



Bienvenu à l'édition n° 1/2010 de CEE News.

28 avril 2010

**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. Transposition de la directive CEE. État des lieux](#)
- [2. Un regard vers d'autres pays](#)
- [3. Les jugements actuels des tribunaux](#)
- [4. Les accords transnationaux en matière de politique du personnel](#)
- [5. La fondation de comités d'entreprise européens](#)
- [6. Formes juridiques et participation](#)
- [7. Les nouveaux accords de participation SE](#)
- [8. Un regard au-delà de l'Europe](#)
- [9. L'Europe sociale en point de mire](#)
- [10. Les pages Web intéressantes](#)
- [11. Les nouvelles publications](#)
- [12. Le réseau de formation et de conseil « euro-ce.org » : Des Exemples de notre travail](#)
- [13. Les dates actuelles de formation](#)
- [14. Mentions légales](#)

## 1. Transposition de la directive CEE. État des lieux

### Loi de transposition britannique à la Chambre basse

Le 6 avril 2010, l'ébauche transposant la directive en législation britannique a été présentée pour vote au parlement à Londres. Le 30 mars 2010, elle avait déjà été signée par le secrétaire d'État aux relations de travail. Bien que la loi ne doive entrer en vigueur qu'à partir de juin 2011, les députés doivent en décider dans un délai de 40 jours. La chambre basse va être renouvelée le 6 mai 2010. Elle se réunit à sa réunion constitutive le 25 mai 2010.



Dans le cadre d'une séance publique, le 19 novembre 2009, le ministère de l'économie, de l'innovation et de la qualification (BIS) avait déjà présenté un projet de loi qui restait bien en deçà (voir les CEE-News 4/2009) des attentes syndicales. Au total 44 associations, syndicats ainsi que des membres de sept comités d'entreprise européens ont fait part de leurs propositions lors de la consultation qui durait jusqu'au 12 février 2010.

**Aucune exigence d'omission prévue face à l'employeur**

Après consultation et un entretien avec la commission européenne à Bruxelles, le ministère a modifié son ébauche. La définition de l'information et de la consultation a littéralement été reprise de la nouvelle directive. Le gouvernement britannique renonce cependant à toute exigence d'omission en cas de consultation insuffisante, il augmente seulement le montant de l'amende maximale de 75.000 £ (85.000 €) à 100.000 £ (114.000 €). Le champ d'action des comités d'entreprise européens n'est cependant pas défini par la loi, mais dans un guide ministériel.

- [La nouvelle loi CEE](#)
- [Le guide de la nouvelle loi CEE édité par le ministère](#)

### Les coûts d'un comité d'entreprise européen

Dans son estimation, le ministère calcule les frais qu'un comité d'entreprise européen occasionne pour les entreprises britanniques. La fondation d'un CEE est estimée à 130.000£ (148.000 €), les frais courants s'élèvent annuellement à 175.000£ (200.000 €), dont 38.000 £ (43.000 €) pour les formations. Les CEE britanniques restent ainsi considérablement en dessous de la moyenne en Union Européenne estimée à 214.000£ (244.000 €) par an. Une étude datant de 2008 avait déjà révélé que les frais des CEE français sont les plus élevés (voir rapport dans les CEE-News 3/2008).

- [Le texte complet de l'estimation britannique](#)

---

### État des lieux : Les réalisations dans d'autres pays



Le 1er mars 2010, le groupe d'experts « Participation » de la Confédération Européenne des Syndicats (CES) s'est réuni à Bruxelles. Les représentants des fédérations ont fait des rapports sur l'avancement des travaux en matière de transposition de la directive CEE dans leurs pays respectifs. La situation est la suivante :

- Le **Portugal** a déjà mis la directive en application, les syndicats estiment qu'il faut encore l'améliorer (voir le rapport dans les CEE-News 4/2009). Le gouvernement à Lisbonne a signalé qu'il serait prêt à compléter la loi.
- En **Autriche**, il y a un groupe de travail qui doit élaborer un projet de loi jusqu'en fin 2010.
- En **Belgique**, les interlocuteurs sociaux ont encore jusqu'en fin 2010 pour négocier une solution. Les employeurs prennent une attitude très restrictive dans ce cadre là.
- Au **Danemark** et en **Norvège**, le processus a commencé en janvier 2010.
- En **Suède**, les associations des employeurs ont refusé d'élaborer une ébauche commune avec les syndicats. Pour cette raison, le gouvernement soumettra une proposition visant une simplification jusqu'en novembre 2010. Les syndicats craignent une réalisation défectueuse de la directive.
- En **Allemagne**, une première rencontre a eu lieu entre la DGB et le ministère du Travail. Un projet de loi est toutefois attendu plus tard, probablement en début 2011.
- Il n'y a pas encore de travail préliminaire connu en **France**.

Le plus grand tabou semble être la question des **sanctions** que le parlement européen était parvenu à introduire dans le projet de loi quasi en dernière minute (voir le rapport dans les CEE-News 4/2008). Si les comités d'entreprise européens ne disposent pas d'un droit à l'exigence d'omission passible de poursuites (voir le rapport dans les CEE-News 1/2008) en cas d'information et de la consultation incomplète par la direction centrale, ils resteront des "tigres sans dents". Ceci a toujours été un objectif déclaré du gouvernement britannique, car tout au long de la procédure de révision, il s'était affiché comme étant partisan des positions des employeurs (voir rapport dans les CEE-News 4/2008).

Cette attitude plutôt restrictive est inhabituelle dans des pays comme la Belgique, la Suède et l'Allemagne. La réserve affichée du gouvernement français qui s'était pourtant fort impliqué dans la

révision de la directive (voir le rapport dans les CEE-News 3/2008) est aussi inhabituelle. Il sera intéressant de voir comment vont se positionner les pays de l'Europe Centrale et de l'Est. Ils attendraient apparemment les positions prises en Europe de l'Ouest. Les pages 3 et 4 de la Newsletter de mars 2010 de la Fédération Européenne des Métallurgistes (FEM) donnent de plus larges informations en matière de politique d'entreprise:

- [La Newsletter le FEM](#) (en langue anglaise)

## 2. Un regard vers d'autres pays

### Vague de grève en Grèce



Depuis des mois, le programme d'austérité du gouvernement socialiste provoque des protestations. Par leur grève générale du 11 mars 2010, les syndicats revendiquent une distribution plus juste des charges de la crise financière. Le plan de sauvetage pour la Grèce est également critiqué par la Confédération Européenne des Syndicats (CES) à Bruxelles, étant donné qu'il n'a pas été concerté avec les interlocuteurs sociaux. Le 9 mars 2010 la CES a réclamé un « New Deal » social pour l'Europe.

