8 du code du trav.). Bien que la loi ne cite que la commission formation, nous pouvons penser que cette disposition s'applique aussi à la commission égalité professionnelle.

La loi ne prévoit pas de crédit d'heures pour les membres des commissions facultatives.

En conclusion, mettre en place des commissions, c'est se donner les moyens d'approfondir des thèmes particuliers. C'est aussi ouvrir les missions du CE aux salariés sans mandat (seule exception, la commission économique) afin de sensibiliser un plus grand nombre d'entre eux aux travaux du CE et de démultiplier l'information auprès des collègues.

Nadine Péronnet
Tandem Conseil & Formation

Actualités

Priorité de réembauche

Tout salarié licencié pour motif économique bénéficie d'une priorité de réembauche, dès lors qu'il en fait la demande de façon explicite. L'employeur, lui est tenu d'informer tous les salariés ayant été licenciés pour motif économique de tous les postes disponibles et compatibles avec leurs qualifications. C'est en ce sens que la Cour de cassation s'est prononcée :

1. « Mais attendu, d'abord, que la demande tendant au bénéfice d'une priorité de réembauche peut être présentée, soit de manière spontanée, soit en réponse à une sollicitation de l'employeur, pourvu qu'elle soit explicite ; que la cour d'appel, qui a relevé, d'une part, que dans une lettre adressée à la salariée l'employeur lui avait proposé plusieurs postes de travail, d'autre part, que la salariée avait donné une réponse positive et opté pour l'un des postes proposés, a ainsi constaté que la salariée avait demandé le bénéfice de la priorité de réembauche au sens de l'article L.1233-45 ;

2. « Attendu, ensuite, que si, en présence de plusieurs candidats sur un même poste, l'employeur n'est pas tenu de suivre un ordre déterminé pour le choix du salarié réembauché, il lui incombe toutefois, en application de l'article L.1233-45 du code du travail, d'informer préalablement tous les salariés licenciés pour motif économique qui ont manifesté le désir d'user de la priorité de réembauche, de tous les postes disponibles et compatibles avec leur qualification ; que la cour d'appel a décidé à bon droit que, la société ayant embauché deux anciens salariés sur des postes d'agent de fabrication, la salariée aurait dû être informée de la disponibilité de ces postes compatibles avec sa qualification... »

(Cassation, chambre sociale, n°11-11037, 11 avril 2012.)

Harcèlement sexuel

Le délit de harcèlement sexuel a été de nouveau réintroduit dans le code pénal et le code du travail, par la publication au Journal Officiel du 7 août de la loi relative au harcèlement sexuel (n°2012-954 du 6 août 2012.) Outre une définition plus précise de ce délit, les sanctions sont alourdies : 30 000 euros et deux ans d'emprisonnement. En cas de circonstances aggravantes, l'amende passe à 45 000 euros et l'emprisonnement à trois ans. Ces mêmes sanctions sont également applicables en cas de harcèlement moral.

Conseil, expertise et formation
dédiés
aux comités d'entreprise et
aux représentants du personnel



Claudine Vergnolle Consultants

**L'expertise,
pour vous
éclairer**

**Le conseil,
pour vous
accompagner**

**La formation,
pour vous
rendre
autonomes**

*Partenaires
de votre
engagement !*



www.audiceconsultant.fr

Tél. 01 42 61 03 03

Fax. 01 42 61 09 23

contact@audiceconsultant.fr

12, place des Victoires
75002 Paris



Bon à savoir

Suspension du contrat de travail et mandat

Que devient le mandat d'un représentant du personnel, lorsque son contrat de travail est suspendu ? Y-a-t-il également suspension du mandat ? Ou non ? La loi ne dit rien...

Ce sont les tribunaux qui ont apporté la réponse. Tant la chambre sociale que la chambre criminelle de la Cour de cassation ont posé le principe que la suspension du contrat de travail d'un représentant du personnel n'entraîne pas celle des fonctions de son mandat. La Cour de cassation a rappelé ce principe dans la plupart des cas à l'origine de la suspension du contrat de travail.

Chômage partiel

Le directeur du personnel d'une usine invite deux délégués du personnel à quitter les lieux de travail, invoquant la fermeture des ateliers auxquels ils appartenaient. Les deux délégués du personnel refusent et se voient notifier une mise à pied de trois jours. L'employeur est condamné pour délit d'entrave, ce que confirme la Cour de cassation : « Que la suspension du contrat de travail n'entraîne pas celle des fonctions de délégué du personnel, aucune concordance nécessaire n'existant entre l'utilisation des heures de délégation et les horaires

de travail... »
(Cassation, chambre criminelle, n°82-91538, 25 mai 1983).

Maladie

A l'ordre du jour d'une réunion du comité d'entreprise figure le licenciement de l'un de ses membres titulaires. Deux membres suppléants ne sont pas convoqués à cette réunion. Pour se justifier, l'employeur invoque, pour l'un des deux, le fait qu'il soit hospitalisé. Une organisation syndicale entame une action en justice contre l'employeur pour délit d'entrave au fonctionnement régulier du comité d'entreprise. La cour d'appel déboute le syndicat de sa demande. Décision que casse et annule la Cour de cassation :

1. « Attendu que... les membres suppléants du comité d'entreprise assistent aux séances avec voix consultative et y assurent s'il y a lieu le remplacement des titulaires sortis de charge ou momentanément absents ;
2. « Que les prévenus n'en ont pas moins été relaxés du chef d'entrave au fonctionnement régulier du comité d'établissement aux motifs d'une part que Z... était hospitalisé au jour de la réunion et que A... avait manifesté sa volonté de ne plus participer désormais aux séances, et d'autre part que les prévenus avaient agi de bonne foi ;
3. « Mais attendu que le seul fait de ne pas convoquer aux réunions du comité d'entreprise les membres

suppléants de ce comité constitue nécessairement en soi, lorsqu'il a été accompli volontairement, une entrave au fonctionnement régulier du comité d'entreprise... »
(Cassation, chambre criminelle, n° 69-93132, 16 juin 1970).

Mise à pied

Le secrétaire d'un comité d'établissement, qui avait fait l'objet d'une mise à pied conservatoire dans le cadre d'une procédure de licenciement, refuse d'approuver l'ordre du jour d'une réunion du comité. Il estimait que l'ordre du jour lui avait été notifié pendant la période de sa mise à pied, laquelle avait nécessairement pour effet la suspension de son mandat de secrétaire.

A tort, répond la chambre sociale de la Cour de cassation : « Mais attendu que la mise à pied d'un représentant du personnel, qu'elle soit de nature conservatoire ou disciplinaire, n'a pas pour effet de suspendre l'exécution de son mandat... »

(Cassation, chambre sociale, n°02-16554, 2 mars 2004).

Quant à la chambre criminelle, elle semble adopter la même position : « Qu'en effet, la mise à pied d'un représentant du personnel, qu'elle soit de nature conservatoire ou disciplinaire, n'a pas pour conséquence de suspendre l'exécution de son mandat ».

(Cassation, chambre criminelle, n°06-82410, 11 septembre 2007).

Actualités

Congé de paternité

Après la naissance de son enfant, un salarié notifie à son employeur son souhait de prendre son congé de paternité. L'employeur s'oppose au départ en congé en raison de la charge de travail, et lui propose d'autres dates. Le salarié maintient sa position et prend son congé aux dates qu'il avait indiquées à son employeur. Le salarié est licencié pour faute grave. A tort, décide la Cour de cassation :

1. « Mais attendu qu'aux termes de l'article L.1225-35, alinéa 3, du code du travail, le salarié qui souhaite bénéficier du congé de paternité « avertit son employeur au moins un mois avant la date à laquelle il envisage de le prendre, en précisant la date à laquelle il entend y mettre fin » ; qu'il en résulte que l'employeur, informé conformément à ce texte des dates choisies par le salarié, ne peut ni s'opposer à son départ, ni en exiger le report ;

2. « Et attendu qu'ayant constaté que le salarié avait, le 6 août 2007, régulièrement fait part à la société... de la naissance de son enfant et informé l'employeur de son absence pour congé de paternité de onze jours à compter du 6 septembre 2007, la cour d'appel a exactement déduit qu'en prenant effectivement son congé à la date choisie malgré l'opposition de son employeur, le salarié n'avait commis aucune faute de sorte que son licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse... »
(Cassation, chambre sociale, n°11-10282, 31 mai 2012.)



