



Bienvenu à l'édition n° 1/2007 de CEE News.

11 avril 2007

**Der EBR-Fachinformationsdienst**

Le réseau de formation et de conseil « euro-ce.org » vous donne des informations autour du comité d'entreprise européen et des sujets adjacents.

CEE News paraît quatre fois par an.  
Vous pouvez télécharger la newsletter en [format pdf](#) pour l'imprimer.

Les numéros anciens se trouvent dans les [archives](#).



[Dieser Newsletter auf Deutsch](#)



[This newsletter in English](#)

Contenu :

- [1. La concurrence entre sites, un défi pour le CEE](#)
- [2. Quel travail de CEE après la fusion d'entreprises ?](#)
- [3. Les comités d'entreprise européens engagent une procédure juridique](#)
- [4. Les employeurs considèrent comme risquées les procédures devant les tribunaux](#)
- [5. Des standards sociaux minimums convenus](#)
- [6. De fondations de nouvelles SE](#)
- [7. Les comités d'entreprise européens dans le secteur des services](#)
- [8. Tchèque : Nouveau code du travail et le travail des CEE](#)
- [9. De la recherche en matière de CEE](#)
- [10. Les pages Web intéressantes](#)
- [11. Nouvelles publications](#)
- [12. Réseau de formation et de conseil : Des exemples de notre travail](#)
- [13. Dates de colloque actuels](#)
- [14. Mentions légales](#)

## 1. La concurrence entre sites, un défi pour le CEE

### EADS en crise ?

Le calme ne revient pas chez le fabricant d'avions Airbus, section la plus importante du groupe EADS. Le programme « Power8 » devrait permettre d'économiser des coûts à hauteur de plusieurs milliards, bien que les carnets de commandes de l'entreprise soient remplis. Les frais de gestion devraient diminuer de 30 pour cent, la fabrication être tendue et répartie plus efficacement sur les différents sites industriels. Une partie de la production sera réalisée par des entreprises en dehors du groupe et une série de sites va être vendue à des investisseurs. Le retard de livraison du nouvel Airbus A 380 a été l'élément déclencheur de ces plans (voir [rapport dans CEE-News 3/2006](#)).



C'est le 28 février 2007 que le comité d'entreprise européen a été informé du programme « Power8 ». Le jour avant, le groupe de coordination EADS de la Fédération Européenne des Métallurgistes (FEM) à Bruxelles avait décidé d'un cahier des revendications. Après l'annonce du programme Power8 par l'employeur, la fédération allemande IG Metall formula également ses exigences dans sa « déclaration de Varel ».

- [Le texte de la plate-forme Airbus de la FEM](#)
- [Rapport de presse sur la « déclaration de Varela » de l'IG Metall](#) (en langue allemande)

Lors de la séance du CEE du 14 mars 2007 à Toulouse, les syndicats avaient formulé plus de 100 questions à la direction du groupe, il n'a pas eu de réponse à toutes les questions. La direction donne l'impression de mener un monologue au lieu de discuter avec les représentants des travailleurs, disait le syndicat Force Ouvrière (FO) dans un communiqué de presse après la séance.

- [Page Web du syndicat CGT chez Airbus de Toulouse](#)



Les représentants des travailleurs demandent non seulement la reprise du plan de restructuration « Power8 », mais veulent également mener des négociations avec la direction centrale sur l'avenir industriel d'Airbus. Des actions de protestation dans toutes les usines d'Airbus auxquelles participèrent 40.000 personnes ont eu lieu dans toute l'Europe, dont 20.000 personnes à Hambourg (voir la photo) le 16 mars 2007. Une autre séance du CEE le 4 avril 2007, à Toulouse, est restée sans résultat malgré une grève de quatre heures des milliers de travailleurs à la veille de la séance.

- [Vidéo de la journée de protestation européenne](#) (en langue allemande)

La solidarité internationale chez Airbus n'était pas évidente. En janvier 2007 encore, le syndicat FO qui dispose d'un grand soutien parmi le personnel d'Airbus (47% des voix aux élections de CE à Toulouse) avait présenté une expertise, d'après laquelle les sites français étaient plus efficaces et plus économiques que les autres sites en Europe. Rüdiger Lütjen, président élu du comité de groupe d'Airbus Allemagne, traitait cette étude « d'insolente » et en refusait entièrement le contenu. Les usines allemandes seraient aussi productives que les françaises, parfois même plus productives. Les textes suivants ne sont que disponibles en langue allemande :

- [Article de presse sur la disharmonie franco-allemande](#)
- [Interview du secrétaire général de la FEM sur le sujet](#)
- [Contexte : Syndicats et élections de comité d'entreprise en France](#)

### Interview du président du CEE

Comment se présente la coopération des représentants des travailleurs au sein du groupe EADS ? En dessous du Holding, il y a plusieurs comités d'entreprise européens pour chacune des différentes divisions (pour Airbus par exemple). Le président-élu du CEE du groupe EADS, **Gérard Patot** (photo), vient de l'usine de fabrication d'hélicoptères Eurocopter à Marignane près de Marseille. Il est membre du syndicat CGT-FO et dirige le comité d'entreprise européen d'Eurocopter. Kathleen Kollwe l'a interrogé sur ses expériences pour CEE-News.



- [Le texte de l'interview](#)
- [Le texte de l'accord de CEE chez EADS](#) (en langue allemande)



### Nokia Siemens Networks ne présente pas des dates

Le 14 février 2007, des représentants des travailleurs de Siemens et de Nokia venant d'Allemagne, de Finlande, de France, de Belgique, d'Espagne et d'Autriche se sont rencontrés à Bruxelles à la Fédération Européenne des Métallurgistes (FEM). Bien que la fusion des activités « réseaux » (voir [rapport dans CEE-News 2/2006](#)) soit déjà réalisée au 1er avril 2007, les élus n'avaient pas encore reçu de chiffres fiables, ni de documents économiques leur permettant de se faire une opinion sur les conséquences. Le nombre d'emplois perdus parmi les 60.000 employés de l'entreprise commune se situera entre 10 % et 15 % de l'effectif. La direction a été critiquée pour le manque de transparence dans un communiqué de presse. Jusqu'à présent, il n'y a pas encore de comité d'entreprise européen pour Nokia Siemens Networks (NSN), c'est le comité de coordination de la FEM qui assure la représentation du personnel en ce moment.

- [Le texte du communiqué de presse](#)

---

### BNP Paribas informe très tard le CEE



Le comité d'entreprise européen de la banque française BNP Paribas se trouve devant une renégociation de l'accord CEE, après la reprise de la banque italienne BNL (Banca Nazionale del Lavoro) et ses 17.000 employés. Il n'y a pas que la répartition des mandats qui est actuellement sur le banc d'essai. La position que les représentants des travailleurs vont prendre face à la réduction du personnel qui aura lieu en Italie, Espagne et Luxembourg suite à la fusion, est une question beaucoup plus importante en ce moment. Lors d'une session extraordinaire le 20 février 2007, le CEE a été pour la première fois informé des plans. Il y avait déjà eu des contacts bilatéraux avant entre les syndicats CGT (France) et CGIL (Italie), des contacts intensifs qui ne pouvaient cependant pas offrir une perspective européenne pour les négociations en cours du plan social.

- [Des informations supplémentaires sur le CEE de BNP Paribas](#)

---

### Accord de principe pour RWE Energy



Le 14 mars 2007, le comité d'entreprise européen et la direction centrale de RWE Energy ont signé à Dortmund un accord de principe concernant le traitement des restructurations. L'arrangement concerne l'Allemagne, la Hongrie, la Pologne, la Slovaquie, l'Autriche et les Pays-Bas, il est basé sur l'accord du CEE de 2005 (voir [rapport dans CEE-News 2/2005](#)). Chez RWE, il n'y a pas de comité d'entreprise européen de groupe, mais des comités pour les différentes sections.

