

Bienvenu à l'édition n° 2/2012 de CEE News.

21 juin 2012

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.
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. Le débat sur le droit de grève dans l'Union européenne](#)
- [2. Conseils pratiques: le droit à la formation des membres des CEE](#)
- [3. Un droit de travail faible favorise les fermetures d'usines](#)
- [4. Les représentations des salariés dans les différents pays](#)
- [5. Des syndicats fusionnent au niveau international](#)
- [6. Des accords transnationaux d'entreprise](#)
- [7. Actualisation des accords CEE](#)
- [8. De nouveaux comités d'entreprise européens et comités SE](#)
- [9. Un regard au-delà de l'Europe](#)
- [10. Des sites web intéressants](#)
- [11. Des nouvelles publications](#)
- [12. L'Académie CEE: quelques exemples de notre travail](#)
- [13. Ateliers actuels](#)
- [14. Mentions légales](#)

1. Le débat sur le droit de grève dans l'Union européenne

Bruxelles veut surveiller les conflits de travail en Europe

Le 21 mars 2012, la Commission européenne à Bruxelles a adopté un projet de loi avec un contenu hautement explosif : un règlement sur l'exercice du droit de mener une action collective dans le contexte de la liberté d'établissement et de la libre prestation des services (dit règlement Monti II). Ce serait pour la première fois dans l'histoire de la société industrielle que l'on introduit un mécanisme transnational de suivi de grèves. Les États membres de l'UE doivent mettre en place un système d'alerte des conflits de travail et faire un rapport à Bruxelles, si les grèves portent atteinte à la liberté d'entreprendre et le fonctionnement du marché intérieur. Le règlement contient également un système d'arbitrage obligatoire.



Si les plans étaient appliqués, il ne serait désormais plus possible de faire une action de grève contre le dumping salarial quand par exemple des travailleurs venant d'autres pays de l'UE ne touchent que des salaires de leurs pays d'origine. Le règlement ne devrait s'appliquer qu'aux conflits ayant des implications transfrontalières. Mais quel est le conflit de travail qui peut être

limité au niveau local dans un marché unique européen ? Les syndicats sont donc en état d'alerte.

- [Communiqué de presse de la Commission européenne](#)
- [Le projet de règlement](#)
- [Déclaration de presse de la Confédération syndicale allemande \(DGB\)](#) (en langue allemande)
- [Avis de la DGB sur le projet](#) (en langue allemande)
- [Explications de la Confédération syndicale autrichienne \(ÖGB\)](#) (en langue allemande)
- [Papier de position de la CES](#)

Les parlements nationaux montrent le « Carton jaune » à Bruxelles

La réaction au projet de loi a également été unique. Plus d'un tiers des parlements des États membres de l'UE ont décidé d'introduire une « objection pour non-conformité au principe de subsidiarité » critiquant le fait que le législateur européen veut s'ingérer dans les affaires nationales. Il s'agit de la première fois dans l'histoire de l'UE qu'intervient une telle objection. Les événements montrent la signification historique et à quel point la question est explosive.

La Finlande, la Suède et la Lettonie ont déjà été concernés par des conflits de travail transnationaux et rejettent le règlement. En plus, le Danemark, la France, le Portugal, les trois pays du Benelux, la Pologne, Malte et la Grande-Bretagne soutiennent l'opposition au projet. Le Bundestag allemand ne s'est pas encore décidé. La majorité à la Chambre basse en Grande-Bretagne n'est pas tellement intéressée par les droits sociaux, mais craint une prise d'influence politique en cas de grèves. Les textes suivants sont uniquement disponibles en allemand :

- [L'interpellation au Bundestag allemand](#)
- [Rapport sur les incidences de l'objection pour non-conformité au principe de subsidiarité](#)

Les préalables au projet de loi



Deux décisions de la Cour de Justice des Communautés européennes à Luxembourg (photo) de décembre 2007 sont à la base du débat actuel (voir [rapport dans CEE-News 4/2007](#)). Dans le cas de la compagnie finlandaise de ferry Viking Line, les juges avaient soumis le droit de grève au principe de la proportionnalité. Dans le cas de la société lettone Laval, ils ont même interdit aux syndicats suédois de la construction de lancer des actions. Un syndicat ne peut pas recourir à la grève pour forcer les entreprises étrangères à respecter les accords salariaux suédois pour payer les travailleurs étrangers occupés sur le sol suédois. Le jugement va à l'encontre d'une autre décision de la Cour européenne des droits de l'homme. Dans une affaire contre la Turquie, elle avait défini en avril 2009 le droit de grève comme étant partie intégrante de la Convention européenne des Droits de l'Homme (voir [rapport dans CEE-News 2/2009](#)). Les règles seraient-elles désormais plus strictes pour la Turquie que pour l'UE ?

Les jugements de la Cour de Justice des Communautés européennes ont été fortement critiqués. Pour le spécialiste du droit de travail à Londres, le professeur Keith Ewing, ils reviennent en arrière en matière de droit de grève en Europe ; au niveau du Royaume-Uni d'il y a 100 ans. Le projet de loi ne ferait que consolider cette situation. En Allemagne, cela porterait atteinte à la liberté d'association et donc à la constitution. Dans les pays latins comme la France, le droit de grève est garanti par la constitution comme étant un droit humain individuel. Les textes suivants sont uniquement disponibles en anglais :

- [Une rétrospective sur le cheminement du projet](#) (en langue anglaise)
- [L'avis juridique du professeur Ewing](#) (en langue anglaise)
- [Informations générales sur les décisions de la Cour](#)

2. Conseils pratiques: le droit à la formation des membres des CEE

Des règles claires dans la nouvelle directive CEE

Depuis juin 2011, les comités d'entreprise européens et les groupes spéciaux de négociation qui sont soumis à la nouvelle législation ont un droit légal à la formation. Auparavant cette mesure ne s'appliquait qu'à environ 60% des comités d'entreprise européens le prévoyant dans l'accord. Dans la pratique cependant, 79% des comités d'entreprise européens ont pu suivre une formation en interne ou les



membres du CEE ont été envoyés à des formations externes, comme l'indiquent les résultats d'une étude empirique menée en 2008 (voir [rapport dans CEE-News 3/2008](#)). La durée moyenne de formation était de 1,6 jour par an. Les coûts annuels variaient de 1.300 à 150.000 €. Les entreprises ont investi en moyenne 43.800 € par an dans la formation des membres du CEE (photo: une de nos formations en interne en septembre 2011 à Rome).

