www.ewc-academy.eu
Training + Consulting

CEE-News

24 avril 2015

Bienvenu à l'édition n° 1/2015 de CEE-News.

Der EBR-Fachinformationsdienst

L'académie pour comités d'entreprises européens « EWC Academy »
vous donne des informations autour du comité d'entreprise européen et des sujets adjacents.

CEE-News paraît quatre fois par an.
Les numéros anciens se trouvent dans les archives.

Vous pouvez télécharger la newsletter en format pdf pour l'imprimer.

Dieser Newsletter auf Deutsch | **This newsletter in English**

Contenu :

1. Les réformes du droit de travail collectif en UE
2. Des litiges avec des répercussions européennes
3. Un regard vers d'autres pays
4. Mise en place de comités d'entreprise européens
5. Les nouveaux accords de participation SE
6. Structuration des procédures de consultation
7. Éviter la participation des salariés
8. Les accords d'entreprises européens
9. Un regard au-delà de l'Europe
10. Des sites web intéressants
11. Des nouvelles publications
12. La EWC Academy : Des exemples de notre travail
13. Les séminaires actuels
14. Mentions légales

1. Les réformes du droit de travail collectif en UE

Consultation délicate de la Commission européenne

Le 10 avril 2015, la Commission européenne a ouvert une consultation formelle avec les syndicats et les organisations d'employeurs au niveau européen. L'objectif est d'examiner trois directives qui sont d'une grande importance pour les comités d'entreprise :

- La directive sur les licenciements collectifs de 1998
- La directive sur le transfert des entreprises de 2001
- Le cadre pour l'information et la consultation au niveau national de 2002.

La Commission européenne veut examiner la cohérence et l'efficacité de ces trois actes, donc unifier les définitions et redresser les différences. Les partenaires sociaux sont invités à émettre un avis jusqu'à 30 juin 2015. L'accent est mis sur la question de savoir comment l'information et la consultation des comités d'entreprise locaux doivent avoir lieu pendant la restructuration. Actuellement, concernant l'approfondissement des droits de participation, ceci est le point de rupture à Bruxelles, y compris pour les comités d'entreprise européens et les SE. On peut distinguer les étapes suivantes :

1. Information
2. Consultation
3. Consultation avancée dans le but de parvenir à un accord (par exemple : un plan social)
4. Droits de cogestion et/ou de négociation

Les étapes 1 et 2 font déjà partie de la législation, même si une définition précise conduit toujours à des conflits politiques et juridiques. L'étape 3 figure uniquement dans la directive SE, mais devrait être étendue à toutes les directives, selon les syndicats. Une importance particulière est accordée à la question des sanctions : en interprétant la consultation dans le sens français, il y a un droit d'injonction. L'employeur ne peut rien mettre en place avant que le comité d'entreprise n'ait donné son avis. Une application intelligente de cette notion serait de négocier, avant de rendre un avis (voir rapport dans CEE-News 3/2011). Une question tout aussi importante est la date limite pour soumettre un avis. Les employeurs aiment souvent fixer la date. Les élus la rejettent toutefois, vu que c'est le seul moyen de pression pour forcer les négociations.

- Communiqué de presse de la Commission européenne
- Le document en consultation
- Notes au sujet du document

Début de l'évaluation de la directive CEE

Le 20 avril 2015, le groupe de pilotage qui prépare une étude d'évaluation sur l'application pratique de la nouvelle directive CEE s'est réuni au siège de la Commission européenne à Bruxelles. Cette étude examinera en profondeur les modifications faites en 2009. Elle comprend une analyse de la mise en œuvre dans les différents pays de l'UE, et identifiera les défis et exemples de bonnes pratiques dans l'application des nouvelles règles. Selon l'article 15 de la directive CEE, la Commission européenne est tenue de soumettre un tel rapport au Parlement européen et au Conseil des chefs d'État et des gouvernements avant le 5 juin 2016 et, si nécessaire, de faire des propositions appropriées pour la révision du texte de la directive.

Une partie importante de l'étude consiste en une analyse des coûts-avantages des nouvelles règles pour les salariés et les entreprises. En outre, l'étude procèdera à une analyse juridique des actions en justice en matière de CEE. L'étude, qui prendra plusieurs mois, jusqu'à la fin de 2015, comprendra des entrevues avec les représentants des directions et des membres CEE sélectionnés pour illustrer les études de cas. Le contrat pour cette étude a été remporté par le bureau de Londres du cabinet américain ICF International (anciennement GHK Consulting), qui avait déjà réalisé en 2008 une étude similaire préalable à la dernière révision de la directive CEE (voir rapport dans CEE-News 3/2008). La EWC Academy de Hambourg et son partenaire français, le cabinet de conseil IR Share contribueront à la réalisation de la nouvelle étude.

- Le texte de l'étude de 2008 (en langue anglaise)

Annonce d'un événement

Lors de la conférence pour les comités d'entreprise européens, le 23 octobre 2015 à Londres, la chef de projet d'ICF, Dr. Tina Weber présentera les premiers résultats.

2. Des litiges avec des répercussions européennes

Les sanctions inadéquates dans la loi CEE allemande. Un cas pour Luxembourg ?

Le 29 avril 2015, la Cour de travail de Lörrach s'est préoccupée de la question de savoir si la directive européenne sur les comités d'entreprise européens a été mise en place de manière incomplète par le législateur allemand. Le CEE du groupe d'emballage australien Amcor a demandé une procédure préjudicielle devant la Cour européenne de justice de Luxembourg. Il estime qu'une amende maximale de 15.000 € en cas de violation des droits de consultation, telle que formulée par la loi CEE allemande, n'est pas « efficace, dissuasive et non proportionnelle à la gravité de

l'infraction » (directive CEE). Seule une injonction, comme dans le cas de Gaz de France (voir rapport dans CEE-News 1/2008) serait une sanction appropriée. Le CEE Amcor fonctionne selon le droit allemand.