- [Le texte de l'accord de restructuration](#) (en langue allemande)
- [Présentation du président-élu du CEE](#) (en langue anglaise et allemande)

---

### Des négociations au niveau européen chez Sanofi-Aventis



La direction centrale du groupe pharmaceutique français s'est récemment déclarée prête à mener des négociations avec le comité d'entreprise européen au sujet de la formation permanente dans l'entreprise, sur les conséquences sociales de restructurations et sur l'intégration de personnes handicapées. Un groupe de travail réunissant pour la première fois les deux côtés se rencontrera le 19 avril 2007, pour harmoniser la procédure exacte. La question de savoir si les négociations doivent être menées par le comité restreint du CEE ou par un comité de coordination syndical n'a pas encore été élucidée. Dans beaucoup d'entreprises de la métallurgie, il est courant qu'un tel comité fonctionne en parallèle aux structures du CEE.

- [Communiqué de presse sur la conclusion de l'accord CEE chez Sanofi-Aventis](#)
- [Le texte de l'accord CEE](#) (en langue allemande)

---

### Priorité au renforcement des comités d'entreprise européens

Vu la vague de restructurations au-delà des frontières que l'on observe actuellement, la Fédération Européenne des Métallurgistes (FEM) considère que l'une de ses tâches principales est d'organiser de la solidarité à l'intérieur des entreprises multinationales. Après la première conférence sur la politique syndicale d'entreprise en novembre 2006 à Bruxelles, elle a maintenant présenté un papier de position. Le point le plus important est le renforcement des comités d'entreprise européens.

- [La prise de position dans sa teneur](#)
- [Rapport d'un colloque à ce sujet](#) (en langue anglaise)

## 2. Quel travail de CEE après une fusion d'entreprise ?

## Accord de CEE pour la banque UniCredit a été conclu



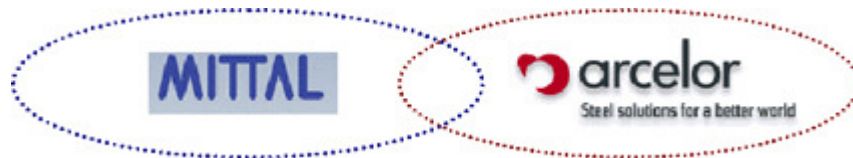
Le 26 janvier 2007, un accord de CEE a été signé pour la banque italienne UniCredit. Les négociations ont eu lieu après le rachat du Groupe HVB (HypoVereinsbank et la banque Austria Creditanstalt) par UniCredit. Elles ont été entamées parce qu'il existait déjà un CEE seulement en Allemagne, mais non en Italie. Le nouveau CEE représente 145.000 travailleurs dans toute l'Europe, des pays de l'Union Européenne, mais aussi en Suisse, en Croatie, en Bosnie, en Serbie, au San Marino, en Turquie, en Russie et en Ukraine. Le plus grand nombre des employés de la banque se trouvent en Italie, en Pologne et en Allemagne.

Le CEE d'UniCredit dispose désormais de droits de participation allant très loin et dépassant la simple information et consultation. Ils peuvent être comparés aux règlements récemment convenus chez l'assurance allemande Allianz (voir [rapport dans CEE-News 3/2006](#)). L'accord prévoit deux séances régulières par an et jusqu'à deux réunions supplémentaires dans des circonstances exceptionnelles. Le comité restreint du CEE est composé de six membres qui doivent venir de quatre pays différents, il peut créer des groupes de travail pour certains sujets et conclure des accords avec la direction centrale. Des sujets comme la formation continue, l'égalité des chances, la lutte contre la discrimination, ainsi que l'hygiène et la sécurité ont été expressément nommés.

- [Communiqué de presse de la Confédération européenne des syndicats](#)
- [Le texte de l'accord de CEE](#) (en langue anglaise)
- [Discussion avec les représentants des travailleurs au sujet de la fusion](#) (en langue allemande)

---

## Des négociations sur le nouvel accord de CEE pour ArcelorMittal



Après la reprise d'Arcelor par Mittal (voir [rapport dans CEE-News 2/2006](#)), les deux comités d'entreprise européens seront également fusionnés prochainement. C'est le 19 et le 20 mars 2007 que le troisième tour de négociation a eu lieu à Bruxelles pour déboucher sur un nouvel accord de CEE. Pour les comités d'entreprise, les principes du dialogue social développés chez Arcelor doivent également être appliqués chez ArcelorMittal. Dans la mesure où ceci est garanti, le nombre des délégués dans le nouveau CEE reste le seul point de discorde avec la direction centrale. Les représentants des travailleurs veulent augmenter le nombre de 48 membres actuellement à 72 et le bureau de 16 à 25 membres. La direction centrale s'y oppose. Le quatrième tour de négociation doit avoir lieu dans la ville nord-espagnole d'Avilés le 17 et 18 avril 2007.

Des représentants de différentes directions du groupe ArcelorMittal et venant de toutes les régions du monde, ont rencontré le 3 et 4 avril 2007 à Turin les experts de l'Organisation internationale du travail (OIT) pour discuter des conséquences juridiques possibles d'un accord-cadre mondial. Avant le rachat par Mittal, Arcelor avait conclu un tel accord-cadre avec les syndicats en septembre 2005 (voir [rapport dans CEE-News 3/2005](#)).



## Le CEE d'Axa intègre les délégués de Winterthur

Après la vente de l'assurance suisse Winterthur au groupe d'assurance français Axa par le Crédit Suisse en décembre 2006, le CEE d'Axa a décidé d'intégrer à l'avenir dix représentants des travailleurs de Winterthur. Neuf parmi eux faisaient déjà partie du CEE du Crédit

Suisse. Ni l'employeur, ni le secrétaire de CEE d'Axa ne pensaient qu'il était nécessaire de négocier un nouvel accord CEE à l'heure actuelle (voir [rapport dans CEE-News 3/2006](#)). Avec cela le comité d'entreprise européen d'Axa a augmenté de 51 à 61 membres. Il tiendra sa prochaine séance en juin 2007 à Berlin. Le secrétaire du CEE du Crédit Suisse participait déjà avant aux séances du comité restreint du CEE d'Axa en tant qu'invité permanent, afin de faciliter l'intégration. Depuis 2005, les principes du dialogue social pour ce type de restructurations sont appliqués chez Axa.

- [Accord de CEE en matière de restructurations](#) (en langue anglaise)

### 3. Les CEE engagent une procédure juridique

#### Dans l'attente d'un jugement important pour Alcatel - Lucent

En fait, la décision aurait déjà dû être prise le 3 avril 2007, mais le tribunal français appelé par le comité d'entreprise européen avait ajourné sa décision au 27 avril 2007. Plusieurs centaines d'employés, également venus de l'étranger en car, s'étaient rendus à Paris pour suivre la décision dans la salle d'audition. Le tribunal doit décider, si la direction centrale a suivi suffisamment ses devoirs d'information et de consultation sur le plan de restructuration par rapport au « European Committee for Information and Dialogue » (ECID), le nom officiel du CEE.



Le groupe français Alcatel (58.000 travailleurs) et l'entreprise américaine Lucent Technologies (30.000 travailleurs), une ancienne filiale d'AT&T, ont fusionné le 1er décembre 2006. Le nouveau groupe transatlantique avec siège à Paris est ainsi devenu un des plus grands fabricants de technologies de téléphonie et de l'Internet au niveau mondial. Suite à la fusion, 12.500 postes sont actuellement sur la liste de suppression, les usines en Allemagne à Stuttgart et Nuremberg seront particulièrement concernées.

