



Bienvenu à l'édition n° 2/2011 de CEE News.

8 Août 2011

### Der EBR-Fachinformationsdienst

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

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

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



[Dieser Newsletter auf Deutsch](#)



[This newsletter in English](#)

#### Contenu :

- [1. La nouvelle législation CEE: de nombreux pays en retard](#)
- [2. Les CEE: focus sur les questions juridiques](#)
- [3. Des actions de protestation et de solidarité internationale](#)
- [4. Des élus développent des solutions transnationales](#)
- [5. De nouveaux accords CEE](#)
- [6. Quelques exemples de sujets à l'ordre du jour des CEE](#)
- [7. Est-ce que la forme juridique de SE n'est plus attrayante ?](#)
- [8. Quelques faits importants dans les pays de l'UE](#)
- [9. Un regard au-delà de l'Europe](#)
- [10. Les médias à destination des représentants des salariés](#)
- [11. Les publications récentes](#)
- [12. Réseau de formation et de conseil «euro-ce.org»: des exemples de notre travail](#)
- [13. Formations actuelles](#)
- [14. Mentions légales](#)

## 1. La nouvelle législation CEE: de nombreux pays en retard

### Seuls onze pays transposent la directive dans les délais

La nouvelle directive européenne sur les comités d'entreprise européens détermine de manière précise la date limite pour la transposition en droit national. Les 27 pays de l'UE plus la Norvège, l'Islande et le Liechtenstein avaient jusqu'au 5 juin 2011 pour réviser leur législation nationale. Ceci a seulement été le cas pour onze des 30 pays, dont l'Allemagne qui n'a pas respecté le délai non plus.



Le Portugal a été le pionnier de la transposition. La nouvelle loi CEE est déjà entrée en vigueur en novembre 2009 (voir [rapport dans CEE-News 4/2009](#)). Le Royaume-Uni vient en deuxième place, l'ancien gouvernement travailliste avait introduit la nouvelle loi au parlement avant de démissionner en avril 2010. Elle est entrée en vigueur sans changement le 6 juin 2011 (voir [rapport dans CEE-News 1/2010](#)). Il a été suivi par l'Autriche en décembre 2010 qui a adopté la meilleure transposition de la loi CEE en Europe (voir [rapport dans CEE-News 1/2011](#)) et par la Belgique, avec une transposition par convention collective (voir [rapport dans CEE-News 1/2011](#)).

La Norvège a suivi en janvier 2011 et la Slovaquie en février 2011. Le Danemark et la Bulgarie ont adopté les nouvelles lois CEE en mars 2011, l'Espagne, la Suède et la Lettonie l'ont fait en mai 2011. La loi est devenue effective le 10 juin 2011 à Malte avec un retard de quelques jours sur le délai, elle a été suivie par l'Irlande le 21 juillet 2011.

- [Aperçu des nouvelles lois avec un lien pour téléchargement](#) (en langue anglaise)

Les lois sont toujours en attente dans dix pays, mais la législation est entrée en phase finale, ceci pour la République tchèque, les Pays-Bas et la Roumanie. Six autres pays ont beaucoup de retard dont la Hongrie, la Pologne et le Luxembourg.

### **L'Allemagne dépasse le délai de deux semaines**



Après l'adoption de la nouvelle loi CEE au Bundestag, le parlement allemand, le 7 avril 2011 (voir [rapport dans CEE-News 1/2011](#)), elle n'a pas été à l'ordre du jour de la deuxième chambre fédérale jusqu'au 27 mai 2011. Elle est entrée en vigueur le 18 juin 2011, après la signature du Président de la République et la publication au journal officiel fédéral. Les textes suivants sont uniquement disponibles en allemand :

- [Déclaration à la presse du ministère fédéral du Travail](#)
- [Le texte de la nouvelle loi CEE](#)

### **Les Français doivent patienter**



La nouvelle loi CEE française n'entrera pas en vigueur avant le mois de septembre 2011. Elle n'existe actuellement qu'à l'état de projet. En janvier 2011, l'Assemblée nationale française avait habilité le gouvernement à modifier la loi CEE par ordonnance. Un retard malgré une telle approche est surprenant, vu que le gouvernement français a été le moteur au niveau européen pour une adoption rapide de la nouvelle directive en décembre 2008 (voir [rapport dans CEE-News 4/2008](#)).

### **L'Italie attend Berlusconi**



Le 12 avril 2011, après un an de négociations difficiles, les associations d'employeurs italiens et les trois grandes confédérations syndicales CGIL, CISL et UIL ont convenu d'une déclaration commune mettant en application la nouvelle directive CEE. En 1996, ils avaient déjà convenu d'une déclaration similaire. Cela avait été jugé insuffisant par la Commission européenne. Elle avait alors menacé de poursuites judiciaires l'Italie et l'avait contrainte d'adopter une loi CEE en 2002 (voir [rapport dans CEE-News 2/2006](#)). La nouvelle directive CEE devrait également être adoptée par loi. Vu l'agenda politique actuel en Italie ceci risque de prendre encore du temps.

- [Le texte de la déclaration commune](#) (en langue italienne)

### **Pour la première fois la Suisse discute de la loi CEE**



Le 16 juin 2011, 22 députés sociaux-démocrates et chrétiens ont présenté une proposition de loi au Conseil national, voulant réglementer la participation des délégués suisses aux comités d'entreprise européens. Jusqu'à présent, les représentants suisses sont seulement inclus sur base volontaire dans les accords CEE. Les événements autour de la réduction des effectifs par le groupe de construction mécanique Alstom a attiré l'attention en Suisse sur le débat politique consacré aux droits des employés en UE (voir [rapport dans CEE-News 3/2010](#)). Une autre motion veut accorder un droit légal à l'établissement d'un comité d'entreprise dans les entreprises avec plus de 100 employés. La réglementation européenne fixe le seuil à 50 employés, en Allemagne c'est à partir de cinq.

- [La motion de loi CEE suisse](#)
- [La motion visant à établir un comité d'entreprise dans les entreprises de 100 employés](#)

### **La Croatie applique la directive CEE**



Le 1er juillet 2013, la Croatie va rejoindre l'UE. À partir de ce jour, la directive CEE (ainsi que la directive SE) entrera en vigueur dans cet état des Balkans. Tous les CEE et comités d'entreprise SE devraient s'élargir aux délégués de la Croatie au plus tard pour cette date.