- Étude de l'Institut syndical européen au sujet des sanctions (en langue anglaise)

À la base du différend se trouve une fermeture d'usine à Neumünster (Allemagne du Nord) en fin d'année 2014. Elle fait partie d'une restructuration majeure. Bien que 19 sites dans 14 pays avec 3.600 salariés ont été touchés, la direction centrale a d'abord nié le caractère transnational et la compétence du CEE. Les licenciements ont été prononcés le 18 août 2014, en se référant à la décision de la direction du 23 juillet 2014. Comme le comité d'entreprise européen n'a été informé que le 18 août 2014, la violation des droits du CEE se voit documentée dans le dossier judiciaire. Un processus de consultation est dénué de sens si la décision de la direction centrale est tombée de façon irrévocable. La violation de la loi est aussi évidente que dans le cas de l'équipementier automobile américain Visteon en juin 2011 (voir rapport dans CEE-News 3/2011).

La quatrième procédure judiciaire pour Amcor

Le cas actuel est lié à trois autres procès, qui opposent le CEE et la direction centrale à travers plusieurs instances. La direction anglo-saxonne a du mal à accepter l'existence d'un CE européen à part entière et pratique l'obstruction depuis des années. Les questions litigieuses des autres procédures sont :

- Le CEE peut-il poster sur l'intranet des commentaires critiques sur la politique de la direction centrale ? (voir rapport dans CEE-News 3/2013)
- Les membres du comité restreint peuvent-ils se rendre en Angleterre pour informer les élus locaux d'une restructuration ? (voir rapport dans CEE-News 2/2014)
- Le CEE peut-il inviter des permanents syndicaux externes à ses réunions internes ?

Les pourparlers sur une solution extrajudiciaire

Au plus tard les preuves récemment apportées ont conduit la direction centrale à revoir son attitude envers le CEE. Depuis décembre 2014, il y a des discussions en coulisse sur un règlement à l'amiable des quatre procédures pour éviter des jugements. La durée des discussions est encore difficilement prévisible. Les exemples d'autres sociétés (voir rapport dans CEE-News 1/2013) laissent supposer qu'il n'y aura finalement pas de jugement.

Annonce d'un événement

Du 28 au 30 octobre 2015, se tiendra à Hambourg un séminaire juridique traitant de la jurisprudence récente en matière de CEE.

Cogestion paritaire à la bourse allemande grâce à la main-d'œuvre européenne

Le 16 février 2015, le tribunal régional de Francfort a pris une décision qui pourrait profondément influencer le système de cogestion allemand. Pour la première fois, un tribunal allemand n'a pas seulement pris la main-d'œuvre allemande, mais l'ensemble du personnel européen comme seuil à partir duquel les représentants des salariés sont élus au conseil de surveillance. Si ce jugement était confirmé en deuxième instance cela entrainerait un élargissement massif de la cogestion dans les entreprises allemandes.

Dans les entreprises allemandes qui dépassent un certain seuil, un conseil de surveillance codéterminé est obligatoire. Un tiers des sièges à partir de 500 salariés et la moitié des sièges à partir de 2.000 salariés. Jusqu'à présent, seuls les salariés en Allemagne étaient pris en compte pour ce calcul. Dans la société opératrice de la bourse allemande à Francfort les représentants des salariés ont actuellement six mandats, les actionnaires en ont douze (participation d'un tiers). La société a 1.624 employés en Allemagne. La Cour a ajouté les 1.588 employés supplémentaires au Luxembourg, en République tchèque et au Royaume-Uni, parce que leur exclusion représenterait une discrimination et une violation du droit européen. Conséquence : la société doit former un conseil de surveillance paritaire de six représentants des salariés et des actionnaires. Du côté des employés deux des sièges vont aux représentants syndicaux externes, les

actionnaires perdent six sièges.

- Le texte du verdict (en langue allemande)
- Commentaire des avocats patronals (en langue allemande)
- Contexte : La codétermination en Allemagne

Des conséquences pour les conseils de surveillance SE ?

Vu ce jugement, les avocats proches du monde patronal appellent d'autres entreprises allemandes à se convertir en une société européenne (SE) afin d'échapper à une extension imminente de la cogestion allemande. Il reste à voir si l'appel aura du succès à long terme. Le gel ou l'évitement de la cogestion à travers une conversion en SE pourrait se présenter dorénavant sous une nouvelle vision juridique. L'Allemagne représente la moitié de toutes les conversions en SE touchant la participation des salariés en Europe (voir rapport dans CEE-News 4/2011).

3. Un regard vers d'autres pays

Choc monétaire en Suisse : durée de travail augmentée sans compensation salaire

Le 15 janvier 2015, la Banque Nationale Suisse a annoncé vouloir libérer le taux de libre échange du franc suisse. Depuis septembre 2011 il était rattaché à l'euro, afin de protéger l'économie suisse en cas de surévaluation de la monnaie. Le même jour, la devise helvétique progressait de 20 % face à l'euro et s'est stabilisée à ce niveau jusqu'à aujourd'hui. Les coûts de main-d'œuvre de l'industrie d'exportation ont ainsi augmenté de 20 %. Pour compenser cela, les salariés sont mis sous pression maintenant. Les syndicats protestent (voir photo).

Un certain nombre de sociétés multinationales ont répondu avec des réductions de salaire ou paient les rémunérations en euro. Des entreprises de renom, telles que Siemens, ont augmenté les heures de travail de cinq heures. En vertu du droit suisse du travail, la semaine de travail peut être augmentée jusqu'à 45 heures après consultation du comité d'entreprise, il n'y a donc pas d'augmentation salariale en échange. Il s'agit d'éviter de nouveaux recrutements. Plus d'un tiers des entreprises suisses (37 %) émet également des factures domestiques en euro. De plus en plus de cas de transferts des lignes de production vers la zone euro sont rendus publics maintenant. Le taux de chômage, actuellement de 3,5 %, pourrait augmenter pour la première fois à l'automne 2015.