Après de nombreuses protestations locales dans les pays concernés (France, Allemagne, Espagne, Italie, Pays-Bas, Belgique), le comité d'entreprise européen appelait à une journée de protestation. Environ 4.500 personnes, venues de plusieurs pays, ont participé à une manifestation à Paris le 15 mars 2007. Lors de la phase de préparation de cette journée, la direction centrale avait menacé de couper la page Intranet du CEE pour l'empêcher d'utiliser la plate-forme électronique pour protester.

- [Des informations de fond sur les actions de protestation](#) (en langue allemande)
- [Chronologie des événements](#) (en langue allemande)
- [Forum d'Internet \("Blog"\) sur le plan de restructuration](#)

#### Un « écouteur » dans les cabines des interprètes



Les méthodes utilisées par la direction centrale d'Alcatel - Lucent pour imposer la restructuration contre les comités d'entreprises ont été révélées le 23 mars 2007. Des membres du CEE ont découvert un juriste de l'entreprise qui s'était clandestinement introduit dans la pièce de régie des interprètes pour suivre de là-bas le débat interne des représentants des travailleurs. L'attitude a été rendue publique dans un communiqué de presse du CEE.

- [Le texte du communiqué de presse](#)

#### L'argumentation juridique de l'employeur

Dans la phase préparatoire de la fusion, les représentants des travailleurs des deux entreprises avaient essayé de négocier un nouvel accord de CEE (voir [rapport dans CEE-News 3/2006](#)). Leur tentative avait cependant échoué à cause de la résistance de la direction. Pour cette raison, l'ancien accord d'Alcatel reste toujours valable dans l'entreprise fusionnée.

Dans la procédure au tribunal en cours en ce moment, la direction centrale argumente que l'ECID est uniquement un comité de dialogue social et pas un comité d'entreprise européen à part entière. Les droits d'un CEE selon la directive au niveau de l'information et de la consultation ne le concerneraient pas non plus, parce que le comité avait été fondé sur base « volontaire » en 1996 avant l'entrée en vigueur de la législation nationale en matière de CEE. De tels accords jouissent toujours d'une protection des droits acquis selon l'article 13 de la directive CEE.

## Les conséquences possibles du jugement

Sur ce fond, une signification considérable revient à la décision du tribunal français à l'avenir, ceci vaut pour toutes les entreprises ayant également conclu un accord de CEE « volontaire » avant la date limite en septembre 1996. Après les calculs de l'Institut syndical européen, il s'agit d'environ 430 entreprises dont font partie presque tous les noms connus de la grande industrie (y compris beaucoup de groupes cotés au DAX allemand). Si le tribunal de Paris suivait l'argumentation syndicale, cela dégagerait des possibilités insoupçonnées pour améliorer les faibles droits de participation des CEE - même sans une révision de la directive CEE.

- [D'autres jugements dans des affaires de CEE](#)
- [La révision de la directive sur le CEE : état des lieux](#)

---

## Un accord de CEE déclaré non valable

Il y aura un nouvel accord de CEE dans le groupe français de construction et de télécommunication Bouygues, l'accord « volontaire » datant de 1995 avait été déclaré non valable par un tribunal à Paris. En mars 2007, la direction centrale s'était déclarée d'accord avec la formation d'un groupe spécial de négociation (GSN) de 17 membres.



Le 12 octobre 2006, une cour d'appel avait déclaré non valable l'ancien accord. La plainte avait été déposée par le syndicat CGT parce que celui-ci se voyait désavantagé lors de la désignation des délégués au CEE. Les juges venaient à la conclusion que l'accord sur la formation d'un « comité européen pour un dialogue social » avait correctement été conclu selon l'article 13 de la directive CEE, mais qu'il n'avait pas correctement été prolongé plus tard. La CGT, comme un des signataires de l'accord, n'avait pas été d'accord avec la prolongation. Dans les faits, la décision du tribunal a comme conséquence que chaque syndicat peut empêcher la prolongation d'un accord article 13 en Europe, s'il a été parmi les signataires initiaux.

Une affaire comparable est également en cours en ce moment devant le conseil des prud'hommes de Stuttgart en Allemagne. Le plaignant est le comité d'entreprise des librairies de gare Stilke à Hambourg. Stilke est une filiale du groupe suisse Valora (voir [rapport dans CEE-News 1/2006](#)).



## Le cas Vaxholm (ou Laval) devant la Cour européenne de Justice

Le 8 janvier 2007, la Cour européenne de Justice (CEJ) a pour la première fois statué sur le cas Vaxholm (voir [rapport dans CEE-News 4/2005](#)). La procédure a une signification européenne, car la question centrale est de savoir si le droit européen autorise les conflits de travail, pour forcer des entreprises étrangères à également observer pour sa main-d'œuvre étrangère, les conventions collectives suédoises sur le territoire suédois. La Confédération européenne des syndicats (CES) prenait comme occasion le début du procès à Luxembourg pour faire connaître sa vision juridique.

- [Le texte du communiqué de presse de la CES](#)

## 4. Les employeurs considèrent comme risquées les procédures devant les tribunaux

Déjà en novembre 2006, un jugement qui peut être considéré comme une grande avancé pour la jurisprudence sur la directive CEE, avait été pris par un tribunal français. Dans le cadre d'une procédure d'urgence, le comité d'entreprise européen de Gaz de France a pu stopper en dernière minute la fusion prévue avec Suez. Bien que la cour d'appel française n'ait pas encore pris la décision finale (on ne peut pas attendre une décision à court terme), d'autres comités d'entreprise européens se sont déjà saisis de ce jugement.

## Le CEE de Thomson menace d'intenter un procès

Le comité restreint du CEE de Thomson a décidé le 8 février 2007 d'intenter un procès. Le groupe français d'électronique veut fermer ses centres de production DVD au Luxembourg et en Grande-Bretagne et les délocaliser en Pologne. Les droits d'information et de consultation du comité d'entreprise européen, sur lesquels s'étaient mis d'accord en mai 2006, la direction centrale

# THOMSON

et le CEE dans un appendice à l'accord de CEE, n'avaient pas été respectés. Le secrétaire du CEE s'était fait interdire l'accès à ces deux sites.

Après cette décision, la direction se déclarait prête à financer une expertise économique pour le CEE et à stopper provisoirement les mesures prises dans les deux pays. Le CEE voudrait imposer des standards sociaux minimums, qui doivent devenir un élément du plan social pour les usines concernées.

---

### La direction de Michelin fait des concessions en dernière minute



Le comité d'entreprise européen du fabricant français de pneus Michelin s'est également référé à la décision de tribunal mentionnée en haut au sujet de Gaz de France. Le 3 avril 2007, un litige a été évité en dernière minute. Lors d'une rencontre dans les locaux de la Fédération européenne des syndicats de chimie (EMCEF) à Bruxelles, la direction s'est déclarée prête à procéder aux consultations et séances spéciales du CEE demandé.

[Des informations sur le CEE de Michelin](#)

D'un point de vue allemand, de telles revendications doivent être expliquées, étant donné le manque de droits de participation du CEE. L'étude du Prof. Kothhoff, que nous avons déjà présenté à plusieurs reprises dans les CEE-News, présente une séance de CEE typiquement française :

- [Exemple d'une séance d'un CEE français](#) (voir page 11)

---

### Le lobby patronal recommande une estimation des risques

Le cabinet de conseil et de lobbying de Londres « European Study Group » proche des employeurs a récemment publié une contribution sous le titre « Les comités d'entreprise européens montrent leurs muscles ». Elle dit que les syndicats utiliseraient les comités d'entreprise européens pour mettre en difficultés les employeurs. Après plusieurs années de paix et d'harmonie, ils utiliseraient les comités d'entreprise européens pour influencer activement par voie juridique les décisions des entreprises multinationales. Il s'agirait d'une nouvelle stratégie, parce qu'en matière de révision de la directive CEE les choses n'évoluent guère à la Commission européenne. À la fin se trouve encore une note publicitaire de l'auteur : les directions du personnel devraient être conseillés dans l'estimation des risques, pour ne pas devenir la prochaine victime de telles stratégies syndicales.