Certaines questions pratiques et juridiques

Un certain nombre de questions se posent pour les CEE maintenant. Dont comment utiliser ce droit dans la pratique ? Conformément à l'article 10, paragraphe 4 de la nouvelle directive CEE, les représentants des salariés ont droit à la formation « dans la mesure où cela est nécessaire à l'exercice de leur fonction représentative dans un environnement international ... sans perte de salaire. »

Question 1 : Quelles formations sont nécessaires dans un environnement international ?

- Il s'agit surtout de toute formation pour comprendre la structure internationale et la stratégie de l'entreprise ainsi que les bases juridiques du travail d'un CEE.
- Les compétences économiques de base sont nécessaires pour pouvoir donner des avis fondés dans le cadre d'une procédure de consultation.
- Pour pouvoir relever les défis pratiques de leur mandat, les membres du CEE doivent connaître les différents systèmes des relations industrielles, apprendre la communication interculturelle et approfondir leurs compétences linguistiques.

Question 2 : Qui supporte le coût de la formation ?

La direction centrale doit assumer tous les coûts pour l'établissement et les activités du CEE, elle peut toutefois déléguer les frais au niveau national. En aucun cas, les membres du CEE, les syndicats ou l'UE ne doivent prendre en charge les coûts. La formation se fait sans perte de salaire pendant les heures de travail.

Question 3 : Est-ce que le droit s'applique seulement à des formations intras ?



Non. Le droit s'applique au comité d'entreprise européen dans son ensemble, pour le comité directeur comme pour les membres du CEE. Les formations se donnent souvent avant ou après la réunion du CEE pour réduire les coûts de voyage. Il y a également des dates de formation prévues en dehors des dates de réunions du comité. En outre, chaque membre d'un CEE à titre individuel est habilité à participer à des séminaires et des conférences externes, comme les propose également la EWC Academy (Photo du séminaire à Montabaur en avril 2012).

Question 4 : La direction centrale peut-elle refuser la demande de formation ?

Si la formation est nécessaire, un recours à la décision judiciaire exécutoire peut être envisagé. Du point de vue de la fédération européenne des employeurs BusinessEurope « il n'y a cependant aucune raison pour qu'une entreprise fasse des problèmes pour une formation qui est importante pour les salariés. Si les parties ne peuvent s'entendre sur la formation, il y a également peu de chances d'avoir un bon dialogue sur l'avenir de la société. Par conséquent, il devrait y avoir une volonté de payer pour la formation si elle est nécessaire pour pouvoir exercer correctement la fonction de membre de CEE. »

Question 5 : Qui décide du choix du prestataire de séminaire ?

Il n'y a aucune disposition dans la loi disant que l'employeur doit assurer la formation soi-même. Les membres du CEE peuvent même choisir leur prestataire de formation.

La source de ces informations

En janvier 2011, la Commission européenne a présenté un rapport d'expert sur les différents chapitres de la nouvelle directive CEE. Il a été élaboré par un groupe d'experts, y compris de représentants syndicaux et patronaux. Par conséquent, il peut servir de référence en cas de doute juridique. Le rapport contient un chapitre sur le droit légal à la formation.

- [Le rapport des experts](#) (en langue anglaise)

Remarque : il n'y a pas de droit automatique à la formation !

Les anciens accords conclus jusqu'en septembre 1996, ou ceux modifiés entre juin 2009 et juin 2011 sont exclus de la nouvelle législation. Ils ne donnent pas droit à la formation et une renégociation de l'accord CEE est nécessaire.

- [Contexte: Quand est-il nécessaire de renégocier ?](#) (en langue allemande)

3. Un droit de travail faible favorise les fermetures d'usines

Une entreprise autrichienne d'emballage viole le droit britannique et européen

Le 18 février 2012, a été arrêtée la production de boîtes pliantes à l'entreprise Mayr-Melnhof près de Liverpool comptant 161 salariés. Alors que la direction respecte la loi dans le pays d'origine en Autriche, elle ne l'a pas appliqué au Royaume-Uni. Selon le syndicat Unite, l'usine a été fermée illégalement.



Le conflit avait commencé lors des négociations sur la suppression de 37 des 161 emplois. Comme il n'a pas été possible d'obtenir un résultat, le syndicat Unite a fait voter une grève. Depuis les années Thatcher, un vote est absolument nécessaire, pour éviter que la grève soit illégale. A partir du 10 février 2012, il y a eu plusieurs jours de grève. L'employeur a alors décrété un lock-out permanent le 18 février 2012 et envoyé une lettre de licenciement à tous les salariés le 29 mars 2012. Il n'y a eu ni consultation pour les licenciements collectifs en vertu du droit de l'UE, ni consultation du comité

d'entreprise européen.

Premier lock-out dans le secteur de l'emballage britannique depuis plus de 50 ans

Une campagne médiatique coordonnée a été lancée au niveau international et une plainte déposée auprès de l'OCDE pour protester contre les mesures prises par la direction. Le syndicat ver.di a essayé d'empêcher des actions pour briser la grève dans les usines allemandes du groupe. Des syndicalistes de plusieurs pays sont venus protester à Vienne avant l'assemblée générale du groupe le 25 avril 2012 au Grand Hôtel de Vienne. À la suite de la manifestation, les discussions ont été constructives et se sont terminées par un plan social le 29 mai 2012. Les salaires ont été payés pour la période de consultation non respectée de 90 jours et les indemnités de licenciement ont été augmentées de manière significative. La prochaine usine menacée de fermeture pourrait être à celle de Budaörs en Hongrie.