- Rapport de presse sur le temps de travail chez Siemens (en langue allemande)
- Informations du syndicat Unia sur le cours du franc suisse

Grève politique en Norvège

Le 28 janvier 2015, les syndicats ont organisé deux heures de grève générale dans plusieurs villes de Norvège en signe de protestation contre le projet d'amendement du Code du travail. Le gouvernement conservateur en place depuis octobre 2013 veut affaiblir la protection qu'offre la législation du travail pour favoriser le recrutement. Au débat : davantage de contrats à durée déterminée, de plus longues heures de travail, les heures supplémentaires et la limitation de l'interdiction du travail de dimanche. La Norvège connait un taux de 3,9 % de chômage, en raison de ses ressources pétrolières elle est un des pays les plus riches en Europe. Après la Seconde Guerre mondiale, les sociaux-démocrates ont presque toujours été présents au gouvernement. Les textes suivants sont uniquement disponibles en anglais :

- Rapport sur la grève
- L'appel à la grève

Grèce : restaurer le droit de négociation collective

Le 15 avril 2015, une réunion entre les organisations syndicales et patronales et le ministère du Travail a eu lieu la première fois depuis le changement de gouvernement. Les discussions ont porté sur la restauration d'un dialogue social ordonné et des structures de négociation collective viables ainsi que sur un calendrier pour le salaire minimum de 650 €, qui commencera à partir du 1er octobre 2015. Le gouvernement de gauche en place depuis fin janvier 2015 est explicitement soutenu par les fédérations syndicales à Bruxelles. Ils avaient critiqué à plusieurs reprises la réduction du droit du travail entamé par les gouvernements précédents.

- Rapport sur une visite officielle au nouveau ministre du Travail (en langue anglaise)
- Rapport sur la réunion trilatérale des négociateurs (en langue anglaise)
- Des structures des négociations collectives en Grèce après 2010

4. Mise en place de comités d'entreprise européens

Le groupe sud-coréen ferme le site belge peu avant la création du CEE

Le 1er septembre 2014, Doosan a annoncé la fermeture du site belge de production de machines de construction à Frameries au Hainaut, avec plus de 300 salariés. Les négociations sur la création d'un comité d'entreprise européen pour le conglomérat de Séoul étaient à ce moment précisément entrées dans la phase décisive. Le 20 novembre 2014, l'accord CEE a été signé à Bruxelles. Il est soumis au droit belge, mais il ne reste plus que 100 salariés en Belgique.

Le plus grand nombre d'effectifs en Europe se trouve en République tchèque, où Doosan a acquis en 2009 la division de l'énergie de Škoda. Les sites en Belgique, France, Allemagne et d'autres pays ont également été rachetés auprès d'autres sociétés. 14 délégués sont représentés au comité d'entreprise européen, qui se réunit une fois par an. La France, la Belgique et la République tchèque auront chacun trois sièges, l'Allemagne, l'Irlande, la Norvège et le Royaume-Uni en ont un. Les pays avec un petit nombre de salariés ont un mandat commun. Les cinq membres du comité restreint gèrent les affaires courantes et peuvent se réunir plusieurs fois par an. Un système d'arbitrage détaillé est prévu en cas de conflit, les tribunaux interviennent seulement après. Après Samsung, Doosan est le deuxième groupe de Corée du Sud avec un comité d'entreprise européen.

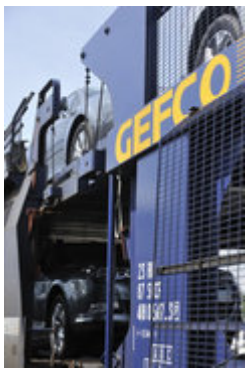
- Rapport sur l'annonce de la fermeture de l'usine
- Rapport sur les négociations du plan social

Un équipementier automobile espagnol crée un CEE

Le 29 janvier 2015, un accord CEE a été signé à Madrid pour les 18.800 salariés que le groupe Gestamp compte dans dix pays européens. La famille basque avait acheté en 2010 la division composants de carrosserie de l'équipementier allemand Edscha. Le CEE est composé de 21 membres (dont six viennent d'Espagne et quatre de l'Allemagne) et se réunit à deux séances par an. Les cinq membres du comité restreint se réunissent deux fois par an et dans des circonstances extraordinaires. Des groupes de travail « santé et sécurité » et « responsabilité sociale » seront formés en outre. Le CEE peut se faire assister par deux experts et effectuer quatre jours de formation par mandat. En cas de conflit, il est fait appel à une instance d'arbitrage. Comparé à d'autres accords de CEE de droit espagnol, il offre de très bonnes conditions-cadres.

- Rapport sur la fondation du CEE (en langue espagnole)

Une société de logistique française se dote d'un CEE



Le 18 février 2015, un accord CEE a été signé au siège de GEFCO à Courbevoie dans la banlieue parisienne. La société est un des leaders du marché de la logistique automobile européenne et a des contrats exclusifs à long terme avec PSA Peugeot Citroën et General Motors. Depuis 2012, elle appartient majoritairement aux Chemins de fer russes (RŽD) qui veulent construire une liaison ferroviaire de marchandises entre l'Europe occidentale et l'Asie. Le CEE représente 9.000 salariés dans 18 pays de l'UE et compte 18 délégués (dont cinq de la France). Les petits pays doivent se partager des sièges communs. Les projets relèvent uniquement de la compétence du CE européen s'ils se rapportent à l'ensemble du groupe ou au moins à deux sites avec un effet sur 150 salariés dans deux pays (ou 80 dans un seul pays). La présidence revient à l'employeur. Le droit à la formation, les heures de délégation et le budget pour les experts sont spécifiés selon les coutumes françaises.

Une sélection de textes d'accords CEE ont été compilés sur une page de téléchargement.

5. Les nouveaux accords de participation SE

L'opérateur d'Eurotunnel fonctionnera comme une SE

Le 1er décembre 2014 a été signé un accord SE pour Eurotunnel à Paris. La société exploite le tunnel ferroviaire de 50 kilomètres sous la Manche et les services logistiques complémentaires avec 4.000 salariés. Un comité d'entreprise SE remplacera le comité d'entreprise européen fondé en 1998. Il comprend 18 membres (onze de France et sept d'Angleterre), qui se réunissent deux fois par an. Le comité restreint se compose de six personnes (trois par pays). Selon l'accord soumis au droit français, c'est l'employeur qui préside. Une participation des salariés au conseil d'administration n'est pas prévue. En cas de restructuration, le comité d'entreprise SE dispose de huit jours seulement pour présenter son avis. Une analyse économique approfondie devient ainsi impossible.