- [Rapport syndical sur les grèves](#)
- [Vidéo sur la grève générale](#)
- [Résolution de la CES par rapport à la Grèce](#)
- [Résolution de la CES par rapport à la crise financière](#)

### La dernière usine danoise de cigarettes ferme



Le 31 janvier 2011 va fermer "House of Prince" à Søborg au nord de Copenhague. Le groupe britannique BAT (British American Tobacco) avait repris l'entreprise danoise de tradition en 2008. Le syndicat de l'alimentation NNF a pu négocier le meilleur plan social de l'histoire danoise pour les 500 travailleurs. Il prévoit un dédommagement sous forme de salaire mensuel par année d'ancienneté (au moins six) et majoré d'une prime de 15%. Un plan de formation est également prévu pour les travailleurs licenciés. Le 1er décembre 2009, les rétributions ont encore été augmentées de 4,5%. La marque de cigarettes appréciée en Scandinavie (part de marché au Danemark : 34%) sera à l'avenir produite à Bayreuth en Allemagne.

- [Rapport sur la délocalisation](#)
- [Informations de base : Le système danois de la représentation des travailleurs](#)

### Le forum britannique des travailleurs prend la température « de la satisfaction au travail »



Les 2.500 travailleurs des filiales britanniques de banque irlandaise « Bank of Ireland » ont leur propre structure de représentation : les cinq conseils des travailleurs des différents ressorts se rencontrent à une fréquence bimestrielle et sont coordonnés par le forum "UK Partners Council". Ce forum (comparable un comité central d'entreprise) qui se réunit à un rythme trimestriel est dirigé par un président bénéficiant d'un détachement à temps plein. Les deux faits sont plutôt inhabituels

pour le Royaume-Uni. Les présidents des 5 conseils des travailleurs disposent d'un jour de détachement par semaine, les 45 autres membres d'un jour par mois.

Avec le soutien de conseillers, les représentants des travailleurs de la banque ont développé au cours des deux dernières années un outil de mesure de la satisfaction au travail. Chaque ressort dispose d'un baromètre actualisé tous les mois. Tous les domaines reçoivent un statut vert, jaune ou rouge. Un plan d'action est ensuite lancé pour les points identifiés avec du rouge les « Hot spots ». Le président du forum "UK Partners Council" présente régulièrement un baromètre du groupe au président du comité directeur.

- [Présentation du baromètre](#)
- [Informations de base : Le système britannique de représentation des travailleurs](#)

## Le paysage syndical français en plein bouleversement

La France est le pays de l'Union Européenne avec le plus grand nombre de syndicats et le taux d'affiliation le plus bas. Alors que dans d'autres pays les syndicats lient leurs forces à travers des fusions, le paysage syndical en France a continué à se morceler au cours des dernières années. La nouvelle loi en matière de conventions collectives entrée en vigueur le 1er janvier 2009 veut retourner cette tendance (voir rapport dans les CEE-News 4/2008).



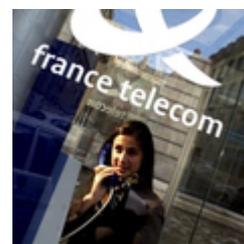
La loi associe la capacité de négociation syndicale dans l'entreprise aux résultats des élections au comité d'entreprise. Des syndicats ayant obtenu moins de 10% des voix sont certes encore représentés au comité d'entreprise, mais perdent leur mandat pour la négociation de conventions collectives d'entreprise. Ceci peut menacer l'existence des petits syndicats, car dans un système sans dispositions légales en matière de participation, toutes les questions d'autonomie de négociation sont internes à l'entreprise. La nouvelle situation juridique est contestée (voir rapport dans les CEE-News 4/2009) devant les tribunaux. Mais dans la pratique, elle montre déjà des effets: les petits syndicats s'associent comme le montrent les deux exemples actuels :



Le 18 janvier 2010, les syndicats CFTC, FO et CFE-CGC ont signé un accord de partenariat, pour retrouver à partir de 2011 leur capacité de négociation à la société ferroviaire **SNCF**. Lors des élections au comité d'entreprise du 26 mars 2009, elles avaient obtenu moins de 10% des voix. À l'avenir, elles présenteront des candidats communs pour dépasser le seuil. Le plus grand syndicat, avec à peine 40% des voix est la CGT, syndicat autrefois communiste.

- [Le résultat des élections de comité d'entreprise à la SNCF sous forme de graphique](#)
- [Évaluation du résultat des élections dans la presse](#)
- [Rapport de la signature de l'accord de partenariat](#)
- [La page Web du comité d'entreprise de la SNCF](#)

À **France Télécom**, les syndicats CFE-CGC et UNSA dont les sections d'entreprise avaient déjà fusionné en 2008 veulent également associer le syndicat chrétien CFTC. Lors des élections au comité d'entreprise en janvier 2010, les 10.000 employés du secteur clientèle (comparable à T-Systems de la Deutsche Telekom) avaient donné une majorité de 60% à cette alliance syndicale. La CGT et CFDT sont minoritaires. Le syndicat FO a perdu sa capacité de négociation dans toutes les branches de France Télécom.



- [Compte rendu de l'issue des élections à France Télécom](#)
- [Informations de base : Le système français de représentation des travailleurs](#)
- [Analyse des élections au comité d'entreprise en France dans le passé](#)

## Conférence technique franco-allemande à Paris



Celui qui s'intéresse de plus près au système syndical et aux comités d'entreprise français aura l'occasion de le faire dans le cadre d'une conférence à Paris le 5 et 6 juillet 2010. Outre la nouvelle directive CEE, il y sera également question de l'approche des restructurations dans le cadre des comités d'entreprise européen. Une traduction simultanée (allemand, anglais, français) est prévue.