- [Les fondements des événements chez Mayr-Melnhof](#) (en langue allemande)
- [Rapport de presse sur les licenciements à Liverpool](#) (en langue anglaise)
- [Les rapports sur la manifestation à Vienne](#) (en langue allemande)
- [Communiqué de presse au sujet du plan social](#) (en langue allemande)

La production de détergents en Espagne proche de la fin

Le groupe anglo-néerlandais de biens de consommation Unilever a annoncé le 22 mars 2012 la fermeture de son usine de poudre à laver à Aranjuez. Tous les 166 salariés sont licenciés, la production sera relocalisée au Royaume-Uni. Le 25 mars 2012, 5000 personnes ont manifesté dans la petite ville touristique au sud de Madrid (photo). Le 2 avril 2012, le CEE d'Unilever a été informé des plans lors d'une réunion à Rotterdam. Il a exigé des chiffres pour pouvoir évaluer la compétitivité de l'usine et envisager des alternatives à la fermeture. Le 12 avril 2012, une délégation du CEE a visité l'usine.



La direction maintient ses plans malgré la présentation d'un plan détaillé pour la poursuite des activités lors d'une réunion du CEE à Hambourg le 26 avril 2012. Le 6 juin 2012, elle a engagé la procédure de licenciements collectifs prescrite en Espagne. L'exemple n'est pas sans rappeler celui de l'équipementier automobile américain Visteon en automne 2011 (voir [rapport dans CEE-News 3/2011](#)), mais le CEE d'Unilever n'a pas pu se résoudre à faire appel à la justice.

- [Vidéo sur les manifestations à Aranjuez](#)
- [De l'information du syndicat UGT](#) (en langue espagnole)

La protection contre le licenciement est annulée par décret

Les plans de fermeture d'Unilever ont également fait l'objet d'une discussion au Parlement espagnol. La récente réforme du droit de travail est une invitation aux investisseurs étrangers, pour réduire les emplois davantage en Espagne que dans les autres pays. Avec plus de 24%, l'Espagne a le taux de chômage le plus élevé de tous les pays de l'UE (4,7 millions personnes). La majorité conservatrice, au pouvoir depuis décembre 2011, veut affronter la crise financière en introduisant les plus fortes restrictions du droit de travail depuis la fin de la dictature franquiste. Les syndicats ont réagi par des semaines de protestation et une grève générale le 29 mars 2012 au décret entré en vigueur le 12 février 2012. Le 16 avril 2012, ils ont fait appel à l'Organisation internationale du Travail (OIT) pour viol à la fois de la Constitution espagnole et des normes de l'OIT.

- [Rapport sur la réforme du droit de travail](#) (en langue allemande)
- [Les différents éléments de la réforme](#) (en langue anglaise)
- [Rapport sur la situation peu avant la grève générale](#) (en langue anglaise)
- [Rapport sur la plainte à l'OIT](#) (en langue espagnole)

Une entreprise familiale allemande se retire de Suisse



Le 24 avril 2012, le groupe chimique et pharmaceutique allemand Merck a annoncé la fermeture de son site de Genève avec 1250 salariés et une délocalisation à Darmstadt. Il s'agit de la plus importante réduction d'emplois jamais vus dans la région du lac Léman. Autres 2500 postes seront supprimés en Allemagne et 450 en France. En 2007, Merck avait fait acquisition de la société suisse de biotechnologie Serono, pour fermer le siège aujourd'hui. Le 30 mai 2012 une action de protestation internationale au eu lieu à Darmstadt. Les textes suivants sont uniquement disponibles en allemand :

- [Reportage sur la fermeture](#)
- [Les propositions pour sauver le site](#)
- [Rapport sur la manifestation à Darmstadt](#)

Les salariés de Serono ont été encouragés par le succès des actions de leurs collègues de Novartis. Après des actions de protestations, le groupe pharmaceutique suisse avait finalement retiré la fermeture du site voisin à Nyon le 17 janvier 2012.

- [Rapport sur Novartis](#)

La plainte déposée

Le 8 mai 2012, le syndicat suisse des employés avait introduit une plainte auprès de la Cour du travail du canton de Vaud. Serono n'a aucune représentation des salariés à Genève. Le tribunal devra maintenant examiner si le droit à la participation a été violé et si le processus de consultation est conforme aux normes juridiques. L'action pourrait se traduire par une extension de la période de consultation. Même si un comité de porte-paroles de 15 personnes a spontanément été élu lors d'une réunion du personnel le 4 mai 2012, ce n'est pas suffisant pour répondre aux exigences légales.

- [Rapport sur l'action en justice](#)

Le parlement suisse ne veut pas étendre les droits des salariés

La réduction des effectifs au sein du groupe d'ingénierie Alstom en 2010, avait déjà attiré l'attention du public et mis les droits des salariés au centre des débats en Suisse (voir [rapport dans CEE-News 3/2010](#)). Malgré cela, la proposition d'instaurer des comités d'entreprise dans les entreprises de 100 salariés déposée par plusieurs députés sociaux-démocrates et chrétiens a été rejetée au Conseil national le 11 Juin 2012 avec 129 voix contre 56. L'adoption volontaire de la directive CEE dans le droit du travail suisse a également été rejeté. Les textes suivants sont uniquement disponibles en allemand :

- [Le débat et le vote au Conseil national](#)