- [Communiqué de presse sur l'adhésion de la Croatie à l'UE](#)

- [La newsletter sur la Croatie de la Fondation Friedrich-Ebert](#) (en langue allemande)

## Est-il nécessaire de renégocier des accords CEE existants?

Pour un CEE sur deux, il est absolument nécessaire de renégocier l'accord pour l'adapter aux nouvelles normes. La raison : la directive exclut de nombreuses entreprises. Un article paru dans le numéro de juin de la revue allemande « Le comité d'entreprise » éclaire en détail cette question.

- [La contribution consacrée aux exceptions de la nouvelle législation CEE](#)

## Atelier consacré à la renégociation des accords CEE

Le réseau de formation et conseil « euro-ce.org » offre l'occasion de se préparer ou d'échanger sur la renégociation des accords en cours à Eisenach (Allemagne) le 10 au 12 octobre 2011. L'atelier se déroulera uniquement en langue allemande.

- [Le programme de l'atelier](#)
- [Formulaire d'inscription à l'atelier](#)

## 2. Les CEE: un focus sur les questions juridiques

### Deuxième conférence germano-française à Paris

Du 29 juin au 1er juillet 2011, 35 participants venus d'Allemagne et de France se sont réunis dans la capitale française pour échanger leurs expériences faites au sein des CEE et pour connaître la nouvelle loi. Les secteurs de l'industrie métallurgique et électrique y étaient particulièrement représentés, suivie par la chimie et le secteur pharmaceutique, les transports, banques et assurances.



Le premier jour, des élus allemands ont présenté leur approche des restructurations transfrontalières pour le fournisseur automobile Mahle (voir [rapport dans CEE-News 4/2009](#)) et le fabricant de chauffage Vaillant (voir [rapport dans CEE-News 2/2010](#)). Deux secrétaires CEE français ont présenté des accords de restructuration à l'échelle européenne signé récemment avec l'entreprise sidérurgique Arcelor Mittal (voir [rapport dans CEE-News 4/2009](#)) et le groupe énergétique Areva (voir [rapport dans CEE-News 1/2011](#)). Au sein de groupes de travail, les participants ont ensuite pu discuter des stratégies possibles pour favoriser la conclusion de tels accords par les comités d'entreprise européens. Un groupe de travail a élaboré des mesures concrètes pour l'industrie métallurgique.



Au cours du deuxième jour, Evelyne Pichot de la Commission européenne à Bruxelles (centre), Hanna Schelz du ministère fédéral du Travail, à Bonn (deuxième à droite) et Benjamin Maurice, du ministère français du Travail (deuxième à gauche) ont informé les participants de la transposition de la directive CEE.

### Les spécificités des législations nationales



La Commission européenne pointe des différences qualitatives entre les pays. C'est ainsi que l'Autriche connaît la réglementation pour les CEE la plus ambitieuse en matière de droits d'accès à des établissements à l'étranger. Alors que tous les autres pays excluent des nouvelles normes les accords CEE conclus jusqu'en 1996, ou conclus ou modifiés entre 2009 à 2011 (voir [rapport dans CEE-News 1/2011](#)), l'Autriche est le seul pays de l'UE à ne pas le faire. Dans la république alpine, la nouvelle définition de l'information et de la consultation s'applique sans exceptions à tous les comités d'entreprise européens, même ceux issus d'accords « volontaires » conclus jusqu'en 1996.



Selon l'analyse de la Commission européenne, c'est la loi CEE britannique qui prévoit le plus grand nombre de limites. Alors que dans les autres pays, les accords CEE renégociés après des changements structurels dans l'entreprise (par exemple après une fusion) respectent pleinement les normes de la nouvelle directive, le Royaume-Uni est le seul pays à ne pas l'avoir prévu. Les accords anciens qui créent un forum européen selon le droit britannique

conservent ainsi pour l'éternité leur statut inférieur - à moins que l'employeur ne se porte volontaire pour accepter les nouvelles normes.

### Les pénalités soumises à des critiques en Allemagne



Une critique formulée vis à vis du législateur allemand concerne la légèreté des peines pour violation des droits du CEE. Même la faible loi britannique a augmenté l'amende maximale de 75.000 à 100.000 livres. En Allemagne, elle est restée fixée à 15.000 euros, un montant qui ne couvre même pas le coût d'une réunion du CEE. Toutefois, la loi CEE allemande prévoit des peines d'emprisonnement dans certains cas.

Hanna Schelz du ministère fédéral du Travail, signale l'importance d'une implication précoce du CEE. Ce n'est pas la pénalité après infraction qui est utile pour le CEE, mais le fait d'exploiter des possibilités juridiques avant. Toutefois la pratique va montrer si les tribunaux de travail en Allemagne vont aller aussi loin qu'en France, où une mesure injonctive avait été décidée pour le cas de Gaz de France (voir [rapport dans CEE-News 1/2008](#)).

- [Contexte: décisions des tribunaux français dans des questions CEE](#) (en langue allemande)

### Information sur une OPA hostile en France



L'information du comité d'entreprise européen en cas de reprise hostile est un sujet particulièrement sensible pour le ministère français du Travail. Selon la législation, la direction centrale doit informer le CEE au plus tard deux jours après l'annonce et l'inviter à une réunion spéciale dans les meilleurs délais. Parallèlement à la modification de la loi, le ministère du Travail publiera une lettre circulaire qui clarifiera ces points.

### Des juges parisiens : le CEE doit être informé en priorité !

Alors que la question est discutée par les professionnels de la justice, les juges français ont une nouvelle fois pris une décision exemplaire ayant des répercussions au niveau européen. Le tribunal de grande instance de Paris a jugé le 26 février 2011, que l'information et la consultation du CE européen doit avoir lieu avant celle du CE national.



C'est le comité central d'entreprise français du groupe énergétique GDF Suez qui a porté plainte. L'employeur lui a présenté en décembre 2009 un plan pour la fusion de deux départements de service, un en Belgique et un autre en France. A la suite de la fusion de Gaz de France et Suez, les 119 salariés des deux départements devraient être regroupés en une seule unité. Le comité central d'entreprise a refusé de se positionner par rapport à la compétence du CEE. Le processus de consultation devrait être réalisé prioritairement avec le CEE, ce n'est que par la suite que le comité central d'entreprise doit se prononcer. Ce différend a des conséquences juridiques, car en France la procédure de consultation doit être effectuée correctement avant que l'employeur puisse mettre en œuvre ses plans.