- [Le programme de la conférence technique à Paris](#)
- [Présentation de du système de participation à la française](#)
- [Formulaire d'inscription à la conférence technique à Paris](#)

## 3. Les jugements actuels des tribunaux

### La première décision concernant les CEE en Slovaquie

Le 29 janvier 2010, un tribunal de la capitale slovaque Bratislava a ordonné à la succursale du groupe de transport Kühne + Nagel de transmettre toutes les données nécessaires à la création d'un comité d'entreprise européen au siège allemand à Hambourg. C'est le premier jugement en Slovaquie en matière de CEE. Le pays avait mis en vigueur la directive CEE lors de son adhésion à l'Union Européenne en 2004.



Seit 1996 versuchen Arbeitnehmervertreter in der SpediC'est depuis 1996, que les des représentants des travailleurs essayent en vain de fonder un comité d'entreprise européen au sein du groupe Kühne + Nagel (voir rapport dans les CEE-News 1/2008). Par obstruction juridique, la direction centrale en Suisse essaye de retarder la fondation du CEE. Elle a interdit à toutes ses succursales en Union Européenne de donner des informations à l'Allemagne. Ceci a entraîné une vague de plaintes menant à de premiers jugements en la matière en Autriche et en Suède (voir rapport dans les CEE-News 1/2009 et 3/2007). La commission européenne à Bruxelles a réagi en introduisant des précautions nécessaires dans la nouvelle directive CEE (Lex Kühne + Nagel).

- [Interview du président du CE du groupe allemand](#)

---

### **Pas de protection particulière pour les représentants des travailleurs**



Le 11 février 2010, la Cour de justice européenne à Luxembourg (photo) a décidé que selon le droit européen, les représentants des travailleurs ne jouissent pas automatiquement d'une plus grande protection en cas de licenciement que les travailleurs normaux. Le jugement remonte à une procédure juridique à Esbjerg (Danemark). Un membre du comité d'entreprise de la société de construction mécanique Babcock licencié en 2006 avait intenté une action en justice contre ce licenciement.

- [Le texte du jugement](#)

La décision relève d'une grande importance pratique pour les comités d'entreprise européens car la directive CEE n'accorde pas de protection uniforme en cas de licenciement. Le niveau de protection s'oriente plutôt des règles en cours dans le pays d'origine du membre du CEE. Presque tous les accords CEE ont repris cette référence et cimentent ainsi un traitement inégal au sein du marché intérieur européen. Une protection très étendue en cas de licenciement pour les comités d'entreprise en Allemagne ou en France se retrouve face à une protection très faible en Grande-Bretagne ou en Europe de l'est. En septembre 2009 le tribunal de travail d'Anvers en Belgique, s'était prononcé pour la première fois sur la protection en cas de licenciement de membres de CEE (voir rapport dans les CEE-News 4/2009).

---

### **Le tribunal français ordonne la réouverture d'une usine**

Le 19 février 2010, la cour d'appel à Chartres a obligé le groupe d'électronique néerlandais Philips, à reprendre dans un délai de huit jours la production d'écrans plats à l'entreprise de Dreux (France centrale). Philips est également obligé d'accorder un accès libre à l'usine aux membres du comité d'entreprise et à ne pas appliquer le plan social annoncé unilatéralement.



Si l'entreprise n'avait pas fait suite à cet ordre, une amende de 25.000 € par jour aurait été exigible. Le tribunal critiqua le fait, que le comité d'entreprise du groupe n'avait pas pu prendre une position sur la fermeture et que par conséquent, l'employeur avait méprisé les droits à la consultation des représentants des travailleurs au comité d'entreprise. Des jugements de tribunal comparables sont une affaire courante en France (voir le rapport dans les CEE-News 4/2009).

Le 9 mars 2010, avait débuté une nouvelle procédure de consultation qui s'est terminée par un plan social. C'est ainsi que le dernier centre de production de téléviseurs en Europe de l'Ouest a été fermé le 15 avril 2010. Les travailleurs touchent des dédommagements se situant entre 60.000 et 80.000 €. Une formation complémentaire leur sera payée pendant un an. S'ils retrouvent des emplois plus mal rémunérés, Philips interviendra pendant trois ans pour augmenter leurs salaires.

- [Compte rendu de la situation chez Philips à Dreux](#)
- [Compte rendu de la fin du procédé de consultation](#)
- [Compte rendu de la fermeture définitive](#)
- [Blog de la fermeture d'usine](#)

Cet exemple montre les possibilités qu'offre aux travailleurs la constitution d'entreprise française. Comme la directive du comité d'entreprise européen s'appuie sur le même concept d'information et de consultation, les comités des travailleurs européens peuvent argumenter de la même manière en cas de consultation insuffisante. Il faut également noter des jugements spectaculaires. Par exemple : l'arrêt de la fusion obtenu par le comité d'entreprise européen de Gaz de France (voir le rapport dans les CEE-News 1/2008).

### Dédommagement élevé suite à une consultation insuffisante en Finlande



Le 8 mars 2010, la plus haute cour de justice finlandaise (photo) a condamné l'entreprise Fujitsu Siemens Computers, à payer un dédommagement d'un montant de 3 millions de € à des travailleurs licenciés. Le jugement s'appuie sur une décision de la Cour de justice européenne du septembre 2009 définissant pour la première fois le déroulement correct d'une procédure de consultation en cas de licenciement collectif (voir le rapport dans les CEE-News 3/2009). En 2000, l'usine à Espoo près d'Helsinki avait été fermée sans consultation

correcte des représentants des travailleurs. Des informations supplémentaires en langue anglaise :

- [Position des syndicats du métal sur le jugement](#)
- [Position des syndicats de la chimie sur le jugement](#)

## 4. Les accords transnationaux en matière de politique du personnel

### Des garanties pour le personnel du groupe Areva

Après la vente du secteur « transmission » du groupe nucléaire Areva à Alstom et Schneider Electric, le personnel européen de cette branche a reçu une garantie d'emploi de trois ans. Le comité d'entreprise européen d'Areva a terminé la procédure de consultation le 7 janvier 2010, après avoir obtenu une promesse de la part des directions des deux acquéreurs. En septembre 2009 avaient eu lieu des protestations contre cette



vente dans huit pays européens simultanément (voir le rapport dans les CEE-News 3/2009).