S O C I A L

Groupe Revue Fiduciaire

L'outil de référence depuis 30 ans de tous les professionnels du droit social

Un guide concret et performant

Devenu le code de référence des conseillers prud'hommes comme des syndicats des inspecteurs du travail, cet outil propose un classement original des articles permettant une information groupée et complète. De nombreuses notes approfondies rattachées aux articles législatifs et réglementaires vous permettront de mieux répondre à votre problématique.

2012

Le Nouveau Code du Travail Annoté

COLLECTION LES CODES RF

LES DICTIONNAIRES PRATIQUES RF

Social 2012

5% de réduction + livraison gratuite!

2012

5075

sa version en ligne actualisée

DICIONNAIRE SOCIAL 2012
Maîtrisez la réglementation sociale et gagnez en pratique à l'aide d'explications claires

- > **GAGNEZ DU TEMPS** dans vos recherches à l'aide de plus de 1 100 études présentées par mots-clés
- > **SÉCURISEZ** vos décisions grâce aux commentaires de la jurisprudence
- > **SOYEZ INFORMÉ** des dernières réglementations accessibles sur Internet

LE NOUVEAU CODE DU TRAVAIL ANNOTÉ 2012
Retrouvez l'ensemble des textes officiels et les annotations des meilleurs experts en un seul volume !

- > **ACCÉDEZ** rapidement à l'ensemble des textes législatifs et réglementaires mis à jour.
- > **PROFITEZ** de commentaires rédigés par les meilleurs experts.
- > **DISPOSEZ** de toutes les précisions nécessaires à leur mise en pratique.
- > **ABORDEZ** chaque négociation en toute sérénité.
- > **COMPLÉTEZ** votre information par des renvois à des articles ou chroniques publiés dans des revues spécialisées.

WWW.GROUPERF.COM/CATALOGUE

Boutique en ligne

Groupe Revue Fiduciaire - 54 av. Copernic - 92000 Nanterre - Tél. : 01 47 50 00 00 - Fax : 01 47 50 00 01

Groupe Revue Fiduciaire 100 rue La Fayette, 75485 Paris Cedex 10

SERVICE RELATION CLIENT : Tél. 0 826 80 52 52 (0,15 €/min)

SERVICE RELATION CLIENT : www.grouperf.com/contact

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

Le chèque-cadeaux au hit parade

PARISINFO
.com

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

Lors des dernières fêtes de fin d'année, les différentes enquêtes réalisées par les instituts de sondage ont révélé la place importante qu'ont pris les chèques cadeaux dans la liste des produits que les français avaient l'intention d'offrir. Cette tendance n'est pas purement saisonnière. Les comités d'entreprise le constatent de plus en plus. Quel que soit l'évènement ou l'occasion, les salariés sont davantage enclins à réclamer un bon d'achat que l'organisation d'une activité collective. A l'individualisation des relations sociales, sur laquelle tout un chacun s'accorde – on préfère généralement sortir avec son conjoint, sa famille ou ses amis plutôt qu'avec ses collègues de travail - s'ajoute depuis ces

dernières années la volonté d'accroître son pouvoir d'achat.

Politique salariale

En effet, il n'est pas rare de constater que certaines catégories de salariés, les cadres en particulier, qui auparavant ne réclamaient pas leurs chèques cadeaux, viennent à présent les demander. Les employeurs eux-mêmes ont, dans certaines entreprises, inclus les prestations versées par les comités d'entreprises dans la « rémunération globale ». Ces données figurent dans un « document » que les directions des ressources humaines remettent lors des entretiens d'embauche.

GROUPE CHÈQUE DÉJEUNER

© Daniel Beres

Le Groupe Chèque Déjeuner,

un acteur socialement engagé depuis 48 ans.

Pour répondre au mieux aux attentes des Comités d'entreprise, de plus en plus soucieux du bien-être des salariés, le Groupe Chèque Déjeuner s'engage à leurs côtés pour proposer des produits et services adaptés et personnalisés qui se structurent autour de trois solutions : Solution Cadeau, Solution Culturelle et Solution Sociale.

La Solution Sociale



Des actions pour faciliter le quotidien des salariés

Augmentation du nombre de foyers monoparentaux, augmentation des postes précaires et des temps de transport domicile-travail... tous ces changements de société ont un impact direct sur les salariés et génèrent stress et manque de disponibilité. Pour répondre à cette problématique, le Groupe Chèque Déjeuner propose la Solution Sociale. Cette solution regroupe des produits qui permettent aux Comités d'entreprise d'engager des actions pour améliorer le quotidien des salariés et soutenir les plus fragiles d'entre eux.

L'outil sur mesure pour votre action sociale

Utilisé depuis toujours par les collectivités locales, les organismes sociaux ou les associations caritatives, le Chèque de Services est un outil d'action sociale qui constitue une aide "de secours", simple, immédiate et exonérée pour soutenir les salariés traversant des difficultés financières. Le Chèque de Services se révèle parfaitement adapté aux missions sociales menées aujourd'hui par les Comités d'entreprise. Il leur garantit la bonne utilisation des fonds attribués grâce aux

secteurs de consommation mentionnés sur le chèque. L'aide attribuée est ainsi tournée vers les besoins de première nécessité : alimentation, transport, hygiène, habillement, habitation...

Il rend visible l'engagement des Comités d'entreprise et valorise leur rôle social auprès des salariés les plus fragiles.



Faites un
chequeUp

1^{er} outil de diagnostic en ligne créé par le Groupe Chèque Déjeuner, chequeUp® est gratuit. Il cible de façon personnalisée les solutions adaptées aux besoins et objectifs des Comités d'entreprise et leur apporte une véritable expertise au service de la réussite de leurs actions.

Rendez-vous sur cheque-up.fr



Le chèque cadeaux devient ainsi un élément peu coûteux de la politique salariale de certaines entreprises, même si la participation financière du comité d'entreprise reste modeste. N'étant pas soumis à cotisations sociales ni à l'impôt sur le revenu dès lors que la réglementation est respectée, le gain de pouvoir d'achat est appréciable.

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

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

Les ASC et le chèque-cadeaux

A l'exception de quelques comités d'entreprise qui refusent d'attribuer des chèques cadeaux optant pour des activités collectives (colis, jouets, cadeaux,

sorties en groupe...), la plupart ont inscrit cette prestation sur la liste de leurs activités sociales et culturelles. Si la pression des salariés en est une des raisons principales, elle n'est pour autant pas la seule. Le montant du budget global des activités sociales et culturelles et/ou la simplicité de gestion des chèques cadeaux en sont les deux principales causes.

Pour de petits comités d'entreprise, la distribution des chèques cadeaux une fois par an, parfois deux ou trois fois, est la seule activité sociale et culturelle qu'il peuvent financer sur la dotation que l'employeur leur verse. Le choix s'avère d'autant plus facile qu'ils répondent à la demande des salariés dont le niveau de salaire est bas et que la gestion de la prestation est quasiment prise en charge par la société émettrice. Quant à d'autres, estimant qu'il relève de leur mission d'accroître le revenu des salariés, ils tranchent en faveur du chèque cadeaux, mettant fin à d'autres prestations. C'est souvent le cas pour les colis de fin d'année qui sont remplacés par des bons d'achat. Il faut aussi verser un autre élément au dossier qui a favorisé le chèque cadeaux : une plus grande tolérance des URSSAF à leur égard. Si l'attribution de ces prestations a donné lieu à un abandon contentieux dans les années passées – ce qui a refroidi de nombreux comités –, les redressements opérés depuis ces dernières années sont rares. Il est vrai que les URSSAF ont harmonisé leurs pratiques (voir le guide de l'URSSAF sur les prestations versées par les comités d'entreprise). Les représentants du personnel connaissent bien cette réglementation

aujourd'hui.

Toutefois, malgré cette meilleure sécurité juridique dont bénéficie la pratique des chèques cadeaux grâce notamment à une grande tolérance des URSSAF, il ne faut pas oublier que, pour les tribunaux, le bon d'achat constitue un élément du salaire et qu'il doit comme tel être soumis aux cotisations sociales. C'est d'ailleurs ce qu'a décidé à nouveau la Cour de cassation dans un arrêt du 20 juin 2007 :

« Mais attendu que l'arrêt... relève que les chèques... constituent des avantages qui, du fait de leur attribution aux seuls salariés de l'entreprise, ne peuvent être perçus qu'à l'occasion du travail accompli pour leur employeur ; que la circonstance que ces sommes sont versées par le comité d'établissement est sans portée particulière, et qu'elles correspondent pas à des secours attribués de façon individuelle pour des situations dignes d'intérêt ; que la cour d'appel a exactement déduit de ses constatations et énonciations que le montant de ces chèques devait être réintégré dans l'assiette des cotisations. » (Cassation, chambre sociale, n° 06-15391, 20 juin 2007.)