- [Le débat et le vote concernant la directive CEE](#)
- [Tableau comparatif des droits de participation en Suisse et en Union européenne](#)
- [Commentaire comparatifs au sujet de la Suisse et de l'Union européenne](#)

4. Les représentations des salariés dans les différents pays

Des litiges au sujet des « comités d'entreprises » britanniques

Depuis 2005 il y a une disposition sur des comités d'information et de consultation dans les entreprises au Royaume-Uni - une sorte de « comité d'entreprise light ». Ces organes ne correspondent pas à la tradition britannique, où ce sont les syndicats qui réclament le monopole de la représentation collective des salariés et où les employeurs ne s'intéressent pas vraiment à la participation des salariés. Les comités ont seulement été créés, parce qu'une directive européenne les rendait obligatoire (voir [rapport dans CEE-News 2/2006](#)). Bien que l'attitude des syndicats et des employeurs change lentement par rapport aux comités, ils sont encore relativement peu répandus dans l'économie britannique.



- [Rapport sur la répartition des comités en 2010](#) (en langue anglaise)

Le 21 mars 2012 a été publié un résumé des affaires judiciaires relatives à cette question. Sur les 40 cas recensés au total, sept sociétés avaient activement entravé l'élection d'un organe d'information et de consultation, des amendes ont été imposées dans trois cas. Le meilleur exemple est celui du groupe d'édition allemand Holtzbrinck, qui publie entre autres les journaux « Handelsblatt » et « Die Zeit ». Pendant de nombreuses années la filiale britannique Macmillan avait refusé la mise en place d'un comité d'entreprise à Swansea (voir [rapport dans CEE-News 2/2007](#)).

- [Vue d'ensemble des cas litigieux](#) (en langue anglaise)

Annnonce d'un événement consacré à ce sujet

Les comités d'information et de consultation seront à l'ordre du jour d'une conférence du 25 au 26 octobre 2012 à Londres. Elle présentera les caractéristiques de la représentation des salariés et le travail des CEE dans le système britannique.

TIPP !

- [Le programme du colloque](#) (en langue anglaise)

Élection des conseils d'entreprises en Belgique



pourvoir.

Du 7 au 20 mai 2012 ont eu lieu en Belgique les élections pour les conseils d'entreprise et les comités pour la prévention et la protection au travail. La loi prévoit une période spécifique pour les élections comme c'est aussi le cas en Allemagne. Elles ont lieu tous les quatre ans et toutes les entreprises concernées doivent respecter cette période. Les résultats provisoires montrent une tendance typique pour la Belgique : les syndicats de la confédération chrétienne CSC obtiennent plus de 50% des voix et la majorité des 45.000 sièges à

En second lieu vient la confédération socialiste FGTVB avec environ 35% des voix et en troisième lieu, les syndicats libéraux de la CGSLB (photo), dont les résultats ont augmenté et qui atteint un record historique en passant de 9% à plus de 11%. Les syndicats chrétiens et socialistes ont enregistré une légère baisse par rapport à 2008. La Confédération des cadres CNC reste stable avec environ 1% et 0,5% pour les listes individuelles.

- [Plus d'informations sur les élections](#)
- [Les résultats provisoires de 2012](#)
- [Statistiques électorales détaillées du ministère du Travail](#)

France : le droit de faire des commentaires critiques sur l'intranet

Un employeur français doit traiter sur un pied d'égalité tous les syndicats, même s'ils diffusent des commentaires critiques sur l'intranet. Le blocage par le constructeur automobile Renault du site intranet du syndicat SUD a été jugé illégal. La société a été condamnée le 23 mai 2012 par la Cour de cassation de Paris à verser un montant de 20.000 € à la section syndicale de SUD.

En 1999, les représentants des salariés de nombreuses entreprises avaient quitté la deuxième organisation syndicale française CFDT, parce qu'ils ne soutenaient plus sa politique en matière de flexibilité des heures de travail. Depuis lors, le syndicat est connu sous le nom SUD et il a fondé la confédération syndicale « Solidaires » en 2004 qui suit une ligne particulièrement combative. Elle représente un dixième environ du nombre d'affiliés de la CFDT.



- [Rapport sur le jugement](#)
- [Le texte du verdict](#)
- [Le site Web de la section syndicale affectée de SUD](#)

Alors qu'il est courant en France que les élus et les groupes syndicaux de tous bords, critiquent ouvertement la politique de leur employeur sur intranet ou l'Internet, ceci est souvent un tabou dans les pays anglo-saxons. Les règles de la confidentialité au Royaume-Uni vont plus loin que dans n'importe quel autre pays européen, également en ce qui concerne les règles qui s'appliquent aux comités d'entreprise européens.

Annnonce d'un événement : des élus s'informent à Paris

Du 17 au 19 septembre 2012 aura lieu la troisième conférence franco-allemande des comités d'entreprises à Paris. Pour la première fois sont également invités des représentants d'autres pays, car il y aura également une traduction anglaise à côté de l'allemand et du français.



- [Le programme de la conférence à Paris](#)

5. Des syndicats fusionnent au niveau international

Le métal, la chimie et le textile sous un même toit en Europe



Le 16 mai 2012 s'est tenu à Bruxelles le congrès de fondation de la Fédération européenne des travailleurs de l'industrie et métallurgie (industriAll). Elle succède à trois organisations qui avaient déjà collaboré étroitement ces dernières années : la Fédération européenne des métallurgistes (FEM), la Fédération européenne des syndicats des mines, de la chimie et de l'énergie (EMCEF) et la Fédération syndicale européenne du textile, de l'habillement, du cuir (FSE-THC). IndustriAll représente sept millions de salariés et affine 197 syndicats, également au-delà des pays de l'UE. 550 délégués sont venus assister au Congrès.