Pour empêcher Alstom et Schneider Electric de supprimer des emplois, un règlement comparable devra être négocié pour les trois groupes français impliqués. Les trois comités d'entreprise européens ont mandaté la Fédération Européenne des Métallurgistes (FEM) à Bruxelles qui dispose déjà d'une grande expérience avec de tels accords. En juillet 2007, elle avait conclu un accord avec Schneider Electric sur une organisation prévoyante et socialement responsable de la stratégie d'entreprise (voir le rapport dans les CEE-News 2/2007).

- [Compte rendu de la garantie d'emploi](#)

### Actualisation de deux accords transnationaux



Le 23 février 2010, les syndicats et la direction centrale du groupe mixte français GdF Suez ont signé deux accords : un accord couvrant la planification de l'emploi et de la compétence au niveau européen et un accord mondial de protection de la santé et de la sécurité au travail. Les deux accords sont un développement des textes signés en juillet 2007 pour Suez avant la fusion (voir le rapport dans les CEE-News 2/2007).

- [Compte rendu des accords](#) (in englischer Sprache)
- [Le texte de l'accord à la planification de l'emploi et de la compétence](#)
- [Le texte de l'accord sur la protection de la santé et la sécurité au travail](#)

## La section colis de la poste allemande quitte Bruxelles

Le service de colis DHL déplace son siège de l'aéroport Bruxelles vers l'Allemagne, la République tchèque et le Costa Rica. Le 31 mars 2010, un accord a été signé pour les 788 travailleurs concernés avec le soutien du comité d'entreprise européen. Il prévoit un accompagnement social des suppressions d'emplois. Les activités régionales de DHL restent cependant en Belgique. La fermeture était accompagnée de protestations pendant plusieurs mois (voir le rapport dans les CEE-News 3/2009).



- [Compte rendu de la signature de l'accord](#)
- [Approche syndicale de la restructuration DHL](#)
- [Compte rendu de la situation au Costa Rica](#)
- [Vidéo de la campagne syndicale à DHL](#)



## Le fournisseur belge de TI conclut un accord de restructuration

Le 9 avril 2010, la direction centrale de la société Econocom a signé un accord avec le comité d'entreprise européen ainsi qu'avec les syndicats belges et français. Cet accord règle la délocalisation des activités au Maroc. Les modalités de l'information et de la consultation, ainsi que les dédommagements allant de deux à dix salaires mensuels sont élément de l'accord. Econocom emploie 2.300 personnes au Benelux, en France, en Allemagne, en Espagne, en Italie, et au Royaume-Uni. Il a un comité d'entreprise européen depuis 2007.

- [Le texte de l'accord](#)

## 5. La fondation de comités d'entreprise européens

### Après la fusion : Le producteur de cuivre a un CEE de droit allemand à l'avenir

Après le rachat du producteur belge de cuivre Cumerio par la Nordeutsche Affinerie, l'entreprise fusionnée avait été rebaptisée Aurubis. Depuis le 8 octobre 2009, Aurubis dispose d'un accord de CEE de droit allemand. Il est valable pour six pays de l'UE et pour la Suisse. L'accord reprend intégralement la définition de l'information et de la consultation de la nouvelle directive CEE.



Les douze membres du CEE siègent deux fois par an. Les quatre membres du comité restreint venant de pays différents sont consultés dans des circonstances extraordinaires. La direction centrale prend en charge les frais de formation et un expert permanent à Hambourg. Alors que à la Nordeutsche Affinerie il n'y avait pas encore de représentation transnationale des travailleurs, Cumerio disposait déjà d'un CEE de droit belge depuis 2006.

### Le producteur alimentaire néerlandais a fondé un CEE



Fin octobre 2009, un accord CEE de droit néerlandais a été signé pour les 2.000 travailleurs de Cehave Landbouwbetang. La coopérative de Veghel (Brabant du Nord) fabrique de la nourriture pour animaux et est représentée avec des succursales en Belgique, France, Espagne, Allemagne, Pologne et Hongrie. Le CEE travaillera déjà sur base de la nouvelle directive. En ce moment, la mise sur pied de représentations de travailleurs est aussi en cours en Pologne et en Hongrie. Les textes suivants sont uniquement disponibles en langue anglaise :

- [Compte rendu de la fondation de CEE](#)
- [Le rôle du CEE vu de l'entreprise](#)

### Le fabricant américain de matériel d'emballages signe un accord CEE

Un accord de CEE a été signé le 12 janvier 2010 à Bruxelles pour International Paper. Le CEE siège deux fois par an sous la présidence de l'employeur, qui met aussi le secrétaire du CEE. Les travailleurs élisent le porte-parole et trois membres supplémentaires du comité restreint qui se réunit deux fois par an. L'accord CEE est soumis au droit britannique bien que le siège européen se trouve à Bruxelles.



L'entreprise américaine emploie environ 5.500 travailleurs dans douze pays de l'Union Européenne dont la moitié en Pologne. Les délégués au CEE viennent de Pologne, Belgique, France, Italie et d'Espagne. Les pays avec un petit nombre de travailleurs n'y sont pas représentés. La définition d'information et de consultation s'inspire en grande partie de la nouvelle directive.

- [Le texte de l'accord CEE](#)

## 6. Formes juridiques et participation

### Il y a pour la première fois des statistiques sur les conseils de surveillance composés pour un tiers de représentants des travailleurs

**Hans Böckler  
Stiftung**

Fakten für eine faire Arbeitswelt.

Le 2 février 2010, la fondation Hans - Böckler a publié pour la première fois des chiffres et des données sur la présence de conseils de surveillance composés pour un tiers de représentants des travailleurs. Ce règlement vaut pour les entreprises en Allemagne de 500 à 2.000 travailleurs. Avec plus de 2.000 travailleurs, c'est la participation paritaire qui entre en jeu.