Arguer devant un tribunal en prenant appui sur les tolérances administratives n'a guère de portée : les circulaires ACOSS n'ont pas force de loi et ne sont pas créatrices de droits et ce, d'autant qu'elles ne sont que très rarement publiées. La Haute juridiction le rappelle régulièrement :

« Attendu que, pour faire droit, de ce chef, au recours exercé par... l'arrêt retient essentiellement qu'en vertu des circulaires ACOSS... l'attribution des bons d'achat peut échapper au principe d'assujettissement lorsqu'elle est en relation avec certains événements limitativement énumé-



Choisissez le cadeau de Noël préféré des français !

Avec les Chèques Cadeaux TirGroupé by Sodexo,
c'est facile de faire plaisir...



*Hors billetterie, site internet et FNAC Voyages.

Retrouvez tous nos partenaires sur :
www.sodexoavantages.fr

Une question, besoin d'un conseil ?

T. : **0825 049 049**

(0,15€ TTC / MN)

sodexo

Solutions de Qualité de Vie au Quotidien



rés, dont les fêtes des mères et des pères ; « Qu'en statuant ainsi, sur le fondement de circulaires non créatrices de droit et alors qu'il résultait de ses constatations que les bons d'achat litigieux, d'une valeur constante, attribués à l'ensemble des salariés de la société en raison de cette qualité et à l'occasion du travail accompli, constituaient non pas un secours mais un avantage soumis à cotisations sociales... » (Cassation, chambre sociale, n° 04-30762, 31 mai 2006.)

Choisir le chèque

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



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

Les premiers - dont le nombre de commerçants les acceptant augmente d'année en année par le jeu des partenariats - présente un double avantage. Il associe une liberté géographique à un plus grand choix de produits. Le salarié peut facilement trouver près de chez lui ou dans les lieux où il se rend pour faire ses courses, un commerçant qui accepte le chèque. Quant à la gamme de produits, elle est logiquement plus grande puisque le nombre d'enseignes figurant sur le « multi-enseignes » est plus important, par définition, que sur le « mono enseigne ». Quant au chèque cadeaux « mono enseigne », il est émis par un commerçant et n'est donc valable que chez lui. La gamme de produits pouvant être achetés avec le chèque dépend de l'enseigne qui l'a émis. Les sociétés de la grande distribution ont de nombreux produits dans les rayons de leurs magasins : vêtements, accessoires de modes, parfumerie, petit électroménager, livres, CD, DVD... La seule restriction : le chèque n'est accepté que dans ses propres magasins et, en principe, hors produits alimentaires courants. Lorsque ces magasins sont installés dans des centres commerciaux, certains des commerçants de la galerie marchande les honorent aussi.

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

comité d'entreprise qui, en ciblant une enseigne, restreint son utilisation à un produit ou à une gamme déterminée de biens. Il appartient aux représentants du personnel de bien choisir le type de chèque cadeaux qu'ils souhaitent attribuer en n'oubliant jamais la finalité qu'ils entendent lui donner. S'il s'agit, par exemple, de favoriser la pratique du sport, donner des chèques cadeaux « mono-enseigne » d'une enseigne d'articles sportifs s'avère plus judicieux et conforme à l'objectif que des chèques « multi-enseignes » dont il est plus difficile de contrôler leur utilisation, sauf à prévoir expressément qu'il ne sont valables que pour certains produits. Autre exemple, il est préférable de verser des chèques « mono-enseigne » échangeables dans certains magasins spécialisés (librairies, notamment) lorsque l'on veut donner un coup de pouce aux familles lors de la rentrée de classes.

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

Lauren Guerche



Du 12/11 au 21/12/2012

PROMO

UGG

JUSQU'À
+20%

DE PLACES SUPPLÉMENTAIRES OFFERTES

EXCLUSIVEMENT SUR UGC-PRO.FR

LES OFFRES UGC-PRO.FR SONT VALABLES SOUS RÉSERVE D'ACCEPTATION DE VOTRE DEMANDE D'ADHÉSION AU SERVICE UGC-PRO.FR | OFFRES RÉSERVÉES AUX CLIENTS ENTREPRISES ET COLLECTIVITÉS AU SENS DE NOS CONDITIONS GÉNÉRALES D'UTILISATION ET DE VENTE CONSULTABLES SUR UGC-PRO.FR | VOIR DÉTAIL DE L'OFFRE SUR UGC-PRO.FR, RUBRIQUE "LES ACTUALITÉS QUI VOUS CONCERNENT", APRÈS CONNEXION À VOTRE COMPTE

UGC ENTREPRISES & COLLECTIVITÉS 0825 12 12 02 (0,15€ TTC/MIN)

TARIF PRÉFÉRENTIEL LIVRAISON SUIVIE & GARANTIE TRAITEMENT IMMÉDIAT INTERLOCUTEUR DÉDIÉ VOS PLACES EN 1H 24H/24 7J/7

Philippe Desprets, créateur de Youkado



Propos recueillis par Martine Guilcher

Média CE : *Youkado est un spécialiste des coffrets cadeaux personnalisés pour les entreprises, pouvez vous nous présenter votre activité?*

Philippe Desprets : Nous sommes les premiers à concevoir et distribuer des coffrets cadeaux de marques. L'idée est de permettre aux offreurs qu'ils soient particuliers ou professionnels, de ne pas se tromper sur le choix du cadeau. L'intérêt de ce projet réside dans la simplicité du concept. Chaque coffret cadeau contient un code qu'il faut activer sur le web pour découvrir l'offre. A partir de là il suffit de choisir son cadeau, de donner ses coordonnées, et la livraison intervient gratuitement dans la semaine. Le sens majeur du projet tourne autour de la customisation pour assurer encore plus de satisfaction au bénéficiaire. Ceci notamment en permettant à la fois une personnalisation du support et du contenu des vitrines cadeaux.

Média CE : *Youkado existe depuis 2009, comment et pourquoi avez-vous créé votre société?*

Philippe Desprets : Le marché du pré-payé est en plein développement, le code marketing "coffret cadeaux" intéresse beaucoup les consommateurs. Nous avons ciblé un segment de marché porteur, avec la volonté d'apporter à ce marché une offre de renouvellement et de fortes singularités :
- des produits (objets de marques) et

non pas du service (hôtel-resto-spa..) - une offre interactive qui permet d'offrir de la disponibilité en live (en clair tous les cadeaux des catalogues interactifs, sont mis à jour quotidiennement). Nous sommes en lien web avec plus de 90 fournisseurs. Nous gérons plus de 70 000 articles et nous en sélectionnons environ 10 % pour qualifier chaque jour nos vitrines cadeaux sur notre site.

Média CE : *Expliquez nous ce que vous offrez spécialement aux CE ?*

Philippe Desprets : Nous avons une gamme de coffrets cadeaux qui plait beaucoup aux CE car elle répond aux besoins des événements qui rythment l'année et la vie en entreprise : la naissance, le mariage, la retraite, les fêtes des mères et pères et bien évidemment Noël.

Nous avons des coffrets typés "joyeux Noël" pour enfants ou pour adultes qui agrègent des centaines de produits sélectionnés pas âge et par sexe. Une des forces clairement affichée de Youkado en terme d'offre est notamment la cible "ados" qui se retrouve bien à travers le contenu et la technologie utilisée. Les coffrets cadeaux sont très appréciés pour les enfants. Il s'agit d'un vrai cadeau physique, chargé d'émotion et qui garantit une sécurité sur les produits choisis (100 % de produits pour enfants).

Média CE : *Etes-vous le seul sur le marché à proposer ces offres ?*

Philippe Desprets : Oui.

Média CE : *Avez vous d'autres exclusivités ou d'autres innovations?*

Philippe Desprets : Les sélections produits sont uniques car nous avons des exclusivités avec de nombreuses licences. Nous proposons pour les enfants un choix de 1500 cadeaux par niveau de prix. Et parmi de grandes marques : Disney Baby, Hello kitty, Barbie, Disney cars, Marvel spiderman, Princesse Disney...

Notre innovation majeure reste l'adaptation du concept aux besoins des CE en matière d'arbre de Noël". Cette demande est toujours fortement d'actualité. Youkado a développé un concept spécifique qui permet à la fois de simplifier la relation entre les membres du CE et le bénéficiaire en supprimant l'administratif et la logistique, tout en préservant la livraison directe et nominative des cadeaux sur le lieu festif. Bref, nous répondons à la demande des CE qui recherchent de plus en plus de la valeur ajoutée dans les solutions retenues.