Les syndicats par contre considèrent la déclaration de l' « European Study Group » comme un appel à violer la directive sur le CEE. Les textes suivants ne sont que disponibles en langue anglaise :

- [Le texte de la contribution de l' « European Study Group »](#)
- [La réaction de la Fédération européenne des syndicats de service](#)

## 5. Des standards sociaux minimums convenus

### Charte sociale européenne chez Generali

Après une journée européenne d'action contre les plans de restructuration organisée le 17 octobre 2006 par le comité d'entreprise européen du groupe d'assurance italien Generali, la direction a présenté le texte d'une Charte sociale européenne au comité restreint à la séance du 28 novembre 2006 à Venise. Elle deviendra un élément de l'accord CEE. À côté de l'interdiction du travail des enfants et de la discrimination, la Charte contient aussi une obligation de l'entreprise d'encourager le développement de compétences et la formation en cas de restructurations. Dans tous les pays où Generali a des succursales, les représentations des travailleurs doivent être à l'avenir impliqué à temps dans les procédures de consultation.



- [Des informations supplémentaires sur la Charte sociale](#) (en langue anglaise)
- [Le texte de la Charte sociale](#) (en langue anglaise et italienne)

## Des accords-cadres mondiaux sur les standards sociaux minimums

Un accord-cadre international vient d'être signé le 15 décembre 2006 à Sydney pour les 40.000 travailleurs du **National Australia Group (NAG)**, en Australie, en Nouvelle-Zélande et en Grande-Bretagne. L'accord prévoit une rencontre des représentants des travailleurs avec la direction de la banque une fois par an pour vérifier le respect de l'accord. Les textes suivants ne sont disponibles qu'en langue anglaise :

- [Rapport de la signature de l'accord](#)
- [Le texte de l'accord-cadre](#)

**France Télécom** veut aussi se présenter comme entreprise socialement responsable. Dans l'accord sur des standards sociaux minimums, du 21 décembre 2006, signé avec les syndicats à Paris et valable mondialement la direction s'engage à inclure à temps les représentants des travailleurs concernés par des restructurations. Une offre écrite d'engager des négociations sur la création d'un comité d'entreprise mondial a suivi l'accord, le 15 février 2007.

- [Rapport sur la signature de l'accord](#)
- [Le texte de l'accord-cadre](#)
- [L'offre de la création d'un comité d'entreprise mondial](#)
- [Présentation sur la stratégie du groupe France Télécom](#)

L'Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (IBB) a signé le 22 janvier 2007 à Rotterdam un accord-cadre avec l'entreprise de construction néerlandaise **VolkerWessels**. L'accord est mondialement valable, il est également soutenu par le comité d'entreprise européen. Un groupe de surveillance constitué par les syndicats et la direction du groupe va vérifier l'observation de l'accord une fois par an. En dehors des Pays-Bas, VolkerWessels est représenté en particulier en Belgique, en Allemagne, en Grande-Bretagne, aux États-Unis et au Canada.

- [Rapport sur la signature de l'accord](#)
- [Le texte de l'accord-cadre](#) (en langue anglaise)

---

## Industrie textile : Des conversations avec les sous-traitants en Portugal et la Turquie

Des représentants de la direction et des employés du groupe espagnol de commerce de détail en textile Inditex ont eu des conversations à Porto et à Istanbul avec des entreprises de textile locales. Inditex voudrait diminuer le nombre de ses sous-traitants et en faire une sélection qualitative avec une préférence pour les entreprises qui remplissent consciencieusement le code de conduite d'Inditex. La qualité des conditions de travail et les risques de santé pour les travailleurs seront évalués dans un audit. L'accord prévoit également le renoncement à des heures supplémentaires excessives et à des salaires en dessous du niveau légalement autorisé.

- [Le texte du code de conduite pour les sous-traitants](#) (en langue anglaise)

## 6. De fondations de nouvelles SE

### Des négociations en cours chez Fresenius

Après la décision de l'assemblée générale du 4 décembre 2006 de transformer l'entreprise médicale en une société européenne (SE) à la mi-janvier 2007, les négociations sur un accord de participation avec les travailleurs ont commencé au niveau européen. Avec la transformation, la direction centrale ne veut pas seulement simplifier les structures juridiques de la société, mais aussi éviter un élargissement du conseil de surveillance à 20 membres. Pour une société anonyme allemande, ceci serait une obligation légale, pour une société anonyme européenne c'est une question de négociation.



- [Rapport sur la décision de l'assemblée générale](#) (en langue anglaise)
- [Le rapport de la direction du groupe au sujet de la transformation](#) (en langue allemande)
- [Des informations supplémentaires du point de vue syndical](#) (en langue allemande)



## BASF aussi, veut se transformer en SE



Le leader mondial du secteur de l'industrie chimique a annoncé le 27 février 2007 qu'il va prendre la forme juridique de société européenne (SE). La décision officielle doit être prise par l'assemblée générale le 26 avril 2007. Du côté des travailleurs, on élira un comité spécial de négociation (GSN) de 29 membres qui doit ensuite négocier un accord de participation avec la direction centrale, ceci dans un délai de six mois. Le côté des travailleurs veut transmettre le travail de détail à une petite commission de négociation.

Le côté patronal voudrait apparemment imposer une réduction du conseil de surveillance de 20 à 12 membres. Cette question a également joué un rôle lors des négociations dans le groupe d'assurance Allianz (voir [rapport dans CEE-News 3/2006](#)) et chez Fresenius. Le comité d'entreprise européen qui existe depuis 1995 (nom officiel : « BASF Euro Dialog ») sera remplacé par un comité d'entreprise européen de type SE, les syndicats revendiquent des droits élargis pour ce dernier. Le forum de dialogue BASF était l'un des pionniers de la première phase des comités d'entreprise européens et dans beaucoup de domaines, il n'est plus à la hauteur : le forum ne peut se rencontrer qu'une fois par an par exemple.

- [Documentation de la direction au sujet de la transformation](#) (en langue anglaise)
- [Position syndicale par rapport à la transformation](#) (en langue allemande)

## Conrad Electronic enregistré comme SE

On révéla récemment que le détaillant allemand Conrad Electronic est devenu une société anonyme européenne (SE) depuis le 18 août 2006. Les 2.300 travailleurs ne sont toutefois pas représentés au conseil de surveillance, leurs intérêts sont défendus par le comité économique du comité de groupe allemand.

## Elcotoq veut transférer son siège au Luxembourg

Le 1er octobre 2005 l'entreprise d'électronique Elcoteq domiciliée en Finlande était l'une des premières entreprises européennes à prendre la forme juridique d'une SE (voir [rapport dans CEE-News 1/2006](#)). La direction du groupe annonce qu'elle va déplacer le siège social au Luxembourg le 1er janvier 2008, pour mieux faire avancer sa stratégie de mondialisation et améliorer sa compétitivité. Ceci n'aura pas de conséquences sur l'accord de participation.