- Communiqué de presse au sujet de la transformation en SE
- Pour plus d'informations sur la forme juridique SE

Le plus grand groupe aérospatiale de l'Europe avec quatre comités d'entreprise SE

Le 24 février 2015, un accord SE de droit néerlandais a été conclu à Amsterdam pour le Groupe Airbus (anciennement EADS). Il est basé en grande partie sur les anciennes structures du CE européen fondé en 2000, réunissant plusieurs comités européens de division sous le toît du holding (voir rapport dans CEE-News 1/2012). À l'avenir, le nouveau comité d'entreprise SE comptera des pays et mandats supplémentaires et fonctionnera dans de meilleures conditions de travail.

Le comité d'entreprise SE du holding se réunit trois fois par année, les comités d'entreprises de division travaillent sur base trimestrielle. Les sièges de l'actuel comité d'entreprise européen (six pour l'Allemagne et la France, trois pour le Royaume-Uni et deux pour l'Espagne) sont conservés, il y aura en plus un délégué de Pologne et de Roumanie. Le comité d'entreprise de la division avions sera élargi à un représentant de la Roumanie. Les divisions « défense et aérospatiale » ont récemment été fusionnées. Une renégociation des mandats aurait cependant également été nécessaire sans une conversion en SE. La Pologne et la Finlande y seront représentées en plus. Pendant une période transitoire, le comité d'entreprise de division compte un total de 20 sièges. Le comité d'entreprise de la division hélicoptères a 14 délégués. Il y aura également des représentants de Roumanie et d'Irlande en plus des quatre principaux pays.

Les différents comités restreints se réunissent tous les trimestres, ils comptent un membre de

chaque pays concerné. Dans les pays sans comité central d'entreprise ou de groupe, un « comité national » qui sert de base au comité d'entreprise SE sera établi. Les petits pays non représentés dans les quatre comités d'entreprise SE, peuvent envoyer un délégué une fois par an. La rencontre est cependant considérée comme étant une réunion informelle et non comme une réunion du comité.

Une définition des étapes et les délais pour les procédures d'information et de consultation sont exceptionnels pour des accords SE. Elles sont fortement influencées par la loi française révisée sur la consultation qui est d'application depuis janvier 2014 (voir rapport dans CEE-News 1/2014). Une participation des salariés dans le conseil d'administration n'est pas prévue, vu que le groupe est officiellement enregistré aux Pays-Bas et peut utiliser un arrangement spécial pour éviter la cogestion (voir rapport dans CEE-News 4/2013). Le comité d'entreprise européen d'Airbus avait préparé en septembre 2014 les négociations SE dans une réunion à Toulouse avec le soutien de la EWC Academy (voir rapport dans CEE-News 3/2014).

La barrière mise haute pour la cogestion chez un fabricant allemand de satellites

Le 18 mars 2015, le groupe de technologie OHB à Brême a conclu un accord SE. Un conflit au sujet de la cogestion au conseil de surveillance entre le syndicat IG Metall et la direction centrale avait eu lieu dans la presse précédemment. La direction refusait la participation des salariés, mais a finalement accepté le schéma suivant : une fois par an, un représentant du comité d'entreprise SE sera invité à titre consultatif au conseil de surveillance. Si la société emploie plus de 4.000 salariés en Allemagne ou plus de 5.000 en Europe (il y en a actuellement 1.600 en Allemagne et 2.000 en Europe), le comité d'entreprise SE élit un tiers des membres du conseil de surveillance.

Le comité d'entreprise SE est composé de 14 membres et peut tenir deux réunions annuelles. En outre de l'Allemagne y sont représentés la Belgique, la France, l'Italie, le Luxembourg et la Suède. Trois délégués gèrent les affaires courantes. La procédure de consultation met sous pression le CEE : il reste seulement une semaine et jusqu'à trois semaines dans des cas exceptionnels pour remettre un avis. Le comité d'entreprise SE a le droit d'accès aux entreprises de tous les pays et dispose du droit d'initiative pour les sujets à pertinence européenne.

- Rapports sur le conflit au sujet de la cogestion (en langue allemande)
- Communiqué de presse sur les résultats des négociations (en langue anglaise)

6. Structuration des procédures de consultation

Une société de tourisme allemand concrétise les procédures de consultation

Le 14 novembre 2014, une procédure écrite sur le processus de consultation a été conclue au siège de TUI à Hanovre. Il comprend des entretiens de travail mensuels entre la direction centrale et les six membres du comité restreint du CEE. Dans des circonstances exceptionnelles, l'information se déroule déjà durant la phase de planification. La phase de consultation ultérieure est réalisée avant la prise de décision sans appel de la direction et se termine par l'avis du CEE (ou une déclaration selon laquelle il ne rend pas d'avis). Un délai n'a pas été défini à cet effet. L'information du CEE précède toujours celle des comités d'entreprises nationaux, sauf si la loi nationale l'exclut.

L'accord CEE « volontaire » conclu en 1996 a été actualisé au même moment. Il intègre l'information et la consultation de la nouvelle directive européenne et le considérant 16, qui stipule que la compétence transnationale s'applique à tous les cas avec une étendue qui peut avoir un effet potentiel sur les salariés au niveau européen. Le comité restreint du TUI Europa Forum peut agir si un pays seulement est impliqué. En cours de la procédure de consultation, il peut en principe échanger avec les comités d'entreprise des pays concernés. Il est intéressant à signaler que la formation n'est non seulement formulée comme étant un droit, mais comme une obligation pour les membres du CEE. La EWC Academy était impliquée dans la préparation de ces textes (voir rapport dans CEE-News 2/2014).

- Entretien avec le CE au sujet de la fusion actuelle de TUI et TUI Travel (en langue allemande)

Un CEE français précise une procédure de consultation en quatre étapes

Le 26 novembre 2014, la direction centrale et le comité d'entreprise européen du groupe d'assurance Axa à Paris ont convenu de la mise en œuvre d'une procédure de consultation des employés dans le cadre de la transformation numérique. L'accord de méthodologie définit quatre étapes. Le sujet était déjà à l'ordre du jour en juin 2014 et occupera le CEE pendant plusieurs années, en raison de son impact sur les conditions de travail et la politique du personnel (voir rapport dans CEE-News 2/2014). Les étapes sont les suivantes :

Durant la première étape, les membres du CEE s'approprient le sujet en profondeur (« phase d'appropriation »). La deuxième étape prévoit l'application des principes fixés en 2011 dans l'accord-cadre européen sur l'anticipation des changements et les effets sur la main-d'œuvre. C'est seulement lors de la troisième phase que commence la phase de consultation réelle. Lors de cette consultation, les conditions de travail ne changent pas, tant qu'il n'y a pas un avis du comité d'entreprise européen. L'articulation entre le comité d'entreprise européen et les comités locaux se fait durant la quatrième étape.