Les juges ont ainsi confirmé le point de vue des représentants des salariés. En octobre 2006, un verdict similaire a été pris pour la société Beiersdorf à Hambourg pour lequel un tribunal français avait arrêté la mise en œuvre d'une action jusqu'à ce que la CEE ait pu s'en charger.

- [Informations sur le verdict Beiersdorf](#) (voir page 3)
- [Autres décisions de justice dans des questions CEE](#)

## 3. Des actions de protestation et de solidarité internationale

### Pas de garantie d'emploi malgré un accord-cadre



La Fédération européenne des métallurgistes (FEM) et le CEE du groupe Alstom ont organisé une journée d'action européenne le 30 mai 2011. Plusieurs milliers d'employés sur 13 sites en Allemagne y ont participé. Il y a aussi eu des protestations sur deux sites en Suisse (photo). Les usines d'Alstom en Belgique, en France, en Italie, en Espagne et en Pologne étaient également en grève ce jour-là ou avaient organisé des actions de protestation.

Malgré la signature d'un accord européen sur la garantie d'emploi le 24 février 2011 (voir [rapport dans CEE-News 1/2011](#)), les problèmes ne sont pas résolus. Le CEE exige une garantie d'emploi

jusqu'en 2015 et demande également que l'entreprise s'engage sur le marché des énergies renouvelables. Ceci pour éviter la réduction de 3 200 emplois dans la division énergie du groupe français annoncé en octobre 2010 (voir [rapport dans CEE-News 4/2010](#)). Il y a aussi des conflits sur la réduction des effectifs dans la division des véhicules ferroviaires, en particulier concernant le site de Salzgitter.

- [Déclaration à la presse de la FEM](#)
- [Vidéo de l'action de protestation à Mannheim](#) (en langue allemande)
- [Site Web sur les événements en cours à Alstom en Allemagne](#) (en langue allemande)
- [Rapport sur les manifestations dans d'autres pays](#) (en langue anglaise)

---

### Journée mondiale d'action pour le jubilé de l'entreprise



Le géant informatique américain IBM célèbre son 100ème anniversaire. Pour cette raison, les syndicats représentés au sein d'IBM ont appelé à une journée mondiale d'action le 14 juin 2011 pour exiger le respect des salariés du groupe à travers le monde. En Europe, il y a eu des actions en Grèce, Italie, France, Belgique et en Allemagne. L'Australie, l'Argentine, l'Inde et les États-Unis ont été les pays hors de l'Europe. Le 6 mai 2011 les représentants des salariés provenant de 15 pays avaient déjà mis en place une alliance syndicale mondiale pour IBM, une instance précurseur d'un comité d'entreprise mondial.

- [L'appel à l'action](#)
- [Message vidéo de félicitation à l'anniversaire par les salariés d'IBM](#) (en plusieurs langues)
- [Lettre ouverte au PDG d'IBM](#) (en langue anglaise)
- [Blog Internet de l'Alliance syndicale mondiale IBM](#) (en langue anglaise)

---

### Les élus allemands de Ikea soutiennent leurs collègues américains



Le 30 juin 2011 a eu lieu à Berlin, l'assemblée annuelle des 300 élus aux comités d'entreprise d'Ikea. Ils représentent 13 000 salariés dans 46 magasins d'Ikea à travers l'Allemagne. La réunion a unanimement soutenu la campagne pour l'élection d'une représentation des salariés dans l'entreprise de fabrication Ikea Swedwood en Virginie. La direction locale aux États-Unis lutte contre cette création, ce qui a déjà conduit à un scandale en Suède en juillet 2010 (voir [rapport dans CEE-News 2/2010](#)). Le 27 juillet 2011 cela s'est enfin réalisé : par bulletin secret 76% du personnel s'est déclarée favorable à la création d'une représentation des salariés.

- [Appel au soutien de l'élection de la représentation des salariés en Virginie](#)
- [Rapport sur le vote](#)

## 4. Des élus développent des solutions transnationales

### Création d'un groupe de travail du CEE pour les centres d'appel

Le comité d'entreprise européen du groupe d'assurance français Axa veut réglementer les conditions de travail sur les sites d'assistance par un accord-cadre européen selon le modèle de l'accord du groupe Areva (voir [rapport dans CEE-News 1/2011](#)). Le 12 et 13 avril 2011 s'est tenue une réunion européenne des représentants des salariés au siège d'Axa Assistance à Châtillon, près de Paris. La situation en Allemagne, Espagne, Belgique, Portugal et France a été discuté en détail à cette occasion.



Les centres d'assistance se caractérisent par des bas salaires, du personnel jeune et une forte rotation. Dans le passé plusieurs délocalisations sont survenues en fonction des langues : de la France vers le Maroc et de l'Espagne vers l'Argentine. La direction centrale d'Axa a accepté pour l'avenir de réunir une fois par an des délégués européens de la filiale d'Axa Assistance qui emploie au total plus de 6 000 employés.

- [Rapport de la réunion](#)
- [Le site Web du CEE d'Axa](#)

## Des lignes directrices européenne sur le stress lié au travail



Le 5 mai 2011 un accord a été signé à Munich pour la réduction du niveau de stress lié au travail entre la direction centrale du groupe Allianz et le comité d'entreprise SE. Il définit à la fois l'évaluation des risques et les responsabilités des comités d'hygiène et de sécurité et des directions locales. Un accord

similaire avait déjà été conclu en juillet 2010 par le comité d'entreprise européen du groupe de produits de luxe français PPR (voir [rapport dans CEE-News 3/2010](#)).

Dans le cadre de la conversion en Société européenne (SE) du groupe Allianz en octobre 2006, un accord portant sur la participation dans la SE donne explicitement un droit d'initiative dans les questions de santé (voir [rapport dans CEE-News 3/2006](#)). De telles clauses se trouvent dans de nombreux accords SE, mais n'ont pas été utilisés jusqu'à présent. Allianz est donc un pionnier dans le développement d'un comité d'entreprise SE. Les textes suivants sont uniquement disponibles en anglais :

- [Rapport de la signature de l'accord](#)
- [Entretien avec le DRH et le président-élu du comité d'entreprise SE](#)
- [Le texte de l'accord de Allianz](#)

Les lignes directrices du groupe Allianz se réfèrent explicitement à un accord-cadre entre les partenaires sociaux européens datant d'octobre 2004.