- [Communiqué de presse sur la création](#)
- [Les principaux objectifs de la nouvelle organisation](#)
- [Reportage vidéo du Congrès fondateur](#)
- [Rapport de base sur la fusion](#) (en langue anglaise)

Le métal, la chimie et le textile sous un même toit aussi au niveau mondial



Après la mise en place de la Fédération européenne des travailleurs de l'industrie et métallurgie (industriAll), une même étape a été franchie au niveau mondial le 19 Juin 2012 à Copenhague. La nouvelle association regroupe la Fédération internationale des organisations de travailleurs de la métallurgie (FIOM), la Fédération internationale des syndicats de travailleurs de la chimie, de l'énergie, des mines et des industries diverses (ICEM) et la Fédération internationale des travailleurs du textile,

de l'habillement et du cuir (FITTHC). Elle représente 50 millions salariés dans 140 pays. 1000 délégués ont participé au congrès fondateur. Les fédérations syndicales mondiales promeuvent le respect des normes sociales minimales dans les entreprises multinationales à travers des accords-cadres internationaux.

- [Le nouveau site de l'IndustriAll mondial](#)
- [Rapport du congrès de fusion](#)

6. Des accords transnationaux d'entreprise

Pas de négociation sur l'externalisation de l'informatique

Le 14 mai 2012, la Fédération européenne des métallurgistes (FEM) a annoncé qu'elle n'a pas eu de mandat pour entamer les négociations sur l'impact social de la sous-traitance de services informatiques avec la direction du groupe français d'ingénierie Alstom. Ce n'est pas la direction qui a fait échouer la négociation, mais le refus des syndicats italiens qui rejettent totalement ce plan et qui ne voulaient pas autoriser la FEM à négocier. Il faut négocier pays par pays maintenant. Alstom est un exemple positif en matière d'accords transnationaux. Récemment, en janvier 2012, avait été conclu un accord transfrontalier sur la sécurité d'emploi dans un joint-venture (voir [rapport dans CEE-News 1/2012](#)).



Problème: qui peut négocier ?

Sans un mandat de ses organisations membres, les fédérations européennes ne peuvent pas entamer des négociations. Une solution est de prendre une telle décision par vote majoritaire au sein du comité d'entreprise européen qui va négocier par la suite (ceci reviendrait en fait à une extension des droits du CEE vers la codétermination). Il s'agit d'un problème fondamental des relations industrielles européennes. Alors que les comités d'entreprise en Allemagne souhaitent un renforcement du CEE, les représentants des pays méditerranéens craignent un affaiblissement du rôle des syndicats. Dans le cas d'Alstom, la question a conduit à un blocage, comme jadis pour la groupe pharmaceutique français Sanofi-Aventis (voir [rapport dans CEE-News 3/2010](#)).

L'égalité réglementée en Europe



Le 5 juin 2012, la direction centrale du groupe français d'énergie GdFSuez et les trois fédérations européennes concernées ont signé à Paris, un accord sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes ainsi que d'une meilleure réconciliation entre travail et vie privée. Un élément central de l'accord est l'obligation de mettre en place un plan d'égalité annuel pour chaque filiale de plus de 150 salariés sur le territoire du marché unique européen. Les syndicats s'obligent en outre à tenir compte de la représentation féminine au sein des effectifs pour l'élection du comité d'entreprise européen en 2013. Les documents suivants sont uniquement disponibles en anglais :

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

Suggestions pour améliorer la santé et la sécurité au travail

Il y a quelques jours qu'un accord européen sur la gestion des bonnes procédures en matière de santé et de sécurité en entreprise a été conclu pour ThyssenKrupp Elevator. La division des ascenseurs et escaliers mécaniques du groupe sidérurgiste et technologique allemand ThyssenKrupp emploie plus de 43.000 salariés au monde.



L'accord prévoit la création de comités d'évaluation sur tous les sites européens. Ils sont composés d'un nombre égal des représentants et l'employeur et des salariés et doivent rendre compte au niveau supérieur, aux comités centraux dans leurs pays respectifs. Un comité de pilotage a été formé au niveau international, il se réunit une fois par an avec le comité

d'entreprise européen. L'accord régleme les rapports hiérarchiques entre ces comités et l'employeur. Il détermine également les responsabilités des différents niveaux dans l'entreprise. Les membres du comité auront droit à des heures de délégation et de formation.

- [Accord à télécharger](#)

7. Actualisation des accords CEE



DB pour la première fois avec accord CEE

Depuis le 21 mars 2012 est révolue l'époque du CEE par force de loi. Ce jour-là, a été signé à Berlin un accord CEE pour l'une des entreprises de transport les plus importantes d'Europe.

Le comité d'entreprise européen des chemins de fer allemands avait été créé en 2005 sur base des prescriptions subsidiaires du droit allemand. A l'époque on avait renoncé à la mise en place d'un groupe spécial de négociation (GSN). Après l'acquisition du groupe de transport britannique Arriva en août 2010 (voir [rapport dans CEE-News 1/2011](#)), ont débuté les négociations sur un premier accord CEE complet. Les 40.000 travailleurs d'Arriva seront désormais représentés par le CEE de la Deutsche Bahn, le CEE d'Arriva a été dissolu.

Les particularités de la convention sont la mise en place de trois comités de branche (Arriva/transport local, Schenker Rail, Schenker Logistics) et la définition étendue des questions transfrontalières. Le CEE doit déjà être impliquée quand un pays seulement, est concerné des décisions prises par la direction centrale. Le CEE compte maintenant 31 membres issus de vingt pays, dans l'avenir, il comptera 60 membres.

- [Rapport de la signature de l'accord CEE](#) (en langue anglaise)
- [Rapport sur le contenu du nouvel accord CEE](#) (en langue allemande)
- [Le nouvel accord CEE](#) (en langue anglaise)

Le producteur belge de tuyaux intègre la nouvelle directive

L'accord CEE d'Aliaxis, le plus grand fabricant mondial de systèmes de tuyauteries en plastique, basé à Bruxelles, a été actualisé le 24 avril 2012. Le comité d'entreprise européen a été créé en 2003 après la séparation entre Aliaxis et le groupe de matériaux de construction Etex. Aliaxis s'est principalement développé par des acquisitions et la plupart des salariés se situent aujourd'hui en Allemagne, en France et au Royaume-Uni.