Média CE : *Quels sont vos projets?*

Philippe Desprets : Nous développons une gamme de coffrets cadeaux de paniers gourmands. L'idée ici est d'offrir un coffret marqué avec X compositions, le bénéficiaire aura alors tout le temps de choisir le colis gourmet qu'il préfère. Nous avons déjà deux références à ce jour avec les marques " Comtesse du Barry" et "La grive et l'olivier". D'autres marques devraient compléter cet assortiment très prochainement.

Derniers achats pour les cadeaux de Noël du CE

YOUKADO la solution express, fiable et qui s'adapte à tous !

YOUKADO simplifie encore plus la vie des CE en lançant pour cette fin d'année 2012 deux nouveaux coffrets JOYEUX NOËL compilant ses plus belles références ainsi qu'un coffret Rendez-vous Gourmand réunissant des paniers garnis pour tous les goûts... De quoi ravir l'ensemble des collaborateurs et leurs enfants sans se compliquer les achats !

Plus de 500 produits dans le coffret « Joyeux Noël » et « Rendez-vous Gourmand » destiné aux adultes et plus de 1000 références dans celui destiné aux enfants. **Ces deux « best of » réunissent les produits les plus plébiscités** qu'ils soient de grande marque (Oxbow, Desigual, Ray Ban, Sony, Canon, ...) ou de licences exclusives (Disney, Marvel, Hello Kitty, Barbie). A partir de 34,90€

OFFRE ADULTE

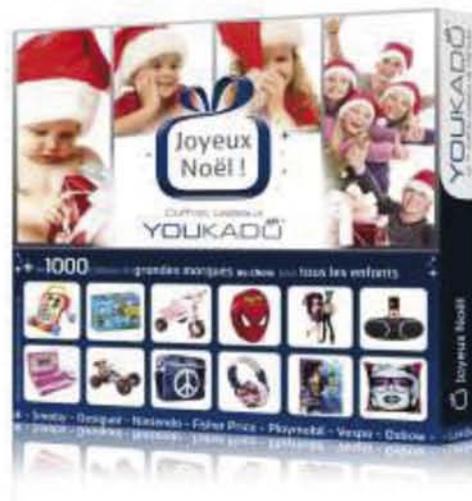
Coffrets Joyeux Noel

Coffret Rendez-vous Gourmand



OFFRE ENFANT

Coffret Joyeux Noel



Une solution simple et fiable en conformité avec la réglementation URSSAF

Simplicité d'utilisation, disponibilité immédiate des articles et zéro frais supplémentaires (envoi du cadeau à domicile inclus), YOUKADO garantit bien entendu l'ensemble de ses services.

Bien entendu, les coffrets cadeaux YOUKADO permettent de bénéficier de l'exonération des charges sociales accordées dans le cadre juridique des normes ACOSS.

Plus d'infos sur www.youkado.com

Il y a quelques années, seules les grandes entreprises proposaient aux salariés la possibilité de se défouler entre midi et deux ! De nos jours, les choses ont changé. Grâce à de nouvelles offres, l'accès au sport se simplifie ; Petit tour des tendances...

Faire du sport en entreprise, les tendances

Il existe plusieurs façons d'introduire le sport dans une entreprise, le comité d'entreprise en sera le principal investigateur.

Une salle de sport dans l'entreprise

Tout d'abord, le CE peut décider de mettre à disposition une salle de sport avec les équipements nécessaires comme des rameurs, des poids, des tapis de gym, des steppers... A l'image de ce que l'on pourrait trouver dans une vraie salle de sport. Il s'agit là d'un investissement important nécessitant également d'une salle libre

pour cette utilisation. L'accord de la direction est obligatoire pour mettre en place une salle de sport en interne. De nouvelles solutions apparaissent et il est désormais possible de déléguer la mise en place de cette salle à une société qui se charge de tout. "Nous proposons des packages qui vont de la conception à la réalisation de la salle mais aussi à la gestion de celle-ci", nous explique Christian Lemaire de The Corporate Gym. "Nous avons plusieurs façons de travailler : soit avec les architectes au moment de la création du bâtiment soit avec les comités d'entreprise ou directeurs d'entreprises. Quoiqu'il en soit et quelle que soit la surface mise à notre disposition notre travail est de réaliser une salle de sport

répondant à toutes les attentes de nos clients. Nous gérons l'installation des machines, leur maintenance (si ces dernières sont en location) et même leur changement. Avant la mise en place de la salle nous faisons notre enquête sur la population de l'entreprise pour bien identifier quel type d'équipement la salle contiendra."

Mais il est parfois difficile de gérer les adhésions, le planning des cours et la sélection d'un coach. Là encore The Corporate Gym s'occupe de tout. "Nous recrutons nous-mêmes les coaches qui doivent impérativement se trouver dans la salle de sport aux heures d'ouverture", nous précise Christian Lemaire. "Ils peuvent également animer des cours (des



©Fotolia

plus classiques au plus modernes) et conseiller les adhérents. Notre offre s'adapte à toutes les attentes de nos clients sauf si ces derniers ne désirent pas de coach. Nous tenons à ce que les salles de sport que nous mettons en place soient les plus sécurisées possibles. Un coach est là pour veiller à ce que les adhérents utilisent de manière efficace et correcte les appareils mis à leur disposition. Le but n'est pas de faire d'eux des sportifs mais de faire de cette salle un espace de détente dans l'entreprise. Nous avons remarqué que près de 30 % des gens inscrits n'avaient jamais mis les pieds dans une salle de sport. Il y a trois facteurs qui décident le salarié à adhérer à une salle de sport en entreprise : tout

d'abord le prix qui est beaucoup moins important que ceux pratiqués dans les salles de sport grand public. Ensuite il y a le fait de la proximité de la salle avec le lieu de travail. Enfin, il y a un sentiment de confiance car c'est l'entreprise qui a mis en place cette salle selon les attentes des salariés également. Le but est de satisfaire les salariés car sans eux la salle n'aurait pas lieu d'être."

Organiser des séances

L'autre solution, pour favoriser le sport auprès des salariés, est d'organiser des cours de façon ponctuelle, une fois par semaine par exemple. Il faut, dans un

premier temps, interroger les salariés pour connaître l'activité qu'ils aimeraient pratiquer. Cela va du cours de fitness au cours de karaté en passant par des séances de musculation ou des cours de boxe. La société Un Coach chez vous propose, par exemple, des séances de body fitness, du body rebound® (activités sportives sur des mini trampolines), du pilâtes, du yoga, ... Il existe aujourd'hui des sociétés qui mettent à votre disposition des coaches. Ils se déplacent sur votre lieu de travail avec les équipements nécessaires pour le déroulement de leur séance. "Une simple salle de réunion peut suffire pour organiser une séance de Pilâtes", nous explique Nelly Besnier, responsable commerciale chez Un Coach chez vous. "Si le comité d'entreprise n'a pas les moyens nécessaires à la création d'une nouvelle activité, nous mettons gratuitement à leur disposition un planning de réservation en ligne par internet afin que les salariés puissent s'inscrire et payer eux-mêmes leurs cours. Plus ils sont nombreux, moins c'est onéreux", continue Nelly Besnier.

Chez VIP Trainers, on fait du clés en mains ! "Nous organisons des activités sportives et de remise en forme en entreprise, nous explique William Chanconie, créateur de VIP TRAINERS. Nous gérons l'ensemble des aspects : sondage en amont auprès des salariés, communication sur les activités, mise en place de séances d'essai gratuites, fourniture du matériel et de la sonorisation. Nous animons également les séances. Nous avons un choix de prestataires et d'activités assez large (50 activités au choix). Enfin, nous nous occupons aussi des assurances, des plannings et des enquêtes de satisfaction."

Les comités d'entreprise qui décident de mettre en place des séances de sport quelles qu'elles soient au sein de leur entreprise doivent prendre en compte les horaires de travail de tous. Un sondage sur les préférences horaires seraient même le bienvenu. "Afin de satisfaire les CE, nous avons une équipe disponible surtout sur les horaires de pause déjeuner et en fin de journée (17h-19h)", nous précise Nelly Besnier de Un Coach chez vous.

Cependant, qu'il s'agisse d'une salle de sport équipée ou de cours organisés, le comité d'entreprise doit créer une association sportive selon les lois du 1^{er} juillet 1901 et du 16 juillet 1984. Les salariés devront adhérer à cette association pour pouvoir accéder à la salle et/ou aux cours.