- [Le texte de l'accord-cadre des partenaires sociaux européens](#)
- [Guide d'interprétation syndical de l'accord cadre européen](#)
- [Rapport de 2008 sur l'exécution de l'accord-cadre](#) (en langue anglaise)

Le président-élu du comité d'entreprise SE de Allianz, Rolf Zimmermann, interviendra au sujet de l'accord lors de la conférence pour les comités d'entreprise européens et SE le 23 janvier 2012 à Hambourg. La conférence sera interprétée simultanément en allemand, anglais et français.

## La participation aux bénéfices au sein d'EADS

Le 1er juin 2011 a été signé à Paris un accord collectif transnational en matière d'intéressement des salariés d'EADS en Allemagne, en France, en Espagne et au Royaume-Uni. Interlocuteur de la direction centrale a été un comité de négociation des syndicats (y compris les délégués du comité de groupe allemand) et le comité d'entreprise européen. Il s'agit du premier accord basé sur une procédure définie en septembre 2010 par un accord-cadre européen (voir [rapport dans CEE-News 3/2010](#)).



A travers ce comité de négociation syndical, le groupe EADS a mis en place une structure parallèle au CEE, qui s'appuie sur le modèle de représentation française. En France, le comité d'entreprise est chargé seulement de l'information et de la consultation. Les négociations avec l'employeur sont généralement réservées aux syndicats. Une raison de cette répartition des tâches est qu'il n'y a pas de cogestion. Le système allemand de cogestion transfère le droit de négociation aux élus.

- [Contexte: Les comités d'entreprise en Allemagne et en France](#)

## 5. De nouveaux accords CEE

### Un nouveau CEE dans l'industrie pharmaceutique



Le 5 avril 2011 ont été conclu avec succès les négociations sur la création d'un comité d'entreprise européen pour la société pharmaceutique japonaise Takeda. L'accord a été signé le 9 mai 2011 à Londres, peu avant la fin de la période de négociation de trois ans. Pour le président du groupe spécial de négociation (GSN), Manfred Lock du comité d'entreprise à Aix-la-Chapelle, en Allemagne (photo), ceci a été un défi particulier de négocier selon le droit britannique. Depuis janvier 2009, Dr Werner Altmeyer du réseau de formation et de

conseil « euro-ce.org » a été nommé expert accompagnant le GSN (voir [rapport dans CEE-News 1/2009](#)).

- [Interview avec le président du GSN](#)
- [Le texte de l'accord CEE](#) (en langue anglaise)

---

### La société italienne de boissons crée un CEE

Le 19 avril 2011 un accord CEE a été signé pour le producteur d'eau minérale San Benedetto. La société qui emploie 2 300 salariés sur cinq sites de production en Italie est également présente en Espagne, en France, en Pologne et en Hongrie. Le siège du groupe est basé à Scorzè dans la région de Vénétie. Le nouveau CEE est soumis à l'ancienne législation CEE et peut compter jusqu'à 20 membres. L'accord a été signé par les représentants des travailleurs des trois grandes confédérations syndicales italiennes CGIL, CISL et UIL.



---

### Un fabricant français de moteurs électriques crée un CEE



Un accord CEE a été signé le 20 mai 2011 au siège à Angoulême (Ouest de la France, photo) pour les 6 000 travailleurs européens de Leroy-Somer. La présidence revient à l'employeur, les élus choisissent un secrétaire et trois autres membres du comité restreint. Le CEE se réunit une fois par an à Paris. En cours du mandat de quatre ans, les 17 membres du CEE ont droit à cinq jours de formation. Six délégués viennent de la France, tous les autres pays auront un siège. En dehors de la France, ce sont la République tchèque et la Hongrie qui comptent un nombre de travailleurs importants, les huit autres pays ont moins de

75 salariés.

---

### Premier CEE suédois selon la nouvelle loi

La joint-venture ST Ericsson fondée en 2009 qui fournit des plateformes pour Smartphones, va établir un CEE. Un accord en vertu du droit suédois a été signé le 10 juin 2011, il s'agit du premier de son genre selon la nouvelle loi CEE. Les deux sociétés mères ont depuis des années leurs propres comités d'entreprise européens: le fournisseur d'équipement de télécommunications Ericsson conformément à la loi suédoise depuis 1995 et le fabricant de puces franco-italien ST Microelectronics en vertu du droit italien depuis 1999.



Les 3 800 employés de ST Ericsson en Europe sont représentés par 17 membres au CEE. Parmi eux, cinq de la France, quatre de la Suède et un de chacun des huit autres pays. Ils choisissent un coordinateur et trois autres membres du comité exécutif. La présidence des deux réunions plénières annuelles incombe à l'employeur. Bien que la procédure d'information et de consultation se base sur la nouvelle directive, le temps d'élaborer un avis a été limité entre deux à trois semaines.

Les textes des accords sur les CEE sont disponibles sur une [page spécial de téléchargement](#).

## 6. Quelques exemples de sujets à l'ordre du jour des CEE



### Première procédure de consultation depuis 15 ans

Le chaîne française de supermarchés Carrefour, qui est le deuxième plus grand groupe de vente en détail au monde après Wal-Mart et qui compte près d'un demi-million de salariés (y compris 120 000 en France), a instauré une procédure de consultation pour la première fois depuis la création du comité d'entreprise européen en 1996.

Une réunion extraordinaire du comité d'entreprise européen a eu lieu le 24 mars 2011. Elle traitait de la cession des activités commerciales. Dia, la chaîne espagnole-française de discount avec 3

700 magasins est sur le point d'être vendu, tout comme 25% de la société immobilière Carrefour. Le CEE avait mandaté un cabinet de conseil pour évaluer les conséquences économiques et financières de ces plans. La consultation du CEE a été une première, car il n'y a jamais eu de consultation avant, seulement une information préalable.

- [Le texte de l'avis du comité d'entreprise européen](#)

---

### Groupe de tabac : nouvel accord CEE après la fusion

Le 30 mars 2011 a été signé un accord CEE révisé en vertu du droit britannique pour le géant du marché de tabac Imperial Tobacco. La compagnie qui est basée à Bristol, a repris le concurrent espagnol Altadis en janvier 2008 (voir [rapport dans CEE-News 4/2008](#)). Les comités d'entreprise européens qui ont travaillé en parallèle pendant près de trois ans ont été fusionnés maintenant.