La présidence du CEE est assurée par l'employeur, ce qui est assez inhabituel pour un comité d'entreprise européen belge et n'est même pas prévu par le cadre juridique du royaume (voir [rapport dans CEE-News 1/2011](#)). Les salariés doivent élire un secrétaire et les trois autres membres du Comité directeur. Il se réunit au moins trois fois par an, alors que les sessions plénières ont seulement lieu une fois par an. Tous les membres du CEE ont droit à deux jours de formation par an.

Les nouvelles normes CEE pour le groupe d'électroménager allemand



Le 15 mai 2012 a été signé à Wuppertal l'accord CEE actualisé de Vorwerk. L'entreprise familiale emploie 22.000 personnes dans la vente directe de produits électriques et ménagers. Même si les sessions plénières continuent à seulement avoir lieu une fois par an, un progrès significatif peut être constaté par rapport à l'accord original signé en juillet 1996. Les règles les plus importantes de la nouvelle directive ont été intégrées. Le CEE est également compétente pour la Suisse et la Russie, il élit un comité exécutif de six personnes et c'est un « comité pur » uniquement composé de salariés. Le CEE a été conseillé par la EWC Academy. Un comité d'entreprise européen indépendant sera mis en place pour la société de services de bâtiments Hectas, externalisée de Vorwerk en septembre 2011.

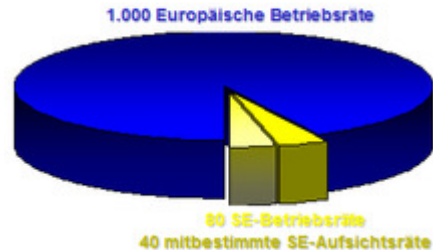
Une sélection de textes d'accords CEE, ont été compilés sur une [page de téléchargement](#).

8. De nouveaux comités d'entreprise européens et comités SE

Pour la première fois plus de 1.000 comités d'entreprise européens

Ce seuil magique a été atteint en avril 2012. Il y a désormais 1.007 CEE enregistrés dans la base de données de l'Institut syndical européen (ETUI). Ils se répartissent sur 937 groupes, car certaines entreprises ont plusieurs comités d'entreprise européens. Autres 56 entreprises sont en cours de négociation l'établissement d'un comité d'entreprise européen. Le nombre de comités d'entreprise SE est en augmentation et en avril 2012 ils étaient de 80. Dans 40 sociétés les salariés sont représentés au conseil de surveillance de la SE, dans les 40 sociétés restantes, il y a un comité d'entreprise SE sans participation au conseil de surveillance.

Gesamtzahl grenzüberschreitender Arbeitnehmervertretungen (April 2012)



- [La base de données CEE de l'ETUI](#) (en langue anglaise)
- [Contexte: La participation des salariés dans la SE](#) (en langue allemande)

La Spin Off de Rio Tinto met en place son propre comité d'entreprise européen



Depuis janvier 2012 le producteur d'aluminium Constellium basé à Paris a son comité d'entreprise européen. La société avait été fondée en janvier 2011 après la vente de cette division du groupe minier anglo-australien Rio Tinto à deux investisseurs financiers. Les principaux sites de production se situent en France (Neuf-Brisach sur Rhin), en Allemagne (Singen) et en Suisse (Sierre). Une réduction des effectifs annoncée par les investisseurs en mai 2011 avait été fortement critiquée (photo).

L'accord CEE s'aligne sur l'ancien accord de Rio Tinto, les possibilités de travail du CEE ont cependant été réduites. Il ne reste plus qu'une seule séance plénière par an. Alors qu'avant quatre jours de formation étaient prévus tous les deux ans, ils n'en restent que deux. Les heures de délégation ont été réduites de moitié : le secrétaire du CEE dispose de seulement 200 heures par an (contre 400 auparavant). Les quelque 9.000 travailleurs sont représentés par 13 membres du CEE (six de France, trois d'Allemagne et deux de Suisse). La vente de la division était déjà en discussion depuis 2008 (voir [rapport dans CEE-News 1/2008](#)).

Une entreprise familiale de la région Rhin-Neckar fixe la barre haute

Le 12 mars 2012 a été signé à Weinheim un accord SE pour le groupe Freudenberg. Il s'applique aux pays du marché intérieur européen et à la Suisse. L'objectif de la transformation en SE est de regrouper les participations internationales du conglomérat, non pas de geler la participation des salariés au conseil de surveillance. Les conseils de surveillance seront maintenus. Après une période de transition d'environ d'un an, le comité d'entreprise européen fondé en 1996 sera remplacé par un organe qui combine les fonctions d'un CEE et d'un comité d'entreprise SE.



Cet organe se réunit une fois par an et élit un comité de pilotage de quatre membres, en provenance de différents pays et divisions. Les activités du CEE existants depuis plusieurs années en matière de la santé (voir [entretien avec le président-élu du CEE](#)) seront maintenues pour la SE. Un droit d'accès aux sites européens a explicitement été convenu. Deux facilités ont été prévues pour garantir le flux de l'information pour les pays qui disposent que d'un mandat et qui ont pas de lien approprié avec le comité d'entreprise SE : le comité de pilotage peut désigner des « chargés de site » et la tenue de discussions préparatoires reste possible entre les différents sites ou divisions d'un pays.