Un Coach chez vous

Une demande qui augmente

Il est vrai que l'on entend de plus en plus les médias vanter les mérites du sport et du bien-être. Proposer du sport en entreprise est déjà en vigueur dans les grandes entreprises. Bien souvent les autres entreprises n'osaient pas faire la demande, persuadées que cela leur était inaccessible. Au contraire ! Depuis quelques temps les nouvelles offres énoncées un peu avant permettent à toutes les entreprises petites, moyennes ou grandes de proposer un ou plusieurs sports au sein de leur société.

"Depuis 2011, nous confirme William Chanconie de VIP Trainers, la demande explose dans les PME, alors qu'auparavant seules les grandes entreprises proposaient du sport ou de la remise en forme à leurs salariés. A la demande de nos clients, nous allons même bientôt proposer les services de partenaires bien-être et beauté pour compléter nos services."

Aujourd'hui il est évident que prendre soin de soi est l'une des priorités de la population, hommes et femmes confondus. Si en plus il est possible de le faire sur son lieu de travail ou bien à proximité, que demander de plus !

"Le bien-être au travail est de rigueur

dans les nouvelles politiques salariales", nous explique Nelly Besnier d'Un Coach chez vous. "La remise en forme des collaborateurs représente un excellent moyen de fidéliser les talents, de créer l'émulation, de rapprocher les salariés et de partager de nouvelles valeurs humaines. Nous pouvons dire que c'est dans l'air du temps, mais que beaucoup d'entreprises sont encore frileuses au changement." Pour Nelly Besnier la demande est en légère augmentation mais devrait se prononcer davantage dans l'avenir si le contexte économique s'améliore.

Sheirlen SEBBAG



Un Coach chez vous

Les nouveautés en matière de sport

Zumba : danse originaire de Colombie, qui mélange la sensualité de plusieurs danses telles que salsa, merengue, flamenco, reggaeton... et des mouvements dynamiques de fitness. Très en vogue aux Etats-Unis et au Canada, la vague latino débarque en France.

Body Jam : cours de cardio qui vous initie aux joies de la danse, en toute liberté. Un cocktail détonnant des derniers mouvements de la danse et des tubes du moment pour transpirer en s'éclatant.

Cx Worx : ce drôle de nom, emprunté à l'anglais, désigne une série d'exercices faisant travailler le centre du corps. En effet : le "C" signifie "core" ou "buste" en français ; le "X" fait référence à "exercice" ; et "Worx" est dérivé de "works", soit "travail" ou "entraînement".

Deep Sculpt : approche novatrice qui implique la concentration et la respiration pour renforcer l'intensité de la pratique, donc ses bienfaits. Il permet de travailler très en profondeur sur l'ensemble des muscles abdominaux. Parallèlement, des mouvements sollicitant le corps tout entier permettent d'obtenir des effets de gainage à une plus large échelle.



Le Pack FAMILIAL*

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

* **3 cartes**
multi-réductions
utilisables à souhait
PARTOUT EN FRANCE !

Bienvenue dans un monde de réductions !

TARIF C.E. INDIVIDUEL
25 € au lieu de 100 €

TARIF C.E. GROUPE
12 € au lieu de 100 €

CARTE V.I.P. offerte aux élus

www.butterfly.fr

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

En marge des centres balnéaires qui ont fait sa (mauvaise) réputation, la Costa Brava est un décor magnifique de villages et de criques. A découvrir le long d'une route qui dessert notamment les trois résidences surréalistes de Salvador Dali.

Un voyage surréaliste au pays de Dali

Symbole d'un tourisme de masse se déversant par bennes entières sur des plages bétonnées, en deux mots ? Costa Brava. Tel est le raccourci ambigu qui a longtemps été attribué à la Costa Brava, ce long littoral ensoleillé ayant suscité dans les années 60 un boom touristique et un remplissage hôtelier qui, dix ou vingt ans plus tard, frôlait le 200 %. Mais il existe un tout autre visage de la Costa Brava, en marge des grands centres balnéaires. Situé sur la côte espagnole de la Méditerranée, entre Portbout au nord, à la frontière française, et Blanes à 250 km plus au sud, ce territoire appartient à la province de Gérone, elle-même intégrée dans la communauté autonome de

Catalogne. Des falaises escarpées, des criques boisées qui sentent le pin d'Alep, des villages de pêcheurs aux maisonnettes blanches..., voilà ce qui a donné naissance en 1911 à l'appellation « Costa Brava », utilisée pour la première fois par un journaliste catalan, Ferran Agullo. En 2011, la Costa Brava a donc fêté dignement le centenaire de cet intitulé et s'est engagée dans un plan de requalification touristique destiné à valoriser, jusqu'en 2014, le patrimoine, la culture et le charme de la destination.

Il existe bien des thématiques pour découvrir cette région en un week-end mais pourquoi ne pas mettre ses pas dans ceux de Salvador Dali et donner au

séjour une dimension poétique ? Enfant du pays, Dali a mythifié le paysage de l'Empordà dans ses œuvres et investit la région, de l'intérieur des terres jusqu'à la côte, avec les résidences qui ont abrité sa vie fantasque et qui définissent aujourd'hui un drôle de circuit : le triangle dalinien. A Figueres, sa ville natale, face à la petite église où le peintre fut baptisé, se dresse un bâtiment improbable, aux murs tapissés de pains de céramique, au toit recouvert d'œufs surdimensionnés. Cet ancien théâtre de la ville, longtemps laissé en ruines, a été réaménagé par Dali lui-même en musée-théâtre pour y entasser ses trésors les plus extravagants, des tableaux, des sculptures, des hologrammes... Mieux



qu'un écrin, cet édifice inauguré en 1974 est une véritable œuvre d'art, un décor surréaliste où le visiteur s'égaré dans des effets de miroirs et des installations en trompe-l'œil. Une coupole géodésique surplombe la scène ; sous la verrière de la cour intérieure des statues dorées veillent sur la « cadillac pluvieuse » ; les anciennes coulisses s'organisent en galerie de bijoux ou en Palais du Vent, en décors saugrenus, comme cette salle Mae West qui semble meublée normalement mais qui, vue de haut et à travers un verre grossissant, reconstitue le visage de l'actrice américaine.

Il ne faut pas quitter Figueres avant le déjeuner. Pause obligatoire, à quelques rues du Musée-Théâtre, chez Duran qui ne se contente pas d'être une bonne auberge et un excellent hôtel ; c'est aussi un lieu plein de souvenirs de Dalí qui venait ici chaque jour pour discuter avec son ami, Lluís Duran, propriétaire des lieux. Aujourd'hui, c'est le fils Duran qui régale ses convives de quelques menues anecdotes sur le peintre, dans la grande salle tapissée de photos. Le périple dalinien se poursuit vers la côte, au fil d'une route escarpée qui nous abandonne sur un semis de galets, face à la mer, près de Cadaquès, c'est Portlligat, un micro-village de pêcheurs où Dalí, au grand dam de ses parents, a abrité ses amours avec sa muse Gala, ancienne compagne de Paul Eluard. Au fil des années, Dalí et Gala ont acheté et agrandi un ensemble de petits cabanons blancs, accrochés aux rochers, au milieu des cyprès et des oliviers. Ils y aménagent d'abord un atelier, un salon, puis une chambre à coucher, une salle à manger, une bibliothèque... dont ils font un nid d'amour et de travail tout en couloirs labyrinthiques, petites

Autres circuits et découvertes

- **Un circuit gourmand** : depuis toujours la Costa Brava mélange les produits de la mer et de la montagne, livrant une gastronomie savoureuse. Mais c'est aussi la terre de naissance de la cuisine moléculaire dont le représentant le plus illustre est le chef Ferran Adrià. La région possède des restaurants étoilés et des chefs de grande renommée. On peut facilement combiner la visite d'un marché de poissons dans un port de pêche comme Palamos, célèbre pour ses gambas rouges, un atelier de cuisine (pourquoi pas dans les cuisines de Marc Gascons, le plus jeune chef étoilé d'Europe ?) et la découverte d'une cave. Une adresse : le Celler de la Vinyeta, à Mollet de Peralada, dans la région de l'Emporda ; cette petite exploitation agricole produit des vins

que l'on retrouve sur les tables de Ferran Adrià et des non moins célèbres frères Roca.

- **Un circuit nature** : il est possible de programmer une longue balade le long de la côte escarpée, en suivant des « chemins de ronde », hérités du Moyen-Age quand la Catalogne devait se défendre contre des attaques de pirates.