Les 16 600 travailleurs de la société fusionnée seront représentés par les 41 membres du CEE. L'Espagne a neuf délégués, la France en a six, l'Allemagne et le Royaume-Uni quatre, la Pologne trois et les autres 15 pays auront chacun un représentant. Le comité restreint se réunit trois fois par an et se compose de huit représentants des salariés. Le CEE, fondée en 1996 par Imperial Tobacco continue à travailler avec le statut d'« accord volontaire », selon l'ancien droit. Il a néanmoins largement intégré les normes de la nouvelle directive CEE. Le processus de consultation est limité à six semaines (quatre semaines pour préparer un avis et deux semaines pour la réponse de la direction centrale). Une procédure d'arbitrage qui traite les problèmes des heures de délégation des membres du CEE a été créée.

---

### Le groupe minier envisage de vendre la division des minéraux



Lors d'une session extraordinaire le 31 mai 2011, le comité d'entreprise européen de Rio Tinto a été consulté sur la vente proposée du secteur talc au groupe français de matériaux de construction Imerys. Après la vente, deux représentants des travailleurs de Rio Tinto devraient temporairement faire partie du CEE d'Imerys: un d'Autriche et un de la France. Imerys a créé un CEE en 2001, son mandat actuel s'achève en 2014. Le groupe minier anglo-australien Rio Tinto a un CEE seulement depuis l'acquisition du producteur d'aluminium canadien Alcan. Le CEE a repris l'accord français de ce dernier (voir [rapport dans CEE-News 3/2008](#)).

## 7. Est-ce que la forme juridique de SE n'est plus attrayante ?

### Le nombre de SE diminue

Alors qu'en cours de ces dernières années, le nombre de transformation des entreprises allemandes en Société européenne (SE) avait augmenté, la tendance actuelle semble être de nouveau à la baisse. En juin 2011, il y avait 87 sociétés opérant sous forme de SE en Allemagne. Pour la première moitié 2011 seulement cinq nouvelles sociétés ont été créés et trois sociétés supprimés. La Fondation Hans-Böckler parle de « saturation du marché » du statut.



Près de la moitié de toutes les Sociétés européennes ont leur siège en Allemagne. Une des raisons en est la cogestion allemande. Au cours de la transformation des entreprises allemandes en SE, le conseil de surveillance partiaire se retrouve soit réduit, soit l'élargissement est évité ou la participation est « gelée » à un tiers pour le futur. Ces pratiques sont relativement courantes. Les textes suivants sont uniquement disponibles en allemand :

- [Récent rapport sur le statut juridique de la SE](#)
  - [Les derniers chiffres en détail](#)
  - [Contexte: La participation dans la SE](#)
-

## Fresenius abandonne le statut de SE

Depuis le 28 Janvier 2011, le groupe Fresenius fonctionne sous forme de Société en Commandite allemande. Bien que le SE continue formellement à exister, toutes les actions ont été transférées à la nouvelle société. Le comité d'entreprise SE a également été dissous. C'est un comité d'entreprise européen « normal » qui prendra désormais cette fonction, comme c'était déjà le cas avant la conversion en SE (voir [rapport dans CEE-News 2/2007](#)).



Pour éviter que le conseil de surveillance augmente à 20 membres en fonction de loi de la cogestion allemande, il y a eu une fusion avec une société hollandaise sans salariés. Le conseil de surveillance est ainsi composé de douze membres, dont six représentants des salariés (quatre de l'Allemagne, un d'Autriche et un d'Italie). L'élection des représentants du personnel au nouveau conseil a été un des derniers actes du comité d'entreprise SE. La composition du banc des salariés n'a pas changé dans les faits.

L'utilisation de la directive de fusion de l'UE pour geler le conseil de surveillance est encore très rare, un des premiers exemples a été le fabricant de produits alimentaires Apetito en février 2010 (voir [rapport dans CEE-News 3/2010](#)).

---

## D'autres transformations en SE visent à la participation

**Aixtron** de Herzogenrath, fabricant d'équipements pour l'industrie des semi-conducteurs, est devenu une SE depuis le 22 décembre 2010. La direction du groupe technologique en pleine expansion a ainsi pu s'assurer que le conseil de surveillance dans l'avenir n'est pas soumis à la cogestion. Sans la transformation en SE, des représentants des employés aurait dû être nommé au conseil de surveillance de l'entreprise qui compte 450 travailleurs en Allemagne. Des délégués de l'Allemagne, de Grande-Bretagne et de la Suède étaient représentés au sein du groupe spécial de négociation.

- [Communiqué sur la transformation de la société en SE](#) (en langue anglaise)

En restant juste en dessous du seuil des 2 000 travailleurs, le constructeur d'éoliennes **REpower Sytems** de Hambourg a pu éviter la cogestion paritaire. C'est depuis le 15 juin 2011 qu'il fonctionne comme SE et qu'il a réussi à geler à un tiers la participation au conseil de surveillance. La mise sur pied d'un comité d'entreprise SE est un élément nouveau dans ce cas.

- [Communiqué sur la transformation de la société en SE](#) (en langue anglaise)

---

## Le producteur d'articles de sport de Franconie choisit le modèle moniste



La séparation entre le conseil de direction et de surveillance appartient désormais au passé chez Puma. La nouvelle SE a été enregistrée le 25 juillet 2011, trois des neuf membres du conseil d'administration ont été nommés par les salariés (deux en provenance d'Allemagne et un de la France). Le côté patronal est principalement occupé par les français, parce que depuis 2007 l'ancienne entreprise familiale est majoritairement détenue par PPR, un groupe français de produits de luxe.

Le modèle moniste s'inspire de la forme française de la gouvernance d'entreprise, qui donne des pouvoirs spéciaux au président du conseil d'administration. Les directeurs ont moins de droits qu'un conseil de direction allemand. Les 30 membres du comité d'entreprise SE proviennent de 26 pays. Fondé en 1999, le CEE de PPR reste en place (voir [rapport dans CEE-News 4/2008](#)).

- [Communiqué de la société sur la transformation en SE](#) (en langue anglaise)
- [Le rapport de la transformation](#) (en langue anglaise)
- [Le règlement interne du conseil d'administration](#) (en langue anglaise)
- [Contexte: Le modèle français du conseil d'administration](#) (en langue allemande)

## 8. Quelques faits importants dans les pays de l'UE

## Une convention collective exemplaire contre le dumping social

Le 1er mars 2011 est entré en vigueur une nouvelle convention collective sectorielle au Danemark interdisant tout dumping social. Les petites et moyennes entreprises du secteur de la construction et de transformation du bois se sont engagées à sous-traiter uniquement aux sociétés qui sont soumises à un accord collectif danois. Le salaire minimum dans cette industrie a été augmenté à 112,85 couronnes danoises (€ 15,15) et tous les employeurs du secteur cotisent à un fonds qui finance les mesures luttant contre le dumping social. Les partenaires sociaux ont ainsi prouvé qu'ils peuvent résoudre les problèmes en toute indépendance du législateur.