Engagement clair en faveur du processus de consultation

De ce point de vue, l'accord SE va au-delà des règles connues dans d'autres sociétés. La direction centrale ne prend pas de mesures avant d'avoir complètement terminé la consultation au niveau européen et national. Il y a donc arrêt d'application jusqu'à ce moment-là, même s'il n'est que partiel. Cela devrait être la norme conformément à la loi actuelle, mais les tribunaux du travail allemands continuent à dénier ce fait, notamment dans le cas du fournisseur de l'industrie automobile Visteon (voir [rapport dans CEE-News 3/2011](#)). Dans le cas de Freudenberg, il faut également mettre en évidence la mise en place d'un organe d'arbitrage, basé sur la loi allemande relative à l'organisation des entreprises et dépassant de loin les règlements prévus dans d'autres accords SE.

- [Présentation du président-élu du CEE](#) (en langue allemande)

9. Un regard au-delà de l'Europe

Le groupe MAN s'engage à respecter les normes internationales minimales



Le 6 mars 2012 la direction centrale de MAN à Munich, le comité d'entreprise SE et la Fédération syndicale internationale des travailleurs du secteur de la métallurgie (FIOM), ont signé une « Déclaration commune sur la responsabilité sociale et sociétale » pour les 50.000 travailleurs du groupe d'ingénierie dans le monde. Il s'agit de garantir la reconnaissance des représentants des salariés - même dans les États où il y a aucune protection. En février 2009, MAN avait signé un des meilleurs accords SE actuels. Son conseil de surveillance SE paritaire est le plus grand dans toute l'Europe (voir [rapport dans CEE-News 1/2009](#)).

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

Les représentants chez IKEA créent en réseau mondial

Les syndicats chez IKEA ne sont pas encore si avancés. Du 6 au 8 mars 2012, des représentants des salariés de 14 pays y compris des membres du comité d'entreprise européen se sont réunis à Istanbul, afin de créer une alliance mondiale. La direction centrale du magasin de meubles suédois a participé au débat, mais n'a toujours pas pu se résoudre à signer un accord sur des normes sociales minimales. Ce n'est qu'en été 2011 que la création d'une représentation des salariés aux États-Unis n'a pu être obtenue malgré la résistance de la direction (voir [rapport dans CEE-News 2/2011](#)).



- [Rapport de la réunion mondiale d'IKEA](#)
- [L'analyse des relations industrielles au sein d'IKEA](#)

Ford crée un comité d'entreprise mondial



Le 25 avril 2012 a été signé à Detroit, un accord-cadre international entre Ford et la Fédération internationale des organisations de travailleurs de la métallurgie (FIOM). L'accord avait été négocié par le syndicat américain United Auto Workers (UAW). Il s'agit du premier du genre signé avec un constructeur automobile non européen. Une fois par an, la direction centrale doit informer les représentants des salariés de tous les sites au monde des plans et de la stratégie du groupe. Les textes suivants sont uniquement disponibles en anglais :

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

10. Des sites web intéressants

Un Syndicat 2.0 en Italie



Depuis novembre 2011, la fédération des services de l'UIL, la plus petite des trois confédérations syndicales italiennes, a créé un site Web à destination des professionnels de l'industrie TI. On y propose des conseils individuels en matière de droit du travail et de législation sociale ainsi qu'en matière de formations professionnelles spécifiques en ligne. Une bourse à l'emploi est en outre disponible en temps réel. Le site est uniquement disponible en langue italienne.

- [Le site web pour les professionnels italiens de l'informatique](#)
- [Communiqué de presse sur le lancement du nouveau site web](#)

En septembre 2007, l'Italie avait été le point de départ de la première grève virtuelle de l'histoire d'Internet. Les salariés italiens d'IBM avaient protesté contre les réductions de salaire sur la plateforme « Second Life » (voir [rapport dans CEE-News 3/2007](#)).

Campagne olympique contre Rio Tinto



Les métaux des médailles des Jeux olympiques sont fournis par Rio Tinto. Les syndicats appellent à pousser « du podium » le groupe minier anglo-australien pour traitement brutal des travailleurs. Il ne respecte pas les principes du fair-play olympique et de la durabilité. Depuis janvier 2012, 780 travailleurs sont en lock-out dans une usine canadienne, ce qui a déjà appelé au plan le comité d'entreprise européen (voir [rapport dans CEE-News 1/2012](#)). Les pages suivantes sont uniquement disponibles en langue anglaise :

- [Communiqué de presse sur le lancement de la campagne](#)
- [Le site web de la campagne](#) (en langue anglaise)

Les comités d'entreprise européens dans le secteur de l'électricité



En 2011 un projet financé par l'UE a enquêté sur la pratique des CEE dans les grandes entreprises énergétiques européennes dans l'objectif de les renforcer. Ce projet était une initiative du syndicat hongrois de l'énergie EVDSZ. Les sociétés allemandes RWE et E.ON et Électricité de France (EdF) participaient également au projet. Les documents sont désormais accessibles sur site web du projet.

- [Le site web du projet du secteur de l'énergie](#) (en langue anglaise)

Un milieu de travail sain à travers la participation des salariés



L'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (EU-OSHA) a préparé une page Web pour sa campagne « Ensemble pour la prévention des risques » lancée en avril 2012. On y trouve des lois et des outils en 24 langues. Les représentants des salariés peuvent télécharger un guide et des listes de contrôle.

- [Le site web de la campagne](#)
- [Les lignes directrices pour les représentants des salariés](#) (en langue anglaise)
- [Les listes de contrôle en téléchargement](#)

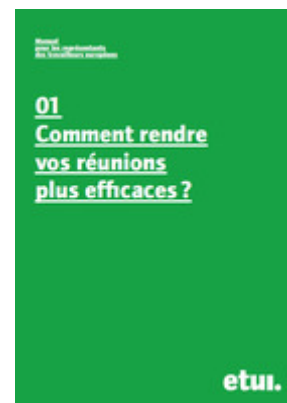
Beaucoup d'autres liens intéressants ont été compilés dans une [liste de liens](#).