- **Un circuit historique** : à Gérone, pour son vieux quartier (Barri Vell) serti par les murailles médiévales, ses maisons pittoresques aux façades peintes, surplombant la rivière Onar, et son quartier juif (Call Jueu) où vivait la communauté juive de la ville avant 1492, date du décret d'expulsion des Juifs d'Espagne ; c'est l'un des quartiers médiévaux les mieux conservés d'Europe.



salles sans issue et passages tordus. L'endroit, meublé d'un foisonnement d'objets disparates, est un pur poème onirique, aussi kitsch qu'émouvant. Dans les murs chaulés, de longues ouvertures donnent sur la mer. A l'arrière, un jardin tortueux et plein de surprises : un pigeonnier, une piscine... L'ensemble est

si tarabiscoté que l'on n'y entre que par petits groupes, toutes les dix minutes, et qu'il faut impérativement réserver son horaire de visite.

Encore un peu de route, dans le bas Anpourdán, une région où la campagne s'arrondit sous les pins et les chênes. Là,

à 40 km de Figueres et plus très loin de Gérone, se situe la dernière étape du périple dalinien : le château de Pubol, un castel médiéval à moitié fissuré dont Dali a fait un royaume pour l'offrir en 1970 à Gala. A l'image de sa muse, le château de Pubol est austère, souverain et secret, mais somptueusement décoré de trônes,

de colonnes, de miroirs. La fameuse sala des escuts est tapissée d'emblèmes ésotériques ; une fausse porte, peinte comme une imposante porte de château, une chaise en bronze décorée de petites cuillères... Une chambre aux tons bleus attend la souveraine. Dans le grenier, sa garde-robe remarquable fascine les visiteuses. Tout est mis en scène pour honorer Gala qui y a reçu ses derniers invités avant d'être enterrée dans la crypte. L'orchestration quasi cinématographique de l'espace se prolonge dans le jardin échevelé, peuplé de têtes de Wagner et d'éléphants en ciment !

Reconverti en décorateur d'intérieur, Dali pouvait tout se permettre : par la grâce de Juan Carlos 1^{er}, il était désormais Marquis de Dali et de Pubol.

Carnet pratique

Partir sur la Costa Brava

- En avion :
280 vols desservent la Catalogne depuis la France jusqu'aux aéroports de Barcelone ou de Gérone. Départs de Paris et de plusieurs villes de province. Avec les compagnies aériennes Vueling, Iberia, Ryanair, Spanair, Air France, Easyjet ou Air Europa.
Si vous choisissez Vueling, sachez que la compagnie espagnole propose des prix bas pour un service de bonne qualité. Plusieurs vols par semaine au départ de Paris, Lyon, Lille, Bordeaux, Toulouse, Nantes et Marseille.

- En train :
Pour certains, la Costa Brava sera la porte à côté, et le train un moyen de transport plus fonctionnel. Depuis 2010, il existe un TGV Paris-Figueras, desservant notamment Marseille et Montpellier. Quant au train-hôtel de nuit Elypsos Paris-Barcelone, il fait étape à Figueras et Gérone.

Choisir un point de chute

- Pourquoi pas Lloret de Mar, à 80 km de Barcelone ? Cette ville, connue notamment pour l'intense fréquentation de ses night-clubs, est en plein renouvellement touristique. Ce qui permet de redécouvrir en toute quiétude les jolies plages qui ont fait sa réputation, ses infrastructures hôtelières (beaucoup de 4 et 5 étoiles) et son Grand Casino tout neuf.

Saisons idéales : le printemps et l'automne.

Langues officielles : le catalan, l'espagnol (le castillan) et l'occitan !

Dali à Paris :

« Rétrospective 2012 des œuvres de Salvador Dalí », au Centre Pompidou, du 21 novembre 2012 au 25 mars 2013.

Un crochet par Barcelone

Impossible pour vous de descendre en Catalogne sans accorder un peu de temps à Barcelone ? On vous comprend.

C'est désormais l'une des destinations urbaines les plus excitantes du sud de l'Europe, avec son climat doux, son port effervescent, ses quartiers historiques et ses nombreux musées. On peut faire le tour de la Barcelone moderniste, sublimée par un langage architectural né à la fin du XIX^e siècle et qui a laissé des chefs d'oeuvre signés Gaudi : la Familia Sagrada, le parc Güell, la casa Battlo..., ou bien approcher la Barcelone résolument contemporaine, avec sa skyline futuriste et sa Torre Agbar en verre et béton.

Mais pourquoi ne pas oser une thématique « sport » dont on est sûr qu'elle fera des adeptes ?

En 1992, Barcelone a accueilli les Jeux Olympiques, elle en a gardé tout un florilège d'installations sportives sur la colline de Montjuïc où l'Anella Olimpica est devenue un lieu de balades et de visites ; à voir : le Palau Sant Jordi, conçu par l'architecte japonais Arata Isozaki, l'Estadi Olímpic et ses 55 000 places, le Museu Olímpic i de l'Esport... Et n'oublions pas que Barcelone vit au rythme des victoires du Barça, son club de foot vénéré, éternel rival du Real de Madrid ; ici, Lionel Messi est une idole et le maillot bleu et grenat une tenue de tous les jours pour l'afficionado. Sur les Ramblas, le moindre kiosque à souvenirs regorge de produits dérivés.

Tentez donc la visite du Musée du Barça, aménagé dans le stade officiel de cette équipe mythique, et lancez-vous dans la « Camp Nou Experience », un long cheminement dans les coulisses du stade où l'on se plonge dans la contemplation de coupes, de maillots et d'extraits de matchs, avant de se faire tirer le portrait auprès de son footballeur préféré (mais virtuel !).



**Vacances
transat**
Le voyage illimité



Passez **UN HIVER**
 au son du reggae: destination
 LA JAMAÏQUE !

SUIVEZ LE SPÉCIALISTE !

Cet hiver, le monde de Vacances Transat s'enrichit de
5 NOUVELLES DESTINATIONS :

- ✓ La Jamaïque
- ✓ La Malaisie
- ✓ Le Népal
- ✓ La Birmanie
- ✓ Les Émirats Arabes Unis

Une belle occasion de vous proposer notre savoir-faire: 25 ans d'expérience, plus de 50 destinations et une expertise reconnue dans toutes les formules de circuits, accompagnés ou individuels, et de séjours.

Demandes de Partenariat :

06.20.56.19.25

ou

01.58.91.41.10

indivcollectivites@vacancestransat.fr

Demandes pour vos groupes :

01.58.91.41.30

groupecollectivites@vacancestransat.fr

Vacances Transat SASU au capital de 84 150€ - 6 rue Truillet - 94204 Ivry-sur-Seine cedex - immatriculée au Registre des Opérateurs de Voyages et de Séjours sous le N°IMC93100008 - Garantie financière A.P.S. Paris - RCP ZURICH INSURANCE plc Levallois Perret Cedex @ Jzabloski

L'Afrique du Sud, ses réserves et ses parcs naturels

Avec plus d'une centaine de parcs naturels dont certaines réserves animalières ont déjà fêté leur cent ans d'existence, l'Afrique du Sud est le pays de ce continent qui le a mieux préservé la faune sauvage...



© OT AFRIQUE DU SUD



Depuis la fin de l'apartheid en 1994, l'Afrique du Sud est devenue un pays fréquentable. Les comités d'entreprise l'ont bien compris puisque, depuis ces dernières années, l'Afrique du Sud figure en bonne place parmi les destinations qu'ils proposent aux salariés.

Mais pourquoi va-t-on en Afrique du Sud ? Principalement, pour la diversité inouïe des paysages à la beauté incomparable qu'offre ce pays plus étendu que la France, l'Italie et l'Allemagne réunies. Sur une superficie de 1 219 090 km², se concentrent déserts, plantations de cannes à sucre, hauts plateaux aux vastes étendues de pierres et de sable, chaîne de montagnes dont les hauts sommets culminent à plus de 3 000 mètres, plages de l'océan indien et falaises surplombant l'océan atlantique. Autre raison et non des moindres pour visiter l'Afrique du Sud : ses huit millions d'hectares protégés qui constituent plus d'une centaine de parcs naturels permettant d'observer la faune africaine.

Le Cap

Un voyage en Afrique du Sud peut débiter à Johannesburg, à Durban ou au Cap. Le nôtre débute au Cap, comme ce fut le cas des premiers colons hollandais qui y débarquèrent en 1652 pour fonder un

comptoir au nom de la Compagnie des Indes néerlandaises.

Dès l'arrivée à l'aéroport, la première vision est celle de la « montagne de la table » avec son célèbre nuage accroché à son sommet de 1087 mètres. On y accède par un téléphérique, lorsque le vent ne souffle pas trop fort.