La nouvelle convention collective permet d'éviter, ce qui a entraîné un conflit sans précédent en 2004 en Suède. A cette époque, la société lettone Laval construisait des bâtiments scolaires à Vaxholm près de Stockholm, et payait ses ouvriers lettons selon les salaires de Lettonie. Laval avait refusé de se conformer à l'accord collectif suédois, les syndicats en Suède avaient répondu par un conflit de travail et des mesures de boycott. Le conflit a abouti devant la Cour de justice européenne qui a été décidé en décembre 2007 contre les syndicats suédois (voir [rapport dans CEE-News 4/2007](#)).

- [Pour plus d'informations sur la nouvelle convention collective](#) (en langue anglaise)

---

## Meilleure protection contre le licenciement pour les représentants des salariés polonais



Le 26 mai 2011, le parlement à Varsovie a adopté un complément au Code du travail renforçant considérablement la protection des représentants syndicaux. Ils ont désormais la même protection contre le licenciement que les femmes enceintes. La nouvelle législation suit une décision du Tribunal constitutionnel polonais du 12 juillet 2010, considérant la protection contre les licenciements insuffisante et étant une violation de la liberté syndicale garantie par la Constitution.

Un membre de l'organisation syndicale Solidarność, limogé après avoir informé son employeur sur la création d'une section syndicale avait déposé cette plainte. La nouvelle législation sur les comités d'entreprise en Pologne entrée en vigueur en juillet 2009 suivait également un jugement du Tribunal constitutionnel polonais (voir [rapport dans CEE-News 3/2009](#)).

- [Site Web du syndicat Solidarność sur les CEE](#) (en langue polonaise)

---

## Société de restauration collective reconnaît les syndicats comme interlocuteurs

Le 30 juin 2011, la société française Sodexo a signé un accord cadre (« recognition agreement ») avec les trois principaux syndicats britanniques Unite, Unison et GMB. Elle fixe la ligne de conduite pour la coopération entre la direction locale et les représentants des salariés. Sodexo emploie 43 000 travailleurs au Royaume-Uni dans 2 300 établissements du secteur de la restauration collective et de la gestion des bâtiments pour des entreprises, des organismes d'enseignement et gouvernementaux et des hôpitaux.



Sans cet accord-cadre, les syndicats auraient dû se battre pour obtenir la reconnaissance au niveau de chaque entreprise. Les employeurs britanniques accordent que rarement une « recognition » complète pour l'ensemble du personnel. Par exemple, Vodafone en octobre 2007, avait seulement reconnue une représentation collective pour 500 de ses 11 600 travailleurs britanniques (voir [rapport dans CEE-News 3/2007](#)).

L'accord-cadre est le résultat d'une campagne coordonnée par les syndicats de six pays. En plus des syndicats britanniques ont également exigé le droit à la liberté syndicale dans le monde des syndicats de la France, des Etats-Unis et de la Turquie. En septembre 2010, Sodexo avait été critiqué par une organisation des droits humains pour avoir violé les normes internationales du travail aux Etats-Unis (voir [rapport dans CEE-News 3/2010](#)). Un comité d'entreprise européen en vertu du droit français existe depuis 1998 dans la société.

- [Rapport de la signature de l'accord](#) (en langue anglaise)
- [Autres nouvelles syndicales à propos de Sodexo](#)

Pour celui qui veut être informé sur les caractéristiques de la représentation des salariés au Royaume-Uni et l'importance d'une « recognition agreement », aura l'occasion de le faire lors d'une conférence internationale pour les élus le 27 et 28 octobre 2011 à Londres.

- [Le programme de la conférence à Londres](#)
- [Formulaire d'inscription](#)

## 9. Un regard au-delà de l'Europe



### Un producteur d'aluminium norvégien renforce le dialogue social

Le 15 mars 2011, les fédérations syndicales norvégiennes de la chimie et la Confédération internationale des syndicats de la chimie ICEM ont signé un accord-cadre avec la direction centrale de Norsk Hydro à Oslo. Il fixe des normes minimales pour les 23 000 salariés dans 40 pays.

Deux semaines plus tard, deux représentants des salariés au conseil de surveillance norvégien ont voyagé au Brésil afin d'informer sur place sur le dialogue social et le nouvel accord-cadre. Norsk Hydro avait récemment fait acquisition de plusieurs entreprises brésiliennes. Les textes suivants sont uniquement disponibles en anglais :

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

### Les représentants des salariés s'entendent sur un plan de travail global chez Caterpillar

Le 30 et 31 mars 2011, s'est réuni le réseau syndical du fabricant américain d'équipement de construction. Les 30 délégués de Belgique, de France, d'Allemagne, du Royaume-Uni et des États-Unis réunis à Chicago, se sont accordés sur un plan de travail. Le réseau, à qui appartiennent aussi le Japon et l'Australie, existe seulement depuis 2010. Quatre membres du comité de pilotage ont été désignés par le comité d'entreprise européen fondée en 1996 sous la législation belge.



- [Rapport de la réunion de coordination de Caterpillar à Chicago](#)
- [Rapport de la dernière réunion du CEE](#)



### La Telekom allemande continue à faire des titres négatifs

Le 12 juillet 2011, plusieurs syndicats ont déposé une plainte formelle auprès de l'OCDE, pour violation des principes de bonne gouvernance d'entreprise par la Deutsche Telekom. On y dénombre des activités antisyndicales aux États-Unis et au Monténégro. En tant que membres de l'OCDE, l'Allemagne et les États-Unis portent une responsabilité politique et juridique pour faire respecter ces principes.

Les syndicats accusent la direction centrale de jouer un double jeu en matière de responsabilité sociale. En septembre 2010, une organisation des droits de l'homme, avait déjà critiqué la Deutsche Telekom pour atteinte aux normes internationales du travail aux États-Unis (voir [rapport dans CEE-News 3/2010](#)).