- L'accord-cadre sur la politique du personnel
- Procès-verbal de la réunion du CEE de novembre 2014

7. Éviter la participation des salariés

Le groupe Alba met la participation à la casse

Le 19 février 2015, la Fondation Hans Böckler a présenté des statistiques alarmantes sur le contournement et l'évitement de la cogestion par les entreprises allemandes et étrangères. Alors qu'en 2000 seulement trois entreprises en Allemagne utilisaient une forme juridique étrangère pour éviter une représentation des salariés au conseil de surveillance, le nombre a considérablement augmenté à 94 jusqu'à la mi-2014. Parmi elles se trouvent 51 entreprises de plus de 2.000 salariés normalement soumises à la parité en Allemagne. Au total 200.000 salariés se voient exclus de la cogestion de cette façon.

Bien que ces chiffres représentent moins de 5 % des entreprises avec cogestion en Allemagne, ce taux de croissance est « dramatique » selon la Fondation Hans Böckler. Elle y voit une nécessité d'action de la part du législateur. Il est particulièrement absurde que des entreprises sans un réel lien avec l'étranger créent une « fausse société étrangère ». L'exemple le plus frappant est celui de la société de gestion et de recyclage des déchets Alba à Berlin, propriété du président de l'Association des Chambres de commerce et d'industrie allemandes. Certains secteurs sont particulièrement vulnérables à un évitement de la cogestion à travers une forme juridique étrangère : comme le secteur de la logistique (y compris la plus grande entreprise de ce secteur contournant la cogestion : Kühne + Nagel), le secteur de la vente au détail comme H & M, Esprit, Zara , Primark ou C & A, mais aussi la chaîne de restauration rapide McDonald's qui fait également partie de ce groupe.

Il y a peu de temps, la conversion en Société européenne (SE) comme moyen pour éviter ou réduire l'influence de salariés, était prônée par la presse économique (voir rapport dans CEE-News 2/2008), actuellement c'est le passage à une forme juridique étrangère qui prend la plus grande l'importance et développe sa propre dynamique. Les textes suivants sont uniquement disponibles en allemand :

- Les résultats de l'étude en un coup d'oeil
- Télécharger l'étude complète

Rarement de négociations sur base de la directive « fusions »

La fusion transfrontalière de sociétés à responsabilité limitée est une façon moins fréquente et plus facile à manipuler par l'employeur pour éviter ou réduire la cogestion que la transformation en SE. La base juridique est une directive européenne, adoptée en octobre 2005 dont certains détails diffèrent de la directive SE - au détriment des salariés.

Alors que la directive SE assure un statu quo pour la participation, qui s'applique avant pour 25 % de la main-d'œuvre européenne, la directive sur les fusions fixe le seuil à 33 %. En cas de fusions transfrontalières, il y a seulement des négociations sur le conseil de surveillance, non au sujet du comité d'entreprise SE. Un groupe spécial de négociation (GSN) doit être formé lors de la transformation en SE, il doit arriver à un accord dans les six mois (en cas du commun accord : douze mois). S'il n'y a aucun accord, ce sont les normes minimales qui s'appliquent. Contrairement à la directive « fusions » pour laquelle l'employeur peut se passer complètement de la création d'un GSN et appliquer les normes minimales.

Dans son nouveau rapport d'analyse publié le 3 mars 2015, l'Institut syndical européen (ETUI) à Bruxelles présente son enquête sur 51 cas de fusions transfrontalières. Dans seulement dix des cas, un GSN a été formé. Une vingtaine d'entreprises a immédiatement appliqué les normes minimales. Dans 21 des cas, il n'était même pas clair si et comment, une implication des salariés devait être traitée durant le projet de fusion. En décembre 2008, un conseil de surveillance paritaire avait été convenu pour la première fois en Allemagne sur la base de cette directive pour la compagnie de réassurance MünchenerRück (voir rapport dans CEE-News 2/2009). En janvier 2010, le fabricant de plats préparés Apetito de Rheine en Westphalie avait utilisé cette technique pour éviter un conseil de surveillance paritaire (voir rapport dans CEE-News 3/2010).

- La directive européenne sur les fusions
- Le rapport de l'ETUI (en langue anglaise)

8. Les accords d'entreprises européens

Une banque britannique s'engage à agir de manière responsable

Le 27 janvier 2015 a été signée à Londres la Charte européenne pour des services bancaires responsables entre le Barclays Group European Forum (BGEF), le nom du comité d'entreprise européen, et la direction centrale de la troisième plus grande banque britannique. La veille, les syndicats du secteur d'Italie et de France en coopération avec le syndicat britannique Unite, ont mis en place une alliance syndicale pour Barclays. L'objectif étant la conclusion d'accords d'entreprise européens et d'une Charte sociale des conditions de travail. Une liste de dix points a été adoptée à cet effet en mai 2014. L'un des objectifs déclarés est la conclusion d'une charte sociale mondiale pour les 140.000 employés.

Le Forum européen de Barclays Group créé en 1996 se réunit deux fois par an. Il est composé de 24 membres provenant de douze pays, dont sept délégués britanniques et un représentant de la division investissement, qui représente tous les pays. L'accord CEE en vertu du droit britannique a été actualisé en 2011. Les nouvelles normes d'information et de consultation européennes n'y sont pas encore intégrées. Il s'agit d'un ancien accord « volontaire » qui entraînerait la dissolution du CEE en cas de résiliation, comme cela a déjà été le cas pour la banque britannique HBSC en 2012 (voir rapport dans CEE-News 1/2014). Les textes suivants sont uniquement disponibles en anglais :

- Rapport sur la réunion syndicale à Londres
- Les buts et objectifs de la nouvelle Alliance syndicale
- L'accord CEE

Une assurance française favorise l'égalité des chances

Le 29 janvier 2015 a été signé à Paris une Charte européenne sur l'égalité de traitement hommes-femmes entre le comité d'entreprise SE et la direction de la société de réassurance Scor. Il définit des règles pour le recrutement, le développement de carrière, le perfectionnement professionnel, l'égalité de rémunération et l'équilibre travail-vie. Chaque année, le comité d'entreprise SE recevera un rapport statistique à ce sujet.