Autrefois, simple relais de ravitaillement pour les bateaux faisant le commerce des Indes, le Cap est une ville portuaire au climat méditerranéen qui a un pied en Europe et l'autre en Afrique. L'ancien port industriel dont la construction avait été lancée en 1860 est aujourd'hui le principal complexe de loisirs du Cap. Le « Waterfront » compte quelque 500 commerces dont un bon nombre de restaurants et bars au bord de l'eau. Il attire chaque mois un million de personnes sur ses quais.

La ville a doublé sa superficie après le creusement du nouveau port. Le vieux fort hollandais baigné autrefois par la mer est désormais en pleine ville, tandis qu'un nouveau quartier repose sur les remblais. En continuant la promenade dans le centre historique, on atteint la marie. C'est de son balcon que Nelson Mandela a prononcé son premier discours d'homme libre devant un million de personnes. A gauche de St Georges Mall, une longue allée piétonne se faufile entre la cathédrale Saint-Georges où officiait l'archevêque anglican Desmond Tutu et le Parlement. Cette voie piétonne traverse les six hectares du plus ancien jardin

d'Afrique. Non loin des chênes centenaires qui bordent « Gouvernement Avenue », on découvre un arbre unique au monde, le Silver Tree, aux feuilles douces comme du velours et brillantes comme l'argent.

Vers le Cap de Bonne Espérance

Plus au sud, les « Douze apôtres », une série de rocs de forme cylindrique, longent la côte atlantique. La route rase la corniche, avant d'atteindre le petit port de Hout où l'on embarque vers Duiker Island qui abrite une colonie de phoques. Le spectacle est superbe. Entre les rochers sur lesquels viennent s'écraser des déferlantes, on observe le manège des petites têtes noires luisantes qui plongent dans l'eau glacée. Il faut dire que la température de la mer oscille entre 11°C et 17°C toute l'année.

Une fois revenu à terre, on peut poursuivre sa route vers le Cap de Bonne Espérance, à 75 kilomètres de la ville du Cap. On traverse les « causes » sauvages et dénudés de Silver Mine. C'est là que se trouve « Ocean view » : des HLM construits au temps de l'apartheid pour les marins métis et malais. Ironie cruelle de l'ancien régime, la cité que l'on traverse en quelques secondes à peine n'a évidemment aucune vue sur l'océan. La côte et ses rares villages étaient autrefois réservés aux seuls blancs.



© OT AFRIQUE DU SUD

Un arrêt s'impose avant d'atteindre le Cap de Bonne Espérance : Foxy Beach. Sur ce ruban de sable nacré apparaît entre des blocs de granit le cœur de la réserve naturelle de Boulders. Par des passerelles sur pilotis, on rejoint les abords immédiats de la plage où vivent plus de 3 000 pingouins africains (Boulders).

Après cette halte, on accède à la réserve proprement dite du Cap de Bonne Espérance. Sur les 7750 hectares protégés que compte cette réserve, on peut observer les élans du cap, la plus grosse antilope d'Afrique, des autruches, des zèbres et des babouins qui se nourrissent de coquillages. Un « spot », côté océan indien, permet de contempler de juillet à novembre des centaines de baleines.

Au bout d'une promenade de 45 minutes, on atteint enfin le fameux « cap des tempêtes » au milieu d'une végétation rase battue par le vent. Ce rocher du bout du monde, malgré ses six phares, a provoqué quelque 200 naufrages. On respire l'air du large. Le petit sentier serpente dans les landes, seuls les rochers et la plage émergent. Des deux côtés du sentier, les « Damants des roches », de gros rongeurs semblables à des marmottes, sont les habitants les plus septentrionaux du continent africain. A 34 degrés, 21 minutes et 25 secondes Sud, le Cap de Bonne Espérance est un Everest pour les marins. Ce rocher s'oppose à une mer qui, de l'Antarctique à l'Argentine, ne connaît pas d'obstacle.

Au pays zoulou

On rejoint le pays zoulou à partir de Durban, superbe ville balnéaire au climat subtropical. Pendant les 150 kilomètres, l'autoroute progresse au milieu de centaines de collines vert tendre, entièrement plantées de cannes à sucre. Parfois, en haut d'une éminence se découvre un « kraal », groupe d'habitations traditionnelles. Plus la route monte vers le Fort Nongqayi – devenu musée national des Zoulous – plus le paysage est grandiose. On peut y passer

la nuit dans un « Lodge » de l'une des quelques réserves privées de la région. Au menu du dîner, ne manquez pas le « braï », le barbecue traditionnel des sud-africains. De là, on prend la route de Pongola, proche de la frontière du Swaziland. Le haut du col nous offre un panorama impressionnant qui surplombe la digue de Pongolapoort. Dans le fleuve du même nom, on observe crocodiles, hippopotames et poissons. Ensuite, nous visitons "Itala Game Reserve", sur ce territoire demeuraient jadis le célèbre chef zoulou Shaka et ses héritiers. Aujourd'hui y vivent rhinocéros (noirs et blancs), des éléphants, et 300 espèces d'oiseaux.

Le parc de Krüger

L'immense parc de Krüger, la plus ancienne réserve animalière du monde, offre aussi le plus beau des spectacles : des centaines d'animaux en toute liberté loin des hommes qui, eux, vivent derrière les grilles. Tout au long des 200 kilomètres de route et de piste, on croise la plupart de ces animaux au hasard d'une incursion. En quittant la route goudronnée, il n'est pas rare d'apercevoir de sa 4X4 en plus des nombreuses antilopes (impalas graciles, koudous...), les « big five » : lions, éléphants, rhinocéros, buffles et hippopotames.

Mais, le parc réserve d'autres merveilles de la



© OT AFRIQUE DU SUD



Les réserves d'Afrique du Sud

En Afrique du Sud, les sanctuaires de la faune se divisent en 3 catégories :

- **"nature parks"** : parcs naturels dotés de chemins et de sentiers de grande randonnée.
- **"private game reserves"** : réserves naturelles privées situées surtout à la frontière ouest du parc Kruger, dans la partie nord du KwaZulu-Natal et dans la province de l'Eastern Cape.
- **"national game reserves"** : réserves naturelles nationales qui peuvent être visitées de façon autonome en voiture individuelle, mais aussi en circuits organisés accompagnés d'un guide qualifié.

nature. Tel est le cas avec la visite des vertigineux escarpements du massif de Dragensberg (la montagne du dragon) et des 30 kilomètres du canyon de la Blyde river où l'on découvre, parfois dans la brume,

les panoramas éblouissants des « trois rondavels » ou de la « fenêtre de Dieu ». C'est ici que le héros du film « Les Dieux sont tombés sur la tête » se débarrasse de son encombrante bouteille de coca...



L'invitation au voyage

Afrique du Sud

Devis sur demande
au 01.41.66.30.90
infos@belleplanete.com

Belle Planète, tour-opérateur spécialiste des voyages de groupe depuis 2000.
Des circuits, séjours, croisières et week-ends à travers les cinq continents.



Donnez des ailes à vos envies !



Retrouvez l'inspiration
www.sud-afrique.com

MédiaCE

VOUS CONSEILLE SUR VOS PROJETS DE VOYAGE EN GROUPE

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



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

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

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

Destination(s) projetée(s) :

Afrique du Sud

Date nb participants

Algérie

Date nb participants

Antilles

Date nb participants

Brésil

Date nb participants

Canada

Date nb participants

Chine

Date nb participants

Cuba

Date nb participants

Egypte

Date nb participants

Espagne

Date nb participants

Grèce

Date nb participants

Inde

Date nb participants

Israël / Jordanie

Date nb participants

Italie

Date nb participants

Japon

Date nb participants

Kenya

Date nb participants

Maroc

Date nb participants

Mexique

Date nb participants

Portugal

Date nb participants

Rep. Dominicaine

Date nb participants

Russie

Date nb participants

Sénégal

Date nb participants

Seychelle

Date nb participants

Sicile

Date nb participants

Sri Lanka

Date nb participants

Thaïlande

Date nb participants

Tunisie

Date nb participants

Turquie

Date nb participants

USA

Date nb participants

Vietnam

Date nb participants

Week-end européen

Date nb participants

Week-end Ski

Date nb participants

CE : _____ Responsable : _____

Adresse : _____

CP : _____ Ville : _____

Tél. : _____ Fax : _____ Effectif : _____

Email : _____ Date d'élection : _____

Chutes Victoria

Lors de votre séjour en Afrique du Sud, n'hésitez pas à faire une extension de deux jours aux chutes Victoria. Vous ne le regretterez pas. Situées sur le fleuve Zambèze, à la frontière entre la Zambie et le Zimbabwe, les chutes Victoria sont le plus grand rideau d'eau du monde et constituent un site d'une grande beauté par ses caractéristiques géologiques et géomorphologies exceptionnelles (embruns, brume et arcs-en-ciel).