- [Le texte de la plainte](#) (en langue anglaise)
- [Site Web de la campagne mondiale des syndicats](#)
- [Vidéo sur la situation aux États-Unis](#) (en langue anglaise)

## Les nouveaux principes de l'OCDE

Quelques jours plus tôt, le 25 mai 2011, l'OCDE a adopté une version révisée des directives pour la conduite responsable des entreprises dans un contexte mondial. Une nouvelle responsabilité des entreprises est celle de la situation sociale dans les chaînes de sous-traitance. Les documents suivants sont seulement disponibles en anglais :

- [Les nouvelles lignes directrices de l'OCDE](#)
- [L'évaluation critique des nouvelles directives de l'OCDE](#)

## 10. Les médias à destination des représentants des salariés

### Vidéo de la nouvelle législation CEE venant de Bruxelles

Juste à temps pour la promulgation de la nouvelle directive CEE, la Commission européenne a publié une vidéo en trois langues, qui explique le rôle et le travail pratiques des comités d'entreprise européens. Une bande annonce donne un avant-goût du film qui dure un peu plus de six minutes.



- [La bande annonce du film](#)
- [Le film dans son entièreté](#)

### Un film hongrois évoque les raisons pour créer un CEE



Les syndicats hongrois ont produit une vidéo qui explique l'utilité d'un comité d'entreprise européen pour les salariés dans les anciens et nouveaux pays de l'UE. Le film d'animation est disponible en hongrois avec des sous-titres en anglais.

- [La vidéo hongroise](#)

### Un nouveau Blog italien

Le blog FiomNetWork a été lancé le 16 Juin 2011 à l'occasion du 110ème anniversaire de la fédération syndicale des métallurgistes FIOM, la plus grande branche de la confédération italienne CGIL. Les contenus sont également disponibles sur Facebook et Twitter.



- [Le FiomNetWork](#)



### Un bulletin TUC destiné aux travailleurs précaires

Depuis janvier 2011, un bulletin de la confédération syndicale britannique TUC informe les salariés précaires de leurs droits (en langue anglaise). Le titre de la première édition est: « Enforcing Minimum Workplace Rights ».

- [La Newsletter de Janvier 2011](#)
- [Communiqué de presse sur le lancement de la Newsletter TUC](#)

D'autres liens intéressants ont été compilés dans une [collection de liens](#).

## 11. Les publications récentes



### Des études de cas sur le fonctionnement interne des CEE

Une recherche de 216 pages sur le rôle et l'influence du comité d'entreprise européen sur les politiques de la direction centrale a été publiée en mars 2011. Elle est basée sur une étude empirique de l'Université de Linz examinant les structures internes du travail des CEE. Le focus est mis sur les comités d'entreprise européens du secteur de la transformation alimentaire, de la construction, de la fabrication du papier, de l'industrie de l'acier ainsi que de l'automobile et de l'industrie

pharmaceutique. Un chapitre traite du soutien des syndicats aux comités d'entreprise européens, qui se caractérise par des questions de ressources et l'engagement croissant de consultants externes. Le livre est uniquement disponible en allemand.

- [Les différents types de CEE selon les chercheurs de Linz](#)
- [Plus d'informations sur le livre](#)
- [Commander le livre en ligne](#)

### Les conditions de travail des salariés détachés

La liberté de mouvement sur le marché du travail européen entre l'Europe occidentale et orientale est totale depuis le 1 mai 2011. Seule la Roumanie et la Bulgarie doivent encore attendre jusqu'en 2013 pour qu'on lève les dernières restrictions. Une étude récente de l'Université d'Amsterdam examine les conditions de travail et de vie des salariés détachés, l'aspect juridique de la directive envoi et son application pratique dans douze pays. Une expertise détaillée sur le sujet a été présentée en septembre 2010 aussi par la Fondation Friedrich-Ebert.



- [Télécharger l'étude](#)
- [L'expertise de la Fondation Friedrich-Ebert](#) (en langue allemande)
- [Brève information sur la libre circulation par le DGB](#) (en langue allemande)
- [Des conseils pour les travailleurs détachés en Allemagne](#) (en langue allemande)

### Rapport d'activité de la Confédération européenne des syndicats (CES)



Du 16 au 19 mai 2011 s'est tenu à Athènes le 12ème Congrès de la CES sous le thème « Mobilisation pour une Europe sociale ». Le Secrétariat y a présenté un rapport de 112 pages sur les activités des quatre dernières années, présentant les résultats du dialogue social au niveau de l'UE. Le rapport contient des chapitres spécifiques sur les comités d'entreprise européens et l'implication des salariés dans la SE. Le « Manifeste d'Athènes » identifie les vingt points les plus importants et a été adopté pour les années à venir.

- [Le texte du rapport](#)
- [Le Manifeste d'Athènes](#)
- [Le site web du congrès](#)

### Les 40 ans de la Fédération européenne des métallurgistes (FEM)

A l'occasion de son 40e anniversaire en juin 2011, la FEM à Bruxelles a publié un livre de 33 pages illustrant son histoire depuis sa création en 1971. Le livre est le résultat d'un projet de recherche de la Fondation Hans Böckler. Les auteurs de l'Université libre de Berlin y présentent les différents thèmes de travail de la fédération et donnent une perspective pour l'avenir. Le livre est disponible en allemand, en anglais et en français.



- [Communiqué de presse pour le lancement du livre](#)
- [Description du projet de recherche](#) (en langue allemande)
- [Télécharger le livre](#)

D'autre littérature a été compilé dans une [page de littérature](#).

### 12. Réseau de formation et de conseil «euro-ce.org» : d'autres exemples de notre travail

Séminaire pour les comités d'entreprise européens et SE au château de Montabaur



Du 6 à 9 Juin 2011 les élus de 15 groupes (trois avec la forme juridique SE) sont venus à Montabaur, pour actualiser leur connaissance de la législation CEE et des nouvelles possibilités d'action en cas de restructuration transnationale. La plupart des participants provenaient

du secteur du métal, de l'électronique et de l'informatique. L'industrie chimique, pharmaceutique et le secteur bancaire y étaient également représentés. Un séminaire d'initiation pour les membres de comité d'entreprise qui doivent encore créer un CEE était organisé en parallèle.

Objet de ce séminaire économique a été la présentation de l'information et de consultation tel qu'elle est pratiquée dans les entreprises françaises. Comme la philosophie de la directive CEE est fortement influencée par le modèle français, les élus allemands doivent mettre « des lunettes françaises » s'ils veulent développer stratégiquement le CEE. Le séminaire sera de nouveau proposé au printemps 2012.