En mai 2007, Scor était la première entreprise en France à prendre la forme juridique de société européenne (SE) avec une participation des salariés dans le conseil d'administration et un comité d'entreprise SE (voir rapport dans CEE-News 2/2007). Le comité d'entreprise SE est actuellement composé de 36 membres provenant de onze pays, dont dix de France et huit d'Allemagne. Ils représentent 2.400 employés..

- La Charte de l'égalité (en langue anglaise)

Développement des compétences dans une société de haute technologie française

Le 25 mars 2015, un accord européen sur le développement des compétences et la progression de carrière a été signé à Paris entre la direction centrale du fabricant de moteurs et d'électronique Safran et la Fédération européenne des syndicats de l'industrie (industriALL). Il prévoit des entretiens d'évolution professionnelle réguliers pour tous les employés dans douze pays de l'UE et en Suisse, leur garantit l'accès à la formation, des mesures de soutien à la mobilité professionnelle et rassemble des exemples de bonnes pratiques dans plusieurs pays européens. Un comité de représentants de la direction, le bureau du CE européen et de trois représentants d'industriALL surveillent régulièrement l'application de l'accord. Depuis mars 2013, il y a déjà un accord pour promouvoir l'intégration professionnelle des jeunes à Safran (voir rapport dans CEE-News 2/2013).

- Le texte de l'accord

9. Un regard au-delà de l'Europe

La responsabilité sociale pour les 100 000 employés dans 130 pays

En marge du Forum économique mondial à Davos, la compagnie pétrolière française Total a signé le 22 janvier 2015 un accord sur la responsabilité sociale des entreprises avec la Fédération syndicale internationale de l'industrie (industriALL). Les activités syndicales de la main-d'œuvre dans le monde et un dialogue social libre dans l'entreprise sont assurés. Les normes internes de travail et de protection de la santé s'appliqueront à l'avenir également aux travailleurs temporaires et aux fournisseurs. C'est le premier accord de ce type qui prend en compte les principes étendus d'industriALL adopté en décembre 2014.

- Rapport de la signature
- Le texte de l'accord
- Aperçu des nouveaux principes d'industriALL
- Les nouveaux principes syndicaux

Au niveau européen, la holding Total a non seulement un CEE, mais a également des comités d'entreprises européens pour les trois divisions, ainsi qu'un comité de responsabilité sociale et du développement durable. Cela fait partie de l'accord CEE revisé en octobre 2012 (voir rapport dans CEE-News 4/2012). En novembre 2005 le groupe Total avait déjà signé un accord-cadre sur l'égalité des chances à l'échelle européenne (voir rapport dans CEE-News 4/2005).

- La Convention européenne pour l'égalité des chances

Un fabricant d'éoliennes basque signe un accord-cadres mondial

Le 18 février 2015, les confédérations syndicales espagnoles UGT et CC.OO. et la Fédération syndicale internationale industriALL ont signé un accord-cadre sur les normes sociales avec le groupe d'ingénierie Gamesa à Madrid, le premier dans l'industrie de l'énergie renouvelable. Un organe spécial a été formé pour surveiller l'accord, une sorte de précurseur d'un comité d'entreprise mondial. Gamesa compte un total de 6 000 employés dans douze pays européens ainsi que dans d'autres parties du monde. Il n'y a pas encore de comité d'entreprise européen.

- Rapport de la signature
- L'accord-cadre (en langue espagnole)

Normes sociales mondiales pour le groupe industriel allemand

Le 16 mars 2015, un accord-cadre international a été signé au siège de ThyssenKrupp à Essen. La direction centrale de la plus grande entreprise sidérurgique et de technologie en Allemagne a convenu des normes sociales minimales pour tous les 150.000 travailleurs dans 80 pays. Un comité international et une instance de réclamation ont été établis pour le suivi de l'accord. Les négociations de l'accord-cadre ont contribué à résoudre les récents conflits de travail à ThyssenKrupp aux États-Unis et en Italie.

- Rapport de la signature
- L'accord-cadre (en langue anglaise)

10. Des sites web intéressants

Les systèmes de sécurité sociale des pays indivudels

Europäische Kommission

La Commission européenne à Bruxelles a retravaillé son guide des systèmes de sécurité sociale dans les pays du marché unique européen (UE, Norvège, Islande, Liechtenstein) et met à disposition le contenu sur son site Internet. La Suisse s'y trouve également. Pour le moment ils sont uniquement disponibles en anglais, en français et en allemand, mais devraient bientôt être traduits dans toutes les langues officielles de l'UE. En plus des textes s'y trouvent également des liens vers les organismes de protection sociale dans chaque pays.

- Guide des systèmes de sécurité sociale

Page de ressources des négociations collectives

CONFEDERATION SYNDICAT EUROPEÆN TRADE UNION

La Confédération européenne des syndicats (CES) à Bruxelles met à disposition un site de documents dédiés aux négociations collectives dans les pays de l'UE. L'objectif est d'améliorer la coordination. À cet effet, une boîte à outils a été élaborée en plusieurs langues. Un baromètre évalue la structure tarifaire, le dialogue social et la situation du droit du travail dans chaque pays avec un feu de circulation (rouge, jaune, vert). Dans la zone verte se retrouvent la Scandinavie et l'Allemagne, tandis qu'un certain nombre de

pays en crise et les régions d'Europe orientale sont mis en rouge.