- [Des informations supplémentaires sur la forme juridique de la SE](#) (en langue allemande)

## 7. Les comités d'entreprise européens dans le secteur des services

### Grand retard dans la création de CEE

Le secteur de service est la plus importante branche économique du marché intérieur européen, après l'industrie métallurgique en ce qui concerne le nombre des entreprises concernées par la directive CEE. Si dans les secteurs proches de la production comme la métallurgie et la chimie, plus de 40% de tous les comités d'entreprise européens ont déjà été institués, le secteur de service occupe la dernière place avec seulement 24% (selon les calculs de l'Institut syndical européen, voir aussi le [rapport dans CEE-News 2/2006](#)). En juin 2005, il y avait 148 comités d'entreprise européens dans 143 entreprises des 595 sociétés de services concernés par la directive sur le CEE. Entre-temps, ce nombre pourrait déjà être un peu plus élevé. Environ la moitié de ces comités existe déjà depuis le milieu des années 90.



Les entreprises dans les secteurs du métal et de la chimie dépourvues de CEE sont des plus petites entreprises. Dans le secteur tertiaire par contre, il y a encore un nombre considérable de grands groupes sans CEE. Les entreprises britanniques et suédoises ont été plus rapides à la fondation de CEE que les entreprises de service d'Allemagne ou de France. Une autre particularité importante : dans aucun autre secteur économique européen, les comités d'entreprise ne sont si fréquemment confrontés à des fusions et des rachats que dans le secteur des services.

## Nouvelle coordinatrice pour le travail des CEE



La coordination des comités d'entreprise européens dans le secteur de service est effectuée par le bureau de Bruxelles de l'Union des syndicats de service (UNI). Sur place, c'est **Ivonne Jackelen** (photo) qui est chargée de cette tâche depuis octobre 2006. Werner Altmeyer l'a rencontré à Bruxelles pour parler de son travail avec elle.

- [Le texte de l'interview d'Ivonne Jackelen](#)

En ce moment, UNI s'occupe de 172 comités d'entreprise européens existants ou encore en phase de création :

- 59 entreprises de l'industrie graphique et de l'édition
- 59 banques et assurances
- 22 entreprises des technologies de l'information
- 10 groupes de poste et de télécommunication
- 10 entreprises du commerce en gros et en détail
- 6 entreprises du secteur de nettoyage et de la sécurité ainsi que
- chaque fois deux entreprises intérimaires, du tourisme et de l'industrie du divertissement.

La page Web d'UNI :

- [Des informations pour les comités d'entreprise européens](#)
- [Le bulletin électronique mensuel d'UNI](#)
- [Des informations sur des accords-cadres mondiaux](#)

---

## Des banques concluent les premiers accords de CEE en Chypre

Depuis le 1er mai 2004, la Chypre du Sud fait partie de l'Union européenne et entre donc dans le champ d'application de la directive CEE. Sur les 2.204 entreprises qui tombent dans le domaine d'application de la directive CEE il n'y a que 65 entreprises en tout à avoir une succursale sur l'île méditerranéenne, dont 33 avaient déjà fondé un CEE en juin 2005. En février 2007, les deux premiers accords de CEE ont été signés pour des entreprises chypriotes, pour la **Marfin Popular Bank** et pour la **Bank of Cyprus**. Les deux accords dépassent le règlement minimum de la directive CEE et ils concernent également des succursales en Grèce et en Grande-Bretagne. Les négociations ont été menées surtout par le syndicat chypriote des employés de banque (ETYK).

---

## D'autres rapports sur les secteurs dans des numéros anciens de CEE-News (en allemand):

- [Industrie automobile](#) (juillet 2006)
- [Industrie chimique](#) (octobre 2006)
- [Industrie d'électronique](#) (septembre 2005)
- [Industrie métallurgique](#) (décembre 2006)
- [Secteur du transport](#) (décembre 2006)
- [Les CEE chez ver.di](#) (décembre 2004)

## 8. Tchèquie : Nouveau code du travail et les activités des CEE



Depuis le 1er mai 2004, la République tchèque fait partie de l'UE. Avec 10 millions d'habitants, le pays est plus grand que l'Autriche. Tchèquie a une longue tradition industrielle, beaucoup d'entreprises ont cependant été vendues à des investisseurs étrangers au cours des dernières années. Les filiales de groupes étrangers procurent la moitié de la production industrielle, un tiers de l'emploi industriel et environ 70% des exportations aujourd'hui.

Le taux de syndicalisation est de 30 % environ, autant d'employés sont couverts par les conventions collectives. La zone grise des secteurs sans règles tarifaires est bien plus grande en Tchèquie que dans la majorité des pays d'Europe de l'Ouest. La confédération des syndicats tchèques ČMKOS organise environ 600.000 membres dans 33 fédérations. À côté de cela, il y a de petits syndicats relativement insignifiants comparés à ČMKOS. Le 1er janvier 2007, un nouveau code du travail apportant quelques changements est entré en vigueur en Tchèquie. Voici quelques documents que nous avons rassemblés et qui sont utiles à la compréhension du droit de travail tchèque :

- [Le texte du nouveau Code du travail](#) (en traduction anglaise)
- [Présentation au nouveau droit du travail tchèque](#) (en langue allemande)
- [Des caractères de la représentation des travailleurs dans l'entreprise](#) (en langue allemande)

### **Le modèle tchèque de la représentation des travailleurs dans l'entreprise**

Depuis le passage à l'économie de marché, la République tchèque ne connaissait que la représentation syndicale dans l'entreprise, trois personnes suffisaient à créer un syndicat. Pour permettre une représentation selon les standards européens également aux travailleurs dans des entreprises sans syndicats, un règlement sur la création de « comités d'entreprise » a été inscrit dans le Code du travail en 2001. Selon ce règlement, un comité d'entreprise peut être fondé sur demande d'un tiers du personnel, s'il n'y a pas de représentation syndicale dans l'entreprise. Il sera automatiquement dissous si une représentation syndicale est créée à une date ultérieure. Cette solution, appelée « **le modèle tchèque** », n'existait avant dans aucun autre pays européen. Selon la loi, le comité d'entreprise a moins de droits que la représentation syndicale. Si un travail de comité d'entreprise actif se développe dans une entreprise sans syndicats, il y a un attrait pour transformer le comité d'entreprise en représentation syndicale.

- [Contexte : Participation dans l'entreprise en Tchéquie et d'autres pays](#) (en allemand)

### **Des comités d'entreprise européens en Tchéquie**

Comme dans les autres pays d'adhésion, la directive CEE est entrée en vigueur le jour de l'admission de la Tchéquie à l'Union européenne, le 1er mai 2004. Sur les 2.204 entreprises dans toute l'Europe qui pourraient fonder un comité d'entreprise européen, 636 sont représentés avec une succursale en Tchéquie (selon les calculs de l'institut syndical européen de juin 2005). Ce nombre est environ comparable au Danemark ou à l'Irlande. Pour les nouveaux pays d'Union européenne, la Tchéquie se place en troisième rang après la Pologne et la Hongrie.

Toutefois, pour huit seulement des 636 entreprises le siège central se trouve sur le territoire tchèque. L'économie nationale est dominée par les groupes étrangers qui utilisent souvent le pays comme un « établi à distance » dans le cadre du marché intérieur européen. En tout 231 des 636 entreprises viennent d'Allemagne. À peine la moitié de toutes les entreprises avec des succursales en Tchéquie avait déjà fondé un CEE en juin 2005, les 333 comités existants doivent être élargis à des délégués tchèques maintenant. Une étude datant de 2003 montre que plus de 50 délégués tchèques étaient déjà impliqués dans différents comités à cette époque ; dont la moitié dans l'industrie métallurgique.