11. Des nouvelles publications

Guide pratique pour les membres du CEE

En février 2012, l'Institut syndical européen (ETUI) de Bruxelles a publié un guide destiné aux membres des comités d'entreprise européens. Ce guide pratique donne des suggestions pour améliorer l'utilité et l'efficacité des réunions européennes pour obtenir de meilleurs résultats. La brochure de 12 pages est disponible en huit langues. Elle est la première d'une série de petits guides pratiques et illustrés destinés aux représentants des salariés ayant des tâches transnationales.

- [Télécharger la brochure](#) (en langue française)
- [Télécharger les autres langues](#)



Comité d'entreprise et syndicats : Partenaires ou concurrents ?

C'est sous ce titre un peu provocateur que la Fondation Friedrich Ebert a publié en mars 2012, une brochure offrant un regard sur les structures de la représentation des salariés dans 32 pays européens. On y trouve, en outre les pays de l'UE, tous les pays de l'ex-Yougoslavie. Les syndicats en Europe centrale et orientale d'avant 1989 ne connaissaient pas les comités d'entreprises et les considéraient comme étant des concurrents, ce qui est similaire à l'attitude des syndicats dans les pays anglo-saxons. L'introduction des comités d'entreprises locaux était fortement controversée, ce qui a nécessité une directive européenne de 2002 (voir [rapport dans CEE-News 2/2006](#)). Elle continue à rester un sujet à discussion dans certains pays.

- [Téléchargez la brochure](#) (en langue anglaise)
- [La directive européenne sur les normes minimales pour les comités d'entreprises](#)
- [Rétrospective : émergence des CE en Europe centrale et orientale](#) (en langue allemande)

Les études de la Fondation Friedrich-Ebert consacrées à d'autres pays

Une série de rapports ont été publiés sur la situation des syndicats et des relations industrielles ces derniers mois, y compris une étude consacrée à l'Allemagne. Les études sont disponibles en téléchargement :

- [Les syndicats en Pologne](#) (en langue anglaise)
- [La situation des syndicats américains](#) (en langue anglaise)
- [Les syndicats en Russie](#)
- [Les syndicats en Allemagne](#)
- [Les syndicats grecs et la crise](#)
- [Les syndicats du Royaume-Uni](#) (en langue allemande)
- [France : syndicats sur de nouvelles voies](#) (en langue allemande)
- [La démocratie industrielle en Chine](#) (en langue anglaise)



Démantèlement du droit du travail sous prétexte de la crise



En avril 2012, l'Institut syndical européen (ETUI) a fait inventaire des restrictions du droit du travail et de la négociation collective dans les pays de l'UE. Sous prétexte de la crise des marchés financiers et de l'euro, les états prennent souvent des mesures sans se préoccuper des traditions démocratiques et des principes du dialogue social. Une détérioration de la législation du travail est particulièrement ressentie par les salariés dans les pays de la zone euro en Grèce, au Portugal et en Espagne, mais aussi en Roumanie, en Hongrie et en Slovaquie. Les textes suivants sont uniquement disponibles en anglais :

- [La version courte de l'étude](#)
- [L'analyse pour chaque pays de l'UE](#)

D'autres documents ont été compilés sur une [page de littérature](#).

12. La EWC Academy : quelques exemples de notre travail

Actualisation du comité directeur

Du 21 au 22 mars 2012 se sont réunis à Paris les huit membres du comité directeur du CEE du groupe français Veolia Environnement. Avec le soutien de la EWC Academy ils ont analysés les systèmes de représentation dans certains pays ainsi que les caractéristiques d'un processus de consultation correct. Veolia a quatre divisions (eau, évacuation des déchets, énergie et transport), qui sont représentées au niveau de la structure du CEE. Le CEE fondé en 2005 avait été adapté à la nouvelle directive en octobre 2010 (voir [rapport dans CEE-News 1/2011](#)).



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

« Séance Cinéma », ou comité d'entreprise européen à part entière ?



C'est sous cette devise que s'est tenu du 10 au 13 avril 2012 au château de Montabaur (photo) un séminaire éclairant la nouvelle situation juridique en matière d'information et de consultation sous l'aspect des restructurations. Comment devrait fonctionner un CEE ou un comité d'entreprise SE, comment réaliser correctement une procédure de consultation et comment rédiger un avis juridiquement contraignant ? Une journée découverte CEE pour les nouveaux arrivants a eu lieu parallèlement.

- [Le rapport du séminaire de Montabaur](#) (en langue allemande)

Préparer une transformation en SE

C'est dans le cadre d'une réunion extraordinaire que le comité d'entreprise européen de la société TI française Atos a été informé du 23 au 24 mai 2012 d'un projet de transformation en Société Européenne (SE). La EWC Academy fournissait l'assistance nécessaire. En juillet 2011, Atos a fait acquisition de la division des services TI de Siemens, avec un total de 31.000 salariés. Avec 74.000 travailleurs à travers le monde, elle devenait le deuxième fournisseur de services TI en Europe, après IBM. La transformation en SE, a été approuvée par l'Assemblée générale le 30 mai 2012. Un groupe spécial de négociation (GSN) sera bientôt formé. Le CEE d'Atos a été fondée en 2007 après de négociations longues et difficiles peu avant la fin du délai statutaire de trois ans (voir [rapport dans CEE-News 2/2007](#)).



- [Rapport de l'assemblée générale annuelle](#)

Un comité d'entreprise SE veut faire un meilleur usage de son droit à la consultation



Le comité d'entreprise SE du groupe Lenze avait été convoqué du 30 au 31 mai 2012 au siège à Aerzen, Basse-Saxe (photo). Une session de formation organisée par la EWC Academy, a permis d'examiner les différences entre les droits d'un comité d'entreprise SE et d'un CE européen normal.

L'