### Groupe d'aluminium applique la nouvelle loi à un stade précoce

En 2006, le groupe anglo-néerlandais Corus Steel (voir [rapport dans CEE-News 4/2009](#)) a vendu sa division aluminium à la firme américaine Aleris, qui a ensuite formé un CEE localisé à Coblenz. Il est composé de délégués de l'Allemagne, de Belgique, de Norvège et du Royaume-Uni. L'accord CEE a été signé en mai 2007, il est soumis au droit allemand et est resté inchangé depuis lors. Pour cette raison la nouvelle loi allemande CEE s'applique directement à Aleris.



Avec le soutien du réseau de formation et de conseil « euro-ce.org », la réunion plénière du CEE qui s'est tenue du 11 à 13 avril 2011 à Waldburg (Bade-Wurtemberg) a discuté d'une stratégie de communication proactive du CEE. La nouvelle loi allemande sur les CEE a permis d'ajouter un délégué britannique au comité exécutif, avant même que le texte de l'accord de CEE soit modifié et la nouvelle loi entrée en vigueur.

### L'équipementier automobile a l'intention de fermer une usine espagnole



Le 27 juin 2011, la direction centrale du groupe américain Visteon a fait savoir qu'elle va fermer le site d'El Puerto de Santa María, en Andalousie (photo) avec environ 400 travailleurs. Le CEE en a été informé le 12 juillet 2011 lors d'une réunion extraordinaire au siège de la direction centrale de Kerpen, près de Cologne. Visteon applique déjà la nouvelle loi allemande CEE, même si les négociations sur le nouvel accord CEE ne sont pas encore terminés (voir [rapport dans CEE-News 1/2011](#)).

**Le CEE veut utiliser la nouvelle loi pour intensifier la participation**

Le réseau de formation et de conseil « euro-ce.org » a été chargé d'une mission de conseils dans le cadre de la procédure d'information et de consultation. Une équipe germano-espagnole de consultants a été constituée à cette fin. Dr. Werner Altmeyer avait déjà été nommé expert pour la révision de l'accord de CEE en mars 2011.

- [Déclaration à la presse de l'entreprise](#) (en langue espagnole)
- [Reportage sur les plans de fermeture](#) (en langue espagnole)
- [Résolution du comité d'entreprise européen](#) (en langue anglaise)

### Rapport final du projet REDITER

Le rapport final du projet REDITER a été présenté le 4 avril 2011 à



Paris. Cinq séminaires ont été organisés dans cinq pays différents en 2010 pour informer de l'impact de la nouvelle directive CEE dans le cadre de ce projet (voir [rapport dans CEE-News 3/2010](#)). La plupart des 160 participants provenaient des groupes du secteur de service. Le projet a été réalisé avec des partenaires issus de cinq pays au nom de la fédération européenne des syndicats des services (UNI-Europe). Le cabinet « euro-ce.org » était le partenaire allemand du projet.

- [Communiqué de presse et rapport final sur le projet](#) (en langue anglaise)

### 13. Formations actuelles

Depuis janvier 2009, le cabinet « euro-ce.org » organise des conférences techniques et des colloques pour les membres de comités d'entreprise européens, de comités d'entreprises SE et des groupes spéciaux de négociation. Au total 253 représentants des salariés de 121 entreprises y ont participé jusqu'à présent (cela correspond à environ 12% de toutes les entreprises avec CEE en Europe). La majorité des participants venaient d'Allemagne et de la France, et neuf autres pays étaient également représentés. Voici les formations actuelles :



#### Séminaire Belgo-allemand à Bruxelles

Le 29 et 30 septembre 2011, une conférence belgo-allemande pour les élus va avoir lieu à Bruxelles. Plus de 100 comités d'entreprise européens travaillent conformément au droit belge. La Belgique se positionne donc au quatrième rang derrière l'Allemagne, la France et la Grande-Bretagne. Il sera possible de se familiariser avec la situation légale en Belgique et le système belge de la représentation des salariés. Une traduction simultanée sera assurée pendant le séminaire.

- [Programme et bulletin d'inscription](#) (en langue allemande)

---

#### Renégociation des accords CEE

Après l'entrée en vigueur de la nouvelle législation CEE, il est opportun de renégocier l'accord CEE dans beaucoup d'entreprises. Nous offrons un atelier à ce sujet. Il permet un échange d'expérience et soumet les textes d'accords CEE pour lecture critique aux participants. L'atelier aura lieu du 10 au 12 octobre 2011 au château de Wartburg à Eisenach (photo). L'atelier se déroulera uniquement en langue allemande.



- [Le programme d'atelier au château de Wartburg](#)
- [Formulaire d'inscription à l'atelier au château de Wartburg](#)

---

#### Conférence anglo-allemande pour les élus à Londres



Du 27 et 28 octobre 2011 aura lieu une conférence anglo-allemande à Londres. Il s'adresse à tous les membres de comités d'entreprise européens de loi britannique, et les représentants des salariés qui veulent se familiariser avec le système britannique. L'événement sera traduit simultanément. Les participants d'autres pays sont bienvenus (interprétation en français sur demande).

- [Programme de la conférence à Londres](#)
- [Formulaire d'inscription](#)

---

#### Conférence de Hambourg pour les CE européens et SE

Comme chaque année, en janvier, aura lieu le symposium de deux jours à Hambourg. Les thèmes :



**Lundi 23 janvier 2012:** Au-delà de l'information et de consultation. Comment faire évaluer le CEE et les comités d'entreprise SE pour qu'ils deviennent un partenaire de négociation de la direction centrale ?

**Mardi 24 janvier 2012:** Représentation des salariés en Europe centrale et orientale

Les deux journées peuvent être réservées séparément ou ensemble. Le programme est actuellement en préparation. La conférence sera traduite en trois langues (allemand, anglais et français).

- [Rapport sur la conférence de Hambourg en 2009](#) (en langue allemande)
- [Rapport sur la conférence de Hambourg en 2010](#) (en langue allemande)
- [Rapport sur la conférence de Hambourg en 2011](#)

---

### 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 11/11/2011 à Munich

**Atelier d'approfondissement et Bourse d'idées**  
21 au 25/11/2011 à Stuttgart

---

### 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, Sandro Maier, Bernhard Stelzl

Distribution de l'édition allemande : 15.648 destinataires  
Distribution de l'édition anglaise : 2.157 destinataires  
Distribution de l'édition française : 2.322 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)