- [La transposition de la directive CEE dans la législation tchèque](#) (en langue anglaise)
- [Rapport d'un projet de formation de CEE dans l'industrie métallurgique](#) (en langue anglaise)
- [Contexte : Élargissement à l'Est de l'Union européenne et les CEE](#)

---

### **Première fondation d'un CEE dans une entreprise tchèque**

Le 3 avril 2007, un accord CEE a été signé à Prague pour le producteur d'électricité ČEZ. Il s'agit du premier comité d'entreprise européen dans une entreprise tchèque et de la première fois qu'un accord CEE s'étend exclusivement à de nouveaux pays de l'Union européenne. Le CEE représente 25.000 travailleurs en Tchéquie, en Pologne, en Roumanie et en Bulgarie. Il compte 23 membres dont sept forment le comité restreint. Les droits d'information et de consultation du nouveau CEE dépassent largement le règlement minimum de la directive CEE. Les documents suivants ne sont disponibles qu'en anglais :



- [Communiqué de presse à la signature de l'accord](#)
- [Le texte de l'accord](#)

---

### **Guide à la fondation de CEE dans des langues de l'Europe de l'Est**

Dans le cadre d'un projet financé par l'Union européenne, la Confédération des syndicats slovènes ZSSS a publié en juin 2006 un guide à la création de comités d'entreprise européens à destination des représentants des travailleurs des pays d'adhésion. Il est disponible en slovène, en polonais, en tchèque et en français.

- [Des informations sur le guide](#) (en langue anglaise)
- [Les guides en téléchargement](#) (voir le marquage de la langue : CZ, PL, SLO et FR)

**Les thèmes principaux de pays dans les CEE-News** (en langue allemande) :

- [France](#) (mars 2006)
- [Grande-Bretagne](#) (septembre 2005)
- [Italie](#) (juillet 2006)
- [Autriche](#) (décembre 2006)
- [Pologne](#) (juin 2005)
- [Suède](#) (décembre 2005)
- [Suisse](#) (décembre 2004)
- [Espagne](#) (mars 2005)

## 9. Recherche en matière de CEE



### Direction et CEE, une relation contradictoire ?

Depuis janvier 2006, un projet de recherche sur des comités d'entreprise européens en Autriche est en cours à l'institut sociologique et politique de l'université de Linz. Des élus au CEE, des permanents syndicaux et des représentants des directions de douze groupes sont interrogés. Comme déjà l'étude allemande du Prof. Kotthoff (voir [rapport dans CEE-News 3/2006](#)), les chercheurs de Linz distinguent plusieurs modèles. Ils ont examiné le rôle de la direction centrale et fait une classification par types. À partir de ce numéro, nous présentons quelques résultats choisis :

#### Type 1 : La « culture de coopération »

*Pour le type 1, la direction considère la participation du CEE comme importante, pour augmenter l'identification avec l'entreprise et créer une image positive en interne et à l'extérieur. L'entreprise a fréquemment eu de bonnes expériences avec la coopération dans le pays de souche du groupe, ce qui favorise l'émergence d'une coopération pleine de confiance au niveau européen.*

*L'entreprise suit la ligne d'une politique d'information transparente et loyale par rapport au comité d'entreprise européen et elle accorde une grande importance à la consultation et à la discussion. Les relations ne sont cependant pas tout à fait libres de conflits d'intérêts, mais des compromis sont toujours à portée en raison des relations de coopération établie. Certaines questions ne sont pas décidées contre les délégués du CEE. Ceci n'est cependant pas valable pour la stratégie d'entreprise qui reste dans le domaine de compétence unique de la direction du groupe, mais bien pour la politique de travail (par ex. pour un système uniforme de prime du groupe ou des aspects sociaux de l'intégration au groupe).*

*Pour pouvoir profiter des possibilités de participation, le CEE doit bien coordonner ses positions en interne et se mettre d'accord sur un style commun de politique face à la direction centrale. Seulement un petit nombre de groupes se démarque par une culture orientée vers le consensus coopératif du type 1.*

Une description des autres types suivra dans les prochains numéros de CEE-News :

- Type 2 : Le CEE comme forum de présentation de la politique de groupe
- Type 3 : Le CEE marginal dans une culture d'entreprise autoritaire.

### Avec le CE à la main vers l'Europe de l'Est ?

Sous le titre « Efficacité du marché et droit de participation des travailleurs » l'Institut de sociologie économique de l'université de Vienne a mis en route en septembre 2006 un



projet de recherche en coopération avec le service de recherche et de conseil du monde de travail à Vienne (FORBA) et le Warwick Business School de Grande-Bretagne. Les chercheurs étudient la question, si les entreprises multinationales dont le siège est en Europe de l'Ouest transfèrent leur modèle social à leurs filiales en Europe centrale et de l'Est. Ou s'ils choisissent l'Europe centrale et de l'Est justement parce que les syndicats dans ces pays ont moins à dire et que les comités d'entreprise sont à peine connus ? Les documents suivants ne sont que disponibles en allemand :

- [Compte rendu du projet de recherche](#)

- [Aperçu des autres projets de recherche à ce sujet](#)

## 10. Pages Web intéressantes

### Le droit du travail européen du point de vue britannique



Le groupe d'avocats Thompsons Solicitors fondé à Londres en 1921 joue un rôle important au Royaume-Uni dans la représentation judiciaire de travailleurs syndiqués et de permanents de syndicats. Avec ses 800 collaborateurs dans 22 succursales il ne s'occupe pas uniquement de droit du travail individuel, mais aussi de droit du travail collectif. Depuis 1996, il publie son propre magazine qui est librement accessible sur l'Internet : Le **Thompsons Labour and European Law Review**.

- [Le service juridique pour les syndicats britanniques](#)
- [Téléchargement des magazines de droit de travail britannique et européen](#)
- [Contexte : les nouveaux droits d'information pour des élus britanniques](#)

---

### Un CEE crée sa propre page Web



Le Comité d'entreprise européen du groupe de tourisme de Club Méd a mis sur l'Internet une page d'accueil exemplaire. Sous son nom officiel « Comité européen de dialogue social », il présente son travail en cinq langues (dont l'anglais et le français). Les discussions avec la direction centrale lors des séances du CEE peuvent être consultées, par exemple les questions et les réponses au sujet du plan stratégique du groupe. Des accords d'entreprise dans certains pays sont mis à disposition, les communiqués de presse peuvent également être téléchargés.

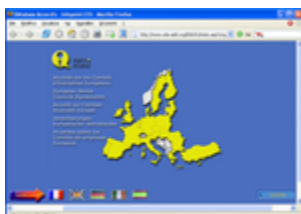
- [La page Web du CEE du Club Méd](#)

Autres pages Web intéressantes de comités d'entreprise européens :

- [La page Web du CEE du groupe hôtelier Hilton](#)
- [La page Web du CEE du groupe bancaire KBC](#)

---

### Évaluation statistique des accords CEE



À côté de la base de données CEE de l'Institut syndical européen, à Bruxelles, il y a une autre possibilité de faire des recherches sur les contenus des accords de CEE. L'agence pour le développement social (SDA) met aussi à disposition une base de données, en cinq langues (dont le français). Les caractères importants du travail des CEE sont traités statistiquement. Les possibilités de recherche peuvent être vues dans une liste qui se trouve sur la page Web.

- [La base de données CEE de la SDA](#)

---

### Le Blog des travailleurs de General Motors

Depuis le 26 mars 2007, il y a un forum d'Internet public (« Blog ») qui permet des discussions et un échange d'information à travers l'Europe pour les travailleurs de General Motors. Le Blog



a été mis en place par la Fédération Européenne des Métallurgistes (FEM) et il est considéré comme premier outil de ce type en Europe.