- Le site Web consacré aux négociations collectives (en langue anglaise)
- Le baromètre syndical (en langue anglaise)
- Télécharger la boite à outils

Nouvelles de la politique européenne

Le portail internet EurActiv à Bruxelles donne des informations en trois langues sur tous les aspects de la politique européenne, en particulier les discussions avant les prises de décisions européennes. Dans sa conception, il s'agit du portail média le plus utilisé en matière de politique européenne. En plus des dernières nouvelles, le site publié aussi des liens vers des dossiers résumant les principaux sujets, p. ex. : élections européennes, transition énergétique ou crise de la dette.

- Le site d'EurActiv

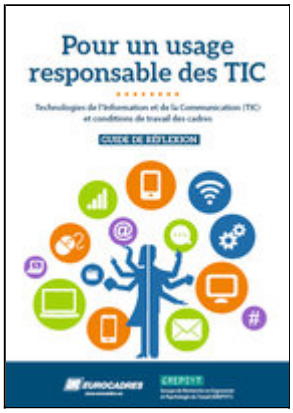
Mouvement mondial des travailleurs chrétiens (MMTC)

Cette organisation non-gouvernementale, basée à Bruxelles, est active en tant qu'organisation faîtière des mouvements ouvriers catholiques dans 79 pays. Son bulletin semestriel INFOR donne des informations en quatre langues sur la diversité, le travail de solidarité mondiale. Le numéro actuel de janvier 2015 porte le titre : « Un autre monde est possible ».

- Le site Web du MMTC
- Le dernier numéro du bulletin

Beaucoup d'autres liens intéressants ont été rassemblés sous une collection de liens.

11. Des nouvelles publications



Technologies de communication changent les conditions de travail

En septembre 2014 a été publié un guide de discussion, qui traite de l'impact des technologies de l'information et de la communication (TIC) sur les conditions de travail. Il a été créé dans le cadre d'un projet d'Eurocadres , la Fédération européenne des cadres de la Confédération européenne des syndicats (CES). Il thématise l'émergence d'un « travail sans frontières », sans limites temporaires (disponibilité permanente), sans frontières géographiques (télétravail, bureau à domicile, hôtel) et une répartition géographique plus grande (internationalisation des processus de travail). Cette brochure en trois langues est particulièrement utile pour les membres de comités d'entreprise européens.

- Téléchargez la brochure (en langue française)
- Télécharger les autres versions linguistiques

Guide de la protection des données des salariés

La sixième édition du livre de l'avocat Prof. Däubler portant le titre « Le personnel transparent », une référence en la matière, a été publié en janvier 2015. En raison de la mise en réseau sans cesse croissant de systèmes informatiques, la confidentialité acquiert finalement une dimension internationale. Raison de plus que les membres des CEE s'approprient la question. Élément important pour les débutants : les lois ne sont pas seulement commentées, mais la signification et les modes de protection des données y sont également expliquées. Les questions du Cloud et de Big Data sont maintenant également incluses. À travers son index détaillé, l'ouvrage peut également servir de livre de référence. Il n'existe cependant qu'en langue allemande.

- Plus d'informations sur le livre
- Commande en ligne

Annonce d'un événement

Du 28 au 30 octobre 2015 aura eu lieu pour la deuxième fois un séminaire sur la protection des données dans les entreprises internationales à Hambourg.

Accords d'entreprise transnationaux dans la pratique

En janvier 2015, un réseau d'instituts de recherche de sept pays européens a présenté ses conclusions et recommandations fondées sur 14 études de cas dans sept entreprises multinationales. Il y avait un total de 18 accords différents signés essentiellement par les comités d'entreprise européens. Dans deux cas de CEE français cependant, les CEE ne s'occupent que de la surveillance, tandis que c'est une fédération syndicale européenne qui est le signataire. Le paysage syndical fragmenté en France favorise la délégation de cette compétence aux syndicats européens. Jusqu'à présent, les accords d'entreprise transnationaux manquent encore d'une solide base juridique. Pour cette raison, le Parlement européen a demandé en septembre 2013 la mise en place d'un statut juridique (voir rapport dans CEE-News 3/2013).

- Rapport sur l'étude (en langue anglaise)
- Télécharger l'étude complète (en langue anglaise)
- Télécharger un résumé de l'étude (en langue française)

Un petit guide linguistique réédité

Récemment a été publiée une nouvelle version de ce guide linguistique pour l'allemand, le français et le néerlandais. Il veut faciliter la communication dans le monde des affaires et la rédaction de lettres commerciales. Il s' adresse à tous ceux qui travaillent dans un contexte belgo-luxembourgeois-allemand. À cet effet, il contient des tournures de phrases organisées par thème et des concepts utiles. Les éditeurs sont l'Institut Goethe à Bruxelles, une institution culturelle pour la promotion de la langue allemande à l'étranger, et la Chambre de Commerce Belgo-Luxembourgeoise-Allemande à Bruxelles. Un mini-dictionnaire gratuit est également disponible en téléchargement dans les trois langues.

- Commande du guide linguistique
- Minidictionnaire en téléchargement

Nous avons rassemblé une liste de littérature comme référence supplémentaire.

12. La EWC Academy : Des exemples de notre travail

Septième conférence CEE de Hambourg depuis janvier 2009

Du 26 au 27 janvier 2015, a eu lieu la conférence annuelle de la EWC Academy, cette fois-ci à l'Hôtel du port avec une vue panoramique sur la rivière Elbe et les toits de la ville. En plus de l'évolution actuelle du droit du travail européen et le paysage des CE européens, il y a eu des rapports sur les procédures d'information et de consultation améliorés en cas de restructurations dans le groupe d'assurances Zurich (voir rapport dans CEE-News 2/2014) et sur les procédures judiciaires en cours pour le fabricant d'emballage Amcor (voir rapport dans CEE-News 2/2014). Le deuxième jour, un bref séminaire a eu lieu au sujet de la procédure de consultation.

- Rappel : Rapport de la première conférence de janvier 2009

Un premier processus de consultation approfondi

Le 2 mars 2015, le comité d'entreprise européen d'Avaya a été informé d'un projet de restructuration à l'échelle européenne. La société américaine, un fournisseur de solutions de télécommunications pour les entreprises, a son siège européen à Francfort (photo). L'accord CEE est fondé sur le droit allemand et les normes d'information et de consultation de la nouvelle directive. Les consultants de la EWC Academy analysent actuellement des données économiques à la base des plans de la direction. En décembre 2014, la EWC Academy avait été nommée comme cabinet d'experts (voir rapport dans CEE-News 4/2014).