Le site s'étend sur plus de 6 860 ha et recouvre 3 779 ha du Parc national de Mosi-oa-Tunya, 2 340 ha du Parc national des Chutes Victoria et 741 ha de la bande fluviale du Parc national du Zambèze. Les chutes d'eau culminent à une altitude d'environ 915 mètres au-dessus du niveau de la mer et ont une envergure de quelque 1 708 mètres de large. Leur débit peut atteindre jusqu'à 500 millions de litres d'eau par minute avec des trombes déferlant d'une hauteur de 99 mètres.

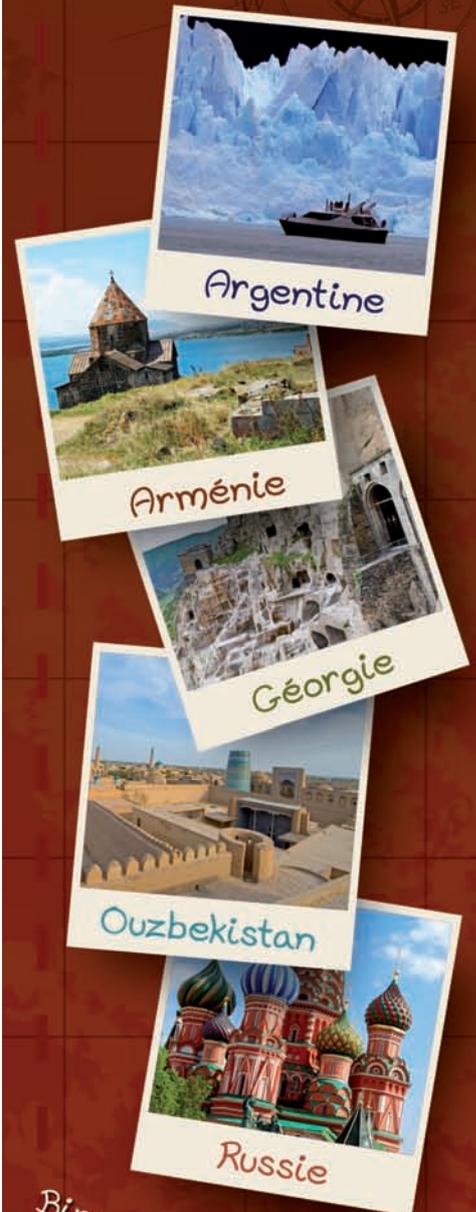
Les embruns vaporisés par elles sont visibles à une distance de 30 km depuis la route de Lusaka en Zambie et de 50 km depuis la route de Bulawayo au Zimbabwe.

Tout un réseau de chemins balisés permet d'accéder à pied à différents points de vue d'où l'on peut contempler les chutes et admirer la forêt tropicale environnante.



Spécialisé depuis plus de 35 ans dans la conception et la réalisation de voyages culturels et à thèmes.

PERLES du MONDE
vous propose...



Birmanie Brésil
Egypte Japon Chine
Jordanie Pérou Etats-Unis
Pologne...

PERLES du MONDE

11 rue des Pyramides 75001 Paris
Tél : 01 42 96 10 40 Fax : 01 42 96 18 77
e-mail : info@perlesdumonde.fr
www.perlesdumonde.fr

IM075100255

L'Afrique du Sud et les voyagistes

Suite à notre demande de cotations pour un circuit en Afrique du Sud, des voyagistes ont répondu selon certains paramètres établis par Média CE : la période (janvier 2013), le vol régulier entre Paris et Johannesburg, la formule pension complète incluse et la ville de départ (Paris). Voici leur proposition.

	<p>Prix Capitales Tours : le prix annoncé est de 1 659 €. Circuit de 12 jours et 11 nuits. Vol régulier Air France ou British Airways, pension complète. Le prix inclut les taxes aériennes et les assurances annulation, bagages et assistance. Le prix Média CE tout compris est de 1 659 €</p>	<p>1 659 €</p>
	<p>Prix Syltours : le prix annoncé est de 1 690 €. Circuit de 12 jours et 11 nuits. Vol régulier Air France, pension complète. Le prix inclut les taxes aériennes et les assurances annulation, bagages et assistance. Le prix Média CE tout compris est de 1 690 €</p>	<p>1 690 €</p>
	<p>Prix Belle Planète : le prix annoncé est de 1 668 €. Circuit de 12 jours et 11 nuits. Vol régulier Air France, pension complète. Le prix inclut les taxes aériennes. Par contre l'assurance annulation et bagages n'est pas comprise (2,5 %) Le prix Média CE tout compris est de 1 709 €</p>	<p>1 709 €</p>
	<p>Prix Adora Voyages : le prix annoncé est de 1 990 €. Circuit de 11 jours et 8 nuits. Vol régulier Air France ou British Airways, pension complète. Le prix inclut les taxes aériennes. Par contre l'assurance annulation et bagages n'est pas comprise (3 %) Le prix Média CE tout compris est de 2 049 €</p>	<p>2 049 €</p>



Afrique du Sud, mode d'emploi

Capitale : Pretoria

Langue : il y a plus de 11 langues parlées en Afrique du Sud. Les principales sont l'anglais, le zoulou et l'afrikaans.

Monnaie : le rand 1 E = 9,9 Rd

Formalités de départ : pour l'entrée en Afrique du Sud il n'est pas nécessaire d'avoir un visa.

Aérien : pour aller en Afrique du Sud il y a plusieurs solutions. Les compagnies South African et Air France proposent des vols pour cette destination. En vol avec escale, vous avez le choix de faire escale à Londres avec la British Airways, à Zurich avec Swiss Air ou à Amsterdam avec Air France.

Temps de trajet : Partir en vol direct à Johannesburg nécessite, au départ de Paris, 11h30 de vol. Partir en faisant une escale peut aller de 14h30 de vol à 18h.

Décalage horaire : il y a une heure de décalage horaire avec la France en hiver. Quand il est 12h à Paris il est 13h en Afrique du Sud. Par contre en été la France et l'Afrique du Sud ont la même heure.

Climat : les saisons sont inversées en Afrique du Sud. L'été européen est l'hiver sud africain et inversement. Il commence à partir de novembre jusqu'au mois de mars. Quant à l'hiver il s'étend du mois de juin au mois d'août.

Cuisine : quelques plats à ne pas manquer lors de votre voyage en Afrique du Sud : le sosatie (brochettes marinées dans une sauce au curry), le bobotie (curry malais) ou encore le biltong (viande séchée). De nos jours, on y trouve de toutes les cuisines du chinois au français en passant par le japonais, le thaï ou l'italien. Autres spécialités africaines à ne pas manquer : l'autruche et le crocodile.

Santé : on ne demande aucun vaccin pour l'entrée en Afrique du sud. Cependant, il reste certains vaccins recommandés comme celui pour le tétanos, la fièvre typhoïde et l'hépatite A et B.

Guide recommandé : Le petit Futé.

Florent DARON, l'artiste aux multiples facettes



Florent DARON se charge pour vous de l'animation de tous vos événements : du départ en retraite à la soirée d'entreprise en passant par les spectacles de fin d'année.

Vous souhaitez organiser un soirée dansante, une soirée karaoké, une soirée spectacle, ou un spectacle de Noël ? Florent DARON vous propose son talent et s'adapte à tous les budgets .

Florent DARON vous propose aussi des ateliers magie et ballons, la création de tours de magie pour le lancement d'un produit.

Tout est pris en charge : la sonorisation, l'éclairage et même la vidéo de vos événements. Un catalogue d'artistes et d'orchestres, échassiers, mimes, et ventriloques sont à votre disposition.

Florent DARON est à votre écoute depuis plus de 20 ans et se déplace sur toute la France. De nombreuses entreprises lui ont fait confiance (VEOLIA, EDF GDF, CARREFOUR, INTERMARCHÉ,...)

**N'hésitez pas à demander un devis gratuits
sur www.createurdesourires.com**

FLORENT DARON
CreateurDeSourires
www.createurdesourires.com

MAGICIEN - DISC JOCKEY - BALLOONEUR - ARTISTE

ANIMATION DE SOIREE SPECTACLE ET DANSANTE
SPECTACLE DE NOEL - LANCEMENT DE PRODUIT
DECORATION BALLON ET LUMIERE
ATELIER MAGIE ET BALLON
KARAOKE - SONORISATION - ECLAIRAGE - VIDEO

TEL: 06 68 21 10 12
florent.daron@gmail.com
licences de spectacles 2- 1058657
et 3- 1058658



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».

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

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 PATHE!



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