- [Le Blog des travailleurs de General Motors](#)

Nous avons rassemblé de nombreux autres liens intéressants dans une [liste de liens](#).

## 11. Nouvelles publications

### Des dictionnaires pour le comité d'entreprise



La deuxième édition remaniée d'un dictionnaire allemand - anglais a paru récemment, il est issu d'un projet de langue de la Fédération allemande mines, chimie, énergie (IG BCE). Le dictionnaire contient environ 5.000 mots-clés du monde de travail, il couvre les domaines Travail, Économie, Formation, Union européenne, Droit, Politique et de la Sécurité du travail. Le livre offre une traduction des termes spécialisés qui manquent généralement dans les dictionnaires classiques.

Christiane Horstenkamp  
**Wörterbuch Arbeit - Recht - Wirtschaft**  
Englisch - Deutsch, Deutsch - Englisch  
Francfort 2007, 2ème édition, 310 pages, ISBN 3-7663-3742-4, € 19,90  
→ [Des informations plus précises](#) → [Commande en ligne](#)

Un dictionnaire allemand - français comparable, a été présenté par la DGB de Sarre en septembre 2006. Il doit servir d'outil de langue dans le cadre de formations et du travail syndical international. Le nouveau glossaire permet une recherche rapide et pertinente de termes techniques, aussi bien lors d'une conversation ou d'une discussion que dans le cadre de négociations. Il peut être téléchargé gratuitement ou commandé sous forme imprimée auprès de la DGB de Sarre.

Jacques Bister/Marcel Mansfeld/Christine Parkin  
**Wortschatz für die Gewerkschaftsarbeit**  
Deutsch - Französisch, Französisch - Deutsch  
Saarbrücken 2006, 100 pages, € 5,-  
→ [Téléchargement du dictionnaire](#) → [Commande du dictionnaire](#)



Nous avons rassemblé d'autres outils de traduction pour les élus, cliquer [ici](#) (en langue allemande).



### Des licenciements collectifs en Allemagne et Angleterre

Pour peu de pays européens que l'on compare en matière de droits de participation dans l'entreprise, les différences sont aussi grandes que dans le cas d'une comparaison germano-britannique. Cette thèse essaie de déterminer des éléments communs et des différences. Elle tente de voir comment les normes européennes sur la participation des travailleurs en cas de licenciements collectifs ont été mises en application au niveau national. Pour rappel : en 1994, le gouvernement conservateur Major avait subi une défaite grave devant la Cour européenne de justice (CEJ) à Luxembourg parce qu'il n'avait pas complètement transposé les standards européens correspondants dans le droit britannique. Nous avons déjà publié des informations sur la situation juridique en septembre 2005, dans le cadre d'un [focus sur la Grande-Bretagne du CEE News](#).

Melanie Buhlinger  
**Mitbestimmung bei Massenentlassungen auf Grund von Rationalisierungsmaßnahmen in Deutschland und England**  
Eine Untersuchung zur Notwendigkeit und zu Möglichkeiten einer Modernisierung der betrieblichen Mitbestimmung, Baden-Baden 2007, 246 pages, ISBN 978-3-8329-2534-5, € 48,-  
→ [Des informations plus détaillées](#) → [Commande en ligne](#)

## Des ordonnances provisoires pour le CEE ?

Cette thèse examine la transposition de la directive CEE en droit de travail allemand, autrichien et suédois. L'auteur étudie comment un comité d'entreprise européen peut faire valoir ses droits de participation selon le droit du travail national à travers une protection juridique provisoire ainsi que les droits à l'élimination et à l'omission en particulier. Le livre présente aussi de façon intelligible les interprétations juridiques conformes à la directive. Comme la révision de la directive CEE n'avance pas en ce moment à Bruxelles, il est particulièrement important pour le CEE d'épuiser toutes les possibilités juridiques existantes. Le livre n'est que disponible en langue allemande.

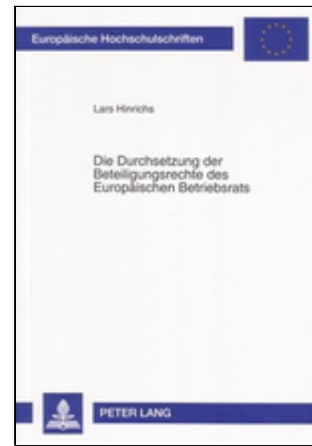
Lars Hinrichs

### **Die Durchsetzung der Beteiligungsrechte des Europäischen Betriebsrats**

Die Umsetzung der Richtlinie 94/45/EG ins deutsche, österreichische und schwedische Arbeitsrecht

Frankfurt am Main 2007, 335 pages, ISBN 978-3-631-56148-5, € 56,50

→ [Des informations plus détaillées](#) → [Commande en ligne](#)



## Des commentaires sur la loi allemande relative à l'antidiscrimination (AGG)

Les quatre directives européennes relatives à l'antidiscrimination ont entre-temps été mises en application dans la plupart des pays européens et également en Allemagne depuis août 2006. Étant un sujet d'origine européen, l'occasion se prête bien aux CEE pour lancer des activités sur l'égalité de traitement et en matière d'antidiscrimination. Deux nouveaux commentaires ont été publiés à ce sujet :



L'œuvre de Schiek examine le sujet explicitement dans une perspective européenne. En partant directement de commentaires sur la loi allemande, elle démontre comme les directives européennes ont été mises en application. Des exemples d'autres pays de l'Union européenne sont directement insérés dans les commentaires respectifs. Le texte des directives correspondantes est mentionné très clairement en dessous des paragraphes de la loi allemande. Des exemples positifs de codes de conduite se trouvent dans l'appendice du commentaire.

Dagmar Schiek (ed.)

### **Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)**

Ein Kommentar aus europäischer Perspektive

Munich 2007, 552 pages, ISBN 978-3-935808-70-5, € 89,-

→ [Des informations plus détaillées](#) → [Commande en ligne](#)

Le commentaire de Däubler et de Bertzbach soulève également la perspective européenne. Sur plus de 60 pages d'introduction, il met en évidence l'influence du droit communautaire sur la loi allemande (AGG) et donne l'origine des quatre directives européennes. En outre, il aborde également l'interdiction de la discrimination dans le droit international. Il est un peu plus orienté vers les aspects pratiques que l'ouvrage de Schiek. Ce premier convainc cependant par sa perspective européenne courante.

Wolfgang Däubler/Martin Bertzbach (ed.)

### **Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz**

Handkommentar

Baden-Baden 2007, 785 pages, ISBN 3-8329-1384-7, € 89,-

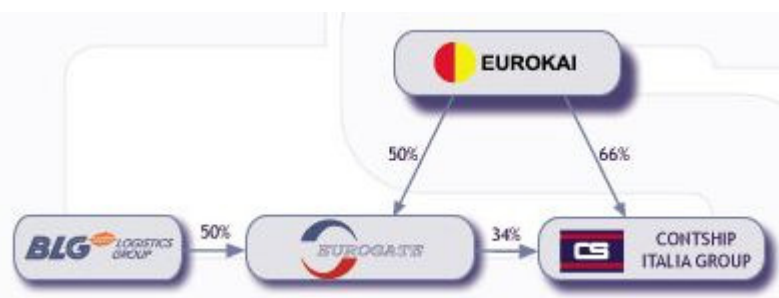
→ [Des informations plus détaillées](#) → [Commande en ligne](#)



## 12. Le réseau de formation et de conseil : Des exemples de notre travail

### **Classement difficile de CEE en cas de joint venture**

La fédération de transport de la Confédération italienne CGIL veut fonder un comité d'entreprise européen pour le Groupe Contship Italia. L'entreprise de Gênes est une filiale du groupe d'Eurokai de Hambourg et d'Eurogate de Brême, cette dernière est une entreprise commune (50 % chacun) de Eurokai et de BLG Logistics Group (la société d'entrepôt de Brême). Les entreprises impliquées exploitent de nombreux **terminaux de conteneur** à la mer du Nord, dans la région de l'Atlantique et méditerranéenne.