Un opérateur de centres d'appel accepte la cogestion

Le 27 mars 2015, un accord de participation SE a été signé pour Amevida à Gelsenkirchen. Avec le soutien de la EWC Academy, les douze membres du groupe spécial de négociation ont pour la première fois dans l'histoire de l'entreprise réussi à mettre en place une participation des salariés dans le conseil de surveillance. Étant l'un des plus grands opérateurs de centre d'appels, Amevida réalise la gestion intégrée de contacts pour les grands clients. Pendant une période de transition, le rôle de comité d'entreprise SE est assuré par le comité central d'entreprise allemand qui envoie deux représentants des salariés au conseil de surveillance. Si d'autres sociétés étrangères s'ajoutent plus tard, le comité d'entreprise SE tiendra trois réunions ordinaires par an.

- Pour plus d'informations sur l'implication des salariés dans la SE

Séminaire de base CEE au château de Montabaur

Du 7 au 10 avril 2015, a eu lieu au château de Montabaur le séminaire annuel de base de la EWC Academy. À côté de la question de création d'un CE européen, il s'agissait aussi de présenter comment utiliser plus efficacement la nouvelle législation sur l'information et la consultation en cas de restructuration. La devise était : de « l'événement cinéma » au comité d'entreprise européen à part entier. Comme le modèle pour les procédures d'information et de consultation la directive européenne était celui de la France, les CE européens doivent porter des « lunettes françaises » pour développer davantage la stratégie du CEE.

- Rapport du séminaire de 2012 (en langue allemande)

13. Les séminaires actuels

Depuis janvier 2009, la EWC Academy et son prédécesseur organisent des conférences techniques et des colloques pour les membres des comités d'entreprise européens, les comités d'entreprises SE et les groupes spéciaux de négociation. Quelque 619 représentants des salariés de 233 entreprises ont à ce jour participé, nombreux sont ceux qui y ont déjà participé plusieurs fois. Cela correspond à environ 19 % de toutes les entreprises avec un comité d'entreprise européen ou un comité d'entreprise SE en Europe, sans compter les nombreux événements intramaison et les interventions après d'autres organisateurs.

- Présentation des prochaines dates de séminaires (en langue allemande)

Conférence américaine pour les comités d'entreprises

Du 11 au 12 juin 2015 se tiendra pour la troisième fois notre conférence pour les membres de comités d'entreprises de sociétés américaine, cette fois ci à Berlin. Il va y avoir un échange d' expériences en matière de fonctionnement du comité d'entreprise européen et de la culture de gestion aux États-Unis. La conférence s'adresse également aux élus de sociétés européennes avec des filiales aux États-Unis. Le modérateur est de nouveau l'ancien président-élu du CEE de General Motors, Klaus Franz. Un autre conférencier prévu est l'attaché social de l'ambassade d'Allemagne à Washington, Hermann Nehls.

- Programme et formulaire d'inscription (en langue allemande)

Séminaire relatif au droit de travail et du CEE à Manchester

Du 23 au 25 juin 2015, en collaboration avec l'unité d'éducation syndicale du Manchester College, nous organisons un séminaire sur le droit de travail et les relations professionnelles. Le système britannique sera présenté avec interprétation simultanée. En parallèle, les anglophones peuvent apprendre davantage sur le cogestion allemande. Un autre séminaire se tiendra du 2 au 4 septembre 2015 pour les membres CEE qui souhaitent rendre plus proactif leur travail (avec interprétation).

- Programme des deux dates (en langue anglaise)

Séminaire sur le système de représentation française à Paris

Du 14 au 16 septembre 2015 aura lieu pour la quatrième fois un événement à Paris. Le premier jour, des intervenants français germanophones donneront une introduction au paysage syndical et les droits du CE français. Un autre jour sera consacré à un colloque franco-allemand (avec des interprètes). Le point culminant de la dernière journée sera la visite d'un grand salon pour les comités d'entreprise (avec accompagnement linguistique).

Pourquoi un séminaire à Paris?

La philosophie de base de l'information et la consultation des deux directives européennes sur les comités d'entreprise européens et la participation des travailleurs dans la société européenne (SE) sont fortement influencées par le modèle français. Une connaissance précise de la complexité du modèle français est donc essentielle, même si la société n'a pas de sites en France. Les textes suivants sont uniquement disponibles en langue allemande :

- Programme et formulaire d'inscription
- Rapport de la première réunion à Paris en 2010

D'autres dates de séminaires

- Luxembourg, du 28 septembre au 1er octobre 2015 : Séminaire sur le droit du travail européen et son impact sur le droit du travail allemand avec une visite à la Cour européenne de justice.
- Londres, 22 et 23 octobre 2015: réunion des élus au CEE (avec interprétation simultanée)
- Hambourg, du 28 au 30 octobre 2015: Séminaire sur la législation CEE, en particulier concernant la négociation des accords CEE et la jurisprudence sur le CEE.
- Hambourg, du 28 au 30 octobre 2015: le traitement des donnés et la confidentialité dans les entreprises internationales

---

Cours de langues : Anglais des affaires pour les membres de comités d'entreprise

- Du 12 au 18 juillet 2015, Eastbourne (sur la côte de la Manche)
- Du 20 au 26 septembre 2015, Dublin
- Pour plus d'informations sur nos cours de langues

Les détails du programme peuvent être demandés chez nous.

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 :

EWC Academy GmbH
Rödingsmarkt 52, D-20459 Hamburg
www.ewc-academy.eu

Ont collaboré à ce numéro :
Werner Altmeyer, Katharina Barrie, Manfred Bobke, Jochen Brandt

Distribution de l'édition allemande : 20.298 destinataires
Distribution de l'édition anglaise : 3.418 destinataires
Distribution de l'édition française : 3.276 destinataires

Des archives de la Newsletter : www.ebr-news.de

Ici vous pouvez abonner ou résilier la newsletter.

Des suggestions pour la Newsletter et des articles sur votre CEE nous font plaisir.
Veuillez nous écrire à : info@ewc-academy.eu