Alors que les données sur les conseils de surveillance paritaires sont régulièrement évaluées (voir le rapport dans les CEE-News 2/2009) depuis des années, l'étude de l'université de Jena est une nouveauté. Elle identifie 1.500 entreprises avec une participation à un tiers face à 700 entreprises avec un conseil de surveillance paritaire. Ces données ont toute leur signification, car beaucoup d'entreprises allemandes justes en dessous de 2000 travailleurs veulent éviter la participation paritaire à travers la transformation en société européenne (SE). Jusqu'au 1er avril 2010, 72 entreprises allemandes ont pris la forme de SE, c'est plus que la moitié des 136 SE opérationnels dans toute l'Europe. Cette manière de limiter la cogestion (voir le rapport dans les CEE-News 2/2008) est mise en évidence de manière systématique dans la presse économique.

- [La statistique des entreprises avec la participation de tiers](#)
- [L'étude de l'université de Jena](#)
- [Des chiffres actuels sur la présence des SE en Europe](#)

---

### Éviter la participation à travers d'une forme juridique étrangère

À côté de la transformation en SE, il y a des formes juridiques étrangères qui offrent la possibilité d'écarter du conseil de surveillance les représentants des travailleurs. Proportionnellement l'augmentation de cette forme de limitation de la cogestion est aussi élevée que pour la SE. Le 17 mars 2010, la fondation Hans - Böckler a publié une analyse consacrée à ce sujet.



Selon cette étude, le nombre des entreprises internationales non soumises à la législation allemande en matière de participation dans les conseils de surveillance en raison d'une forme juridique étrangère a augmenté à 37 jusqu'en novembre 2009. La plus grande entreprise parmi elles est le service américain de livraison de colis et de courrier United Parcel Service (UPS) qui emploie environ 15.000 travailleurs en Allemagne. La compagnie aérienne Air Berlin, la chaîne de textile Hennes & Mauritz, le groupe de transport Kühne + Nagel, la banque directe Cortal Consors et la chaîne de restauration rapide McDonald appartiennent également à ces entreprises. À côté de la Ltd. britannique, on a aussi recours à la B.V. néerlandaise et l'inc. américaine.

- [Communiqué de presse présentant l'étude](#)
  - [Aperçu des résultats de l'étude](#)
  - [L'étude](#)
-

## Consultation de la commission européenne en matière de SE

Le 23 mars 2010, la commission européenne a ouvert une consultation publique sur le statut de la société européenne (SE). En octobre 2008 déjà, selon une spécification légale, elle aurait dû vérifier la directive sur la participation des travailleurs dans la SE. Une révision a cependant été reportée (voir le rapport dans les CEE-News 3/2008) et doit avoir lieu en même temps que le remaniement du statut SE. Le 9 décembre 2009 sur demande de la commission européenne, la société d'avocats Ernst & Young avait présenté une étude sur le fonctionnement et les conséquences du statut SE. Les questions de la participation des travailleurs dans la SE n'y sont abordés que de façon marginale.

- [Communiqué de presse au début de la consultation](#)
- [L'étude du statut SE](#)

## 7. Les nouveaux accords de participation SE

### Un fromager de Bavière devient SE



Depuis le 18 janvier 2010, le groupe « Hochland » d'Heimenkirch dans l'Allgäu a pris la raison sociale de SE. L'entreprise familiale avec 4.300 travailleurs est un des plus grands producteurs de fromage en Europe. Elle est localisée en France, Espagne, Pologne, Roumanie, Suisse et dans d'autres pays en dehors de l'Union Européenne. L'accord SE ne prévoit pas une représentation des travailleurs au conseil de surveillance, mais la formation d'un comité d'entreprise SE. Au groupe Hochland, il n'y avait pas encore eu de comité d'entreprise européen

auparavant.

- [Communiqué de presse de l'entreprise](#)

### Le fabricant de technologies de mesure transfère son siège en Allemagne

Depuis le 23 février 2010, le siège du Groupe Elster se situe à Essen. L'entreprise avec 7.500 travailleurs dans 38 pays était enregistrée au Luxembourg avant. L'accord SE, a été élaboré dans un délai de deux mois entre les représentants des travailleurs de 14 pays européens et la direction centrale.



Sous un autre nom, le Groupe Elster était jusqu'en 2005 une filiale de Ruhrgas. Aujourd'hui, il appartient à des investisseurs financiers dont le siège est aux îles Cayman et au Luxembourg. Le Groupe Elster n'a pas de conseil de surveillance. Le contrôle de l'entreprise se fait par le conseil d'administration à l'exemple franco-luxembourgeois où il n'y a que des représentants des actionnaires et aucun représentant des travailleurs.

- [Information de base : Le modèle français du conseil d'administration](#)



### Le groupe d'énergie britannique crée une SE de droit allemand

Alors que beaucoup d'entreprises veulent limiter la participation en se transformant en SE, le groupe pétrolier britannique BP regroupe ses activités européennes dans une SE de droit allemand tout en gardant le niveau de participation obtenu jusqu'à présent. Toutes les activités de stations-service et de raffinerie en Allemagne, Autriche, Pologne, Belgique et aux Pays-Bas avec 11.600 travailleurs seront regroupées à partir du 30 avril 2010 au sein de la société BP Europe SE avec siège à Hambourg. Au cours des prochains mois vont également arriver les sociétés de Suisse, du Luxembourg et éventuellement aussi celles du Royaume-Uni. À travers la marque de stations-services Aral, le groupe BP est le plus important sur le marché allemand.

L'accord de participation SE prévoit un conseil de surveillance paritaire avec douze membres. Il compte à l'avenir trois représentants des travailleurs d'Allemagne en plus d'un représentant par pays pour la Pologne, l'Autriche et les Pays-Bas. L'ancien conseil de surveillance de BP Allemagne qui siégeait à Bochum était également paritaire. Un comité d'entreprise européen recouvrant aussi d'autres pays existait déjà depuis 1994 à la direction du groupe à Londres. En avril 2008, il avait conclu un accord de restructuration au niveau européen (voir le rapport dans les CEE-News 2/2008). Il n'y aura pas de comité d'entreprise SE, un comité au sein du CEE s'occupera de questions spécifiques relatives à la SE. Une solution semblable avait aussi été choisie (voir le rapport dans les CEE-News 3/2009) en juin 2009 au sein du groupe SCA.

### Un jugement de tribunal renforce l'autonomie de négociation

Le 8 février 2010, le tribunal de Nuremberg a décidé que le conseil de surveillance de la société GfK peut accueillir un représentant des travailleurs supplémentaire. Il sera composé de dix membres à l'avenir, dont quatre représentants des travailleurs. La GfK est une société européenne depuis février 2009 (voir le rapport dans les CEE-News 1/2009).



Un agrandissement du conseil de surveillance a été convenu entre le nouveau comité d'entreprise SE et la direction centrale du GfK le 8 avril 2009. Cette convention enfreint la loi allemande en matière de participation dans les SE qui fixe le nombre des sièges d'un conseil de surveillance à un chiffre divisible par trois. Le jugement de Nuremberg donne plus d'autonomie de négociation aux interlocuteurs dans l'entreprise et permet de s'écarter du texte de loi. Ceci aura également des conséquences pour le groupe de construction mécanique MAN dont le conseil de surveillance n'est également pas divisible par trois (voir le rapport dans les CEE-News 1/2009).

- [Interview : Des marges de négociation en matière de taille du conseil de surveillance](#)
- [Informations de base : La participation dans la SE](#)

## 8. Un regard au-delà de l'Europe

### Le comité de sécurité au travail siégeait en Afrique du Sud



Du 27 au 28 janvier 2010, les membres du comité international de sécurité au travail ont visité les sites d'Arcelor Mittal en Afrique du Sud afin de contribuer à une amélioration des dispositifs de sécurité. Le comité avait été formé suite à un accord (voir le rapport dans les CEE-News 2/2008) de juin 2008 et il a déjà initié des programmes au Kazakhstan, au Brésil, au Mexique, en République tchèque et en Roumanie. Les textes suivants ne sont disponibles qu'en langue anglaise :

- [Rapport de la réunion en Afrique du Sud](#)
- [Rapport sur la situation au Kazakhstan](#)

### Des standards sociaux dans une chaîne sud-africaine de vente en détail

Le 23 février 2010, un accord-cadre international a été signé au siège de Shoprite Checkers à Kapstad. C'est le premier accord de ce genre dans le commerce de détail africain et il s'applique à 1.300 magasins dans 17 pays africains ainsi qu'en Inde. Les négociations avec les syndicats avaient trainé en longueur pendant presque trois ans.



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

### Plus grande chaîne britannique de vente en détail sans accord-cadre



Le 1 et 2 mars 2010, le réseau syndical Tesco était en réunion à Liverpool. Le forum global a été formé en juin 2008 (voir le rapport dans les CEE-News 3/2008), il aspire à conclure un accord-cadre international ainsi qu'à la création d'un comité d'entreprise mondial. En juin 2009 le syndicat britannique USDAW qui représente les employés du commerce en détail avait trouvé un accord sur la fondation d'un comité d'entreprise européen avec la direction centrale de Tesco.

- [Compte rendu de la rencontre à Liverpool](#)
- [Compte rendu du début des négociations à la fondation de CEE](#)

---

### **Pour la première fois des accords-cadres internationaux en Malaisie et en Indonésie**

Le 25 mars 2010, un accord-cadre pour la protection des standards sociaux a été conclu pour le groupe de médias Media Prima Berhad. L'entreprise est le numéro 1 sur le marché en Malaisie ainsi qu'au Ghana et aux Philippines. Un jour plus tard, un accord comparable a aussi été signé pour le numéro 1 en Indonésie, le groupe de médias Antara.

- [Rapport de la signature en Malaisie](#)
- [Rapport de la signature en Indonésie](#)

## **9. L'Europe sociale en point de mire**

### **La fondation de Dublin examine des relations de travail**

Le 14 décembre 2009, la Fondation européenne pour l'amélioration de la vie et des conditions de travail à Dublin a présenté une étude consacrée au dialogue social. Dans plus de 27.000 entreprises, elle avait interrogé la direction et les représentants des travailleurs sur la qualité des relations de travail. Voici quelques résultats :



Les réglementations flexibles du temps de travail sont très répandues en Scandinavie, en particulier les jours libres pour compenser les heures supplémentaires accumulées. Le travail à temps partiel est le plus répandu aux Pays-Bas, le moins dans les pays de l'Europe centrale et de l'Est. Des heures supplémentaires sont compensées par du temps libre en Allemagne et Belgique, dans les pays de l'Europe de l'Est, le paiement des heures supplémentaires est au premier plan. L'influence des représentants des travailleurs se fait le plus sentir en matière de protection et de santé au travail, dans des cas de restructurations leur influence est moindre. Les négociations salariales sont les plus répandues en Italie et en Espagne et le moins dans les pays baltes.

- [Résumé des résultats de l'enquête](#)



### **Le nouveau commissaire social à son poste**

Depuis le 10 février 2010, le professeur d'économie hongrois László Andor (43) est le nouveau commissaire européen pour l'emploi, les affaires sociales et intégration de l'Union Européenne. De 2005 à 2010, il a fait partie du conseil d'administration de la banque européenne pour la reconstruction et le développement, il fut conseiller économique du gouvernement socialiste à Budapest. Sur demande de l'Institut syndical européen (ETUI), il avait réalisé des recherches sur le marché du travail et l'introduction de l'euro en Europe centrale.

- [Le curriculum vitae de László Andor](#)
  - [Article sur le nouveau commissaire de l'Union Européenne](#)
  - [Le texte de son passage devant le parlement européen](#)
  - [Interview de László Andor sur la crise sur les marchés financiers](#)
-

## La directive « Temps de travail » sera quand même réexaminée

Le 24 mars 2010, la commission européenne a réuni le premier groupe de consultation des interlocuteurs sociaux au sujet d'un remaniement de la directive « temps de travail » en vigueur depuis 1993. Les négociations entre le conseil et le parlement avaient échoué en avril 2009. Les interlocuteurs sociaux ont maintenant six semaines pour exposer leur point de vue.

- [Communiqué de presse relatif à la directive « temps de travail »](#)
- [Le texte de la communication de la commission européenne](#)
- [Des informations supplémentaires sur le sujet](#)

## 10. Les pages Web intéressantes

### Comité d'entreprise européen avec sa propre page web

Depuis peu, le CEE du groupe d'assurance italien Generali dispose une page d'accueil trilingue. On y trouve des rapports de réunions du CEE, des communiqués de presse et d'autres documents importants à télécharger. L'accord CEE de 2007 avait été actualisé par Generali après des protestations au niveau européen (voir rapport dans les CEE-News 1/2008).



- [La nouvelle page web du CEE de Generali](#)

D'autres exemples de pages web de comités d'entreprise européens du secteur financier :

- [Axa](#)
- [Unicredit](#)



### Campagne pour le renforcement des droits des salariés

Lors d'une réunion à São Paulo (Brésil) le 17 mars 2010, l'union des syndicats du secteur de service (UNI) en commun avec des délégués de vingt pays avait présenté une campagne pour inciter les deux groupes bancaires HSBC et Santander à la signature d'un accord-cadre international. Une semaine d'action avait déjà eu lieu en février 2010 dans les deux instituts.

- [Rapport de la semaine d'action](#)
- [Rapport sur le début de la campagne](#)
- [La nouvelle page Web de la campagne](#)

### Travail transfrontalier dans l'industrie du bâtiment

Une nouvelle page Web donne des informations sur toutes les questions au sujet de détachement des travailleurs dans l'industrie du bâtiment. La page a été créée par les organisations syndicales en collaboration avec les associations des employeurs. Les droits et les devoirs des travailleurs y sont rappelés pour chaque pays de l'Union Européenne, on y trouve des indications sur les salaires minimums, les heures de travail et la protection au travail.



- [La page Web au sujet du détachement de travailleurs](#)

### Instrument de contrôle pour contrer la discrimination salariale



Le 29 mars 2010, la commission européenne a présenté un calculateur salarial qui détermine l'écart salarial entre des hommes et des femmes. Une liste des bureaux de conseils pour tous les pays Union Européenne

y figure également.

- [Des informations au sujet de la calculatrice salariale](#)
- [La calculatrice d'écart salarial](#)
- [Rapport sur les activités de la présidence espagnole du conseil européen](#)

La fondation Hans-Böckler a également mis sur le Web une nouvelle page consacrée à ce sujet :

- [Le vérificateur de salaire de la fondation Hans - Böckler](#)
- [Article dans la revue BöcklerImpuls](#)

De nombreux autres liens intéressants ont été regroupés dans une [collection de liens](#).

## 11. Les nouvelles publications

### Les comités d'entreprise européens comparés pays par pays

Depuis 2007 un projet de recherche sur les comités d'entreprise européens dans l'industrie automobile est en cours (voir le rapport à cela dans les CEE-News 2/2007) à l'université de la Ruhr à Bochum. Les résultats sont publiés sous forme de livre maintenant. Une publication anglophone sous le titre "European Works Councils in complementary perspective » a déjà été publiée fin 2009, le titre allemand « participation transnationale » sera disponible à partir de mai 2010.

- [La publication anglophone](#)
- [La table des matières du livre anglophone](#)
- [Commande en ligne du titre germanophone](#)



### De nouveaux commentaires de la législation CEE et SE



Deux commentaires standards de la loi de constitution d'entreprise allemande ont paru en janvier 2010. Il y a des chapitres propres consacrés au travail de comité d'entreprise transfrontalier. La troisième édition du commentaire de Franz-Josef Düwell qui fait 122 pages se penche sur les comités d'entreprise européens et la législation SE. La douzième édition du commentaire de Prof. Dr Wolfgang Däubler contient également un chapitre de 97 pages consacré à la loi CEE et à la SE, le tout complété d'un livre de formulaires et d'un CD-ROM. Les deux commentaires ont déjà tenu compte de la nouvelle directive CEE.

- [Commande en ligne du commentaire de Düwell](#)
- [Commande en ligne du commentaire de Däubler](#)

### Rédition : Profil de la Turquie

En coédition avec l'IG-Metall, le centre de formation de la DGB a sorti en décembre 2009 un cahier consacré aux relations de travail en Turquie. La première édition de l'année 2005 a complètement été remaniée. Un chapitre s'occupe de l'état des relations avec l'Union Européenne avec laquelle la Turquie négocie l'adhésion depuis 2005 (voir le rapport dans les CEE-News 2/2007).

- [Téléchargement de la brochure](#)
- [Commande de la brochure](#)



### Procédures de consultation dans le focus des avocats britanniques

Dans le numéro de printemps de sa revue "Labour & European Law

Review", le groupe d'avocats Thompsons Solicitors de Londres proche des syndicats se penche sur l'organisation des consultations dans les entreprises britanniques. Une contribution analyse la loi de 2005 sur l'information et la consultation dans l'entreprise. Une loi qui met en application la directive de l'Union Européenne (voir le rapport dans les CEE-News 2/2006). Jusqu'à présent, cette loi a à peine été appliquée par les syndicats et les travailleurs britanniques. D'autres contributions décrivent la procédure en cas de licenciement collectif et de transitions d'entreprise. Dans ce domaine aussi la situation de droit a considérablement été améliorée par l'application du droit européen au Royaume-Uni. Les documents suivants ne sont disponibles qu'en langue anglaise :

- [Téléchargement de la revue](#)
- [Les détails de la loi à l'information et la consultation dans l'entreprise](#)
- [Brochure sur l'influence de droit de l'Union Européenne sur le droit du travail britannique](#)

## 12. Le réseau de formation et de conseil « euro-ce.org » : Des Exemples de notre travail

### Deuxième conférence technique pour les comités d'entreprise européens à Hambourg

Le 25 et 26 janvier 2010, le réseau de formation et de conseil « euro-ce.org » à Hambourg organisa pour la deuxième fois à une conférence technique pour les comités d'entreprise européens. Après le grand succès de l'année précédente (voir le rapport sur la conférence technique de CEE 2009), la manifestation a été prolongée d'un jour à deux jours au total. En tout 43 participants, dont des membres de CEE de 26 entreprises ont suivi les présentations des conférenciers venant d'Allemagne et de l'étranger.



Auf der Agenda des ersten TagesÀ l'agenda de la première journée étaient les problèmes juridiques et pratiques du travail d'un CEE, le deuxième jour fut entièrement consacré à la "participation à la française". Ce focus sur la France sera poursuivi lors de la conférence franco-allemande à Paris le 5 et 6 juillet 2010.

- [Rétrospective de la conférence technique de CEE en janvier 2010](#)
- [Article consacré à la participation à la française](#)
- [Article consacré à la revue Liaison Sociales Europe](#) (in französischer Sprache)

### Les prestataires de formation privés avancent

Selon une étude de la fondation Hans - Böckler de février 2010, les prestataires de formation privés et syndicaux se partagent environ la moitié du marché de la formation des comités d'entreprise en Allemagne. En 2008, un membre d'un comité d'entreprise sur cinq, 80.000 représentants des travailleurs au total, a participé à des formations.



Selon le droit allemand, les frais de formation sont à charge de l'employeur. Sur cette base, beaucoup de fournisseurs privés qui entrent de plus en plus en concurrence avec les syndicats ont pu se développer. Beaucoup de ces instituts ont été fondés par des experts proches des syndicats ou par d'anciens secrétaires syndicaux. La part de marché des fournisseurs privés est encore plus élevée en France. En décembre 2007, la fondation Hans - Böckler avait déjà constaté des tendances semblables (voir le rapport dans les CEE-News 1/2008) dans le cadre une étude sur les services de conseil aux conseils d'entreprise.

- [Article sur l'étude](#)
- [Commande de la brochure avec les résultats de l'étude](#)

Dans la nouvelle étude, le réseau de formation et de conseil « euro-ce.org » est également examiné. Depuis janvier 2009 a non seulement organisé de nombreuses manifestations intra mais

également des congrès et des formations. Environ 114 participants venant de 65 entreprises et de presque tous les syndicats de la DGB y ont participé.

- [L'offre de formation d'« euro-ce.org »](#)

---

### Le comité d'entreprise SE du groupe de parfums veut améliorer son travail

Le réseau de formation et de conseil « euro-ce.org » conseille le comité d'entreprise SE du groupe Donata à Ludwigshafen pour améliorer son travail. Le travail se focalise sur la constitution de groupes de travail et des formations. Dans cet objectif on y prépare une demande de subvention de la part de la commission européenne.



Sous le toit du groupe Donata et de sa filiale américaine Coty sont regroupés les marques de parfum comme Calvin Klein, Davidoff, David Beckham, Jil Sander, Joop et Lancaster Calvin. Étant le plus grand producteur de parfum, Coty a des succursales dans 16 pays de l'Union Européenne, en Suisse et à Monaco. Le comité d'entreprise européen qui existait depuis 1996, a été remplacé par un comité d'entreprise SE en 2007.

- [Informations de base sur les relations financières chez Coty](#)



### Newsletter Ver.di/GPA : dernier numéro

Le 29 janvier 2010 est paru le dernier numéro de la Newsletter CEE germano-autrichienne de Ver.di et de GPA qui est consacré à la transposition de la directive CEE.

Les autres sujets sont: les comités d'entreprise européens de la Deutsche Telekom et d'IBM, la fondation d'un CEE à SAP, le nouveau conseil de surveillance du groupe d'assurance Münchner Rück, les contacts entre comités d'entreprise d'Interspar en Autriche et en République tchèque, ainsi que des conseils de lecture et des liens web. La Newsletter est réalisée en coopération avec le réseau de formation et de conseil « euro-ce.org ».

- [La Newsletter CEE 1/2010 de Ver.di+GPA](#)
- [Inscription à la Newsletter de CEE de ver.di+GPA](#)

---

### Le projet de formation CEE est mis en route

Ensemble avec des partenaires dans quatre autres pays le réseau de formation et de conseil « euro-ce.org » organisera au cours des mois à venir une série de formations consacrées à la nouvelle directive CEE. Le promoteur du projet est UNI, l'union des syndicats du secteur des services.



- [Communiqué de presse en début du projet](#)

### 13. Les dates actuelles de formation

Des inscriptions sont possibles en ce moment pour les formations et ateliers suivants :



#### Conférence technique CEE franco-allemande 05. – 06.07.2010 à Paris

- [Le programme de la conférence technique à Paris](#)
- [Rapport sur la participation à la française](#)
- [Formulaire d'inscription](#)

## Conférence technique de Hambourg consacrée aux comités d'entreprise européens



### Réalisation de la directive CEE, état actuel

24.01.2011 à Hambourg

### La représentation des travailleurs au Royaume-Uni après les élections à la Chambre basse

25.01.2011 à Hambourg

(Les deux dates peuvent être réservées séparées)

- [Des informations supplémentaires sur ces manifestations](#)

## Des formations de l'institut de formation continue des comités d'entreprise (ifb)



Institut zur  
Fortbildung von  
Betriebsräten KG

Depuis 1998, l'ifb offre des formations pour des comités d'entreprise européens. Les contenus de la formation ont été élaborés en collaboration avec le réseau de formation et de conseil « euro-ce.org ».

### Formation de base : La voie vers le comité d'entreprise européen

07 au 11/06/2010 à Fulda

08 au 12/11/2010 à Hanovre

### Séminaire complémentaire : Pratique, spécial CEE

14 au 18/06/2010 à Erfurt

15 au 19/11/2010 à Hambourg

## 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 :

Réseau de formation et de conseil « euro-ce.org » GbR

Von-der-Tann-Straße 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 collaboré à ce numéro :

Werner Altmeyer, Rudolf Reitter, Bernhard Stelzl

Distribution de l'édition allemande : 13.412 destinataires

Distribution de l'édition anglaise : 1.756 destinataires

Distribution de l'édition française : 1.647 destinataires

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

Ici vous pouvez [abonner](#) oder [résilier](#) la newsletter.

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)