Les possibilités de créer un CEE dans une situation juridique aussi difficile étaient l'objet d'un atelier international qui a eu lieu du 2 au 4 février 2007 dans la ville portuaire croate de Rijeka. Le réseau de formation et de conseil "euro-ce.org" avait élaboré un papier de discussion auquel avait contribué en tant qu'expert le spécialiste du droit de travail de l'Université de Hambourg **Prof. Dr Ulrich Zachert**.

- [Le papier de discussion sur la création d'un CEE chez Contship Italia](#) (en langue anglaise)

### Internationalisation du contrôle aérien

Le Parlement fédéral allemand avait décidé que la société de contrôle aérien DFS devrait être privatisée le 1er janvier 2007. Mais le président de la République a arrêté la loi en octobre 2006 parce qu'il avait des doutes sur la constitutionnalité. Indépendamment de cela, il faut cependant s'attendre à ce que les 5.300 employés du DFS vont être confrontés à des restructurations dans le cadre du plan « Single European Sky ». La DFS n'est représentée qu'en Allemagne et aux Pays-Bas pour le moment.



Du 6 jusqu'au 9 février 2007, une manifestation pour les élus du secteur du contrôle aérien a eu lieu à Berlin. Il s'agissait de les familiariser avec les conséquences de l'internationalisation à venir. Le fondement juridique de la participation en Belgique, aux Pays-Bas, au Luxembourg, en France, et en Suisse était un des sujets qui ont été préparés par le cabinet « euro-ce.org » en collaboration avec PCG Project Consult.

- [Présentation des différents modèles de participation](#) (en langue allemande)



### La SA Drägerwerk fonde un CEE

Un comité d'entreprise européen va être créé pour les 6.500 travailleurs de la société Drägerwerk, fabricant de technique médicale et de sûreté, en Allemagne, en Grande-Bretagne, aux Pays-Bas, en France, en Espagne, en Italie, en Belgique et en Suède. Dans la région côtière d'IG Metall, Dräger est l'une des dernières entreprises de cette taille à ne pas encore avoir un CEE. Le 26 février 2007, la séance constitutive du groupe spécial de négociation (GSN) avait eu lieu au siège du groupe à Lübeck avec la coopération du réseau de formation et de conseil « euro-ce.org ».

### La division du CEE imminente

Depuis 2001, il y a un comité d'entreprise européen chez American Standard, il s'est rencontré pour sa séance annuelle du 5 au 9 mars 2007 à Bruxelles. Sujet central de la rencontre fut la réorganisation future du groupe, qui met en question la pérennité du CEE. Avant la décision de la direction du groupe aux États-Unis, Dr Werner Altmeyer et Dr Heiner Köhnen du réseau de formation et de conseil « euro-





ce.org » avaient été sollicités pour organiser un atelier CEE de trois jours. Les contenus du colloque prenaient cependant un caractère explosif vu les événements actuels.

Pour la dernière fois probablement, toutes les trois sections se sont rencontrées à une séance commune. Le domaine des climatiseurs (« Trane ») doit être continué, celui des systèmes de réglages de freins et de véhicule (« Wabco ») va être introduit en Bourse et la section de bain et cuisine (« Ideal Standard ») va être vendue à un autre groupe. Les représentants des travailleurs se retrouveront alors dans trois comités d'entreprise européens différents à l'avenir. Tandis que l'accord de CEE de American Standard garde sa validité chez Trane, un groupe spécial de négociation (GSN) doit être formé chez Wabco pour négocier un nouvel accord de CEE. Les représentants des travailleurs d'Ideal Standard seraient à intégrer dans le CEE du groupe qui la rachète, s'il existe un CEE dans l'entreprise.

- [Le texte de l'accord de CEE d'American Standard](#) (en langue allemande)
- [Présentation sur différents modèles de CEE](#)

---

### Les conseillers de CEE vont se rapprocher



Le 19 et 20 mars 2007, les conseillers des comités d'entreprise venant de France et d'Allemagne se sont rencontrés à Paris pour échanger leurs expériences. L'hôtesse de la rencontre était la société de conseil française Alpha qui avait pris l'initiative avec PCG Project Consult à Essen. Le réseau de formation et de conseil « euro-ce.org » était représenté par Dr Werner Altmeyer. Des instituts de conseil de Grande-Bretagne, d'Espagne et autres pays doivent être invités à une autre rencontre en été 2007. Le but est le regroupement de compétences de conseil dans un contexte transfrontalier.

---

### Nos activités de publications

En janvier 2007, deux articles ont été publiés en allemand : sous le titre « Les comités d'entreprise européens agissent et n'attendent pas le législateur », Werner Altmeyer analyse dans la revue **Arbeitsrecht im Betrieb** quelques accords de CEE conclus récemment. L'article « Représentation d'intérêts en France. Vive la France ? » a été publié par Werner Altmeyer et par Christian Dufour dans la revue **der betriebsrat**.

- [Le texte de la contribution sur les accords de CEE](#) (en langue allemande)
  - -> [Abonnement à la revue](#)
- [Le texte de la contribution sur la représentation d'intérêts en France](#) (en langue allemande)
  - -> [Abonnement à la revue](#)

### Des publications francophones

Nous avons de nouveau envoyé une version abrégée française de CEE-News le 12 février 2007 et la revue **Confrontations Europe** a publiée un article qui thématise les défis des comités d'entreprise européens face à des restructurations.

- [Le texte de la contribution sur les restructurations](#)
  - -> [Abonnement à la revue](#)

Vous trouverez d'autres publications sur notre [page de publications](#).

## 13. Les dates de colloque actuelles

Des inscriptions sont possibles pour les colloques et ateliers co-organisés par nous :

### L'Europe pour les permanents de l'IG Metall

Institutions, champs de politique, comités d'entreprise européens  
08 – 10/10/007 à Bad Orb (Allemagne)

### Activités de comités d'entreprise en Europe, le comité d'entreprise européen (CEE)

Fondements juridiques, mise sur pied, communication interculturelle  
04 – 09/11/2007 à Hambourg (Allemagne)

## **Des manifestations intra**

Vue d'ensemble des sujets traités lors des colloques intra :

→ [Les sujets des formations intra](#)

→ [Les sujets des interventions et présentations](#)

## **14. Mentions légales**

Les CEE-News sont publiés par :

Trainings- und Beratungsnetz "euro-betriebsrat.de" GbR  
Von-der-Tann-Str. 4, D-20259 Hamburg  
[www.euro-betriebsrat.de](http://www.euro-betriebsrat.de) (allemand)  
[www.euro-workscouncil.net](http://www.euro-workscouncil.net) (anglais)  
[www.euro-ce.org](http://www.euro-ce.org) (français)

Ont participé à ce numéro :

Werner Altmeyer, Heiner Köhnen, Kathleen Kollewe, Reingard Zimmer

Distribution de l'édition allemande : 7.960 destinataires  
Distribution de l'édition anglaise : 870 destinataires  
Distribution de l'édition française : 495 destinataires

Des archives de la newsletter : [www.ewc-news.com](http://www.ewc-news.com)

Pour [recevoir](#) les CEE-News ou pour vous [désabonner](#).

Des suggestions pour la Newsletter et des articles sur votre CEE nous font plaisir. Veuillez nous écrire à : [info@euro-ce.org](mailto:info@euro-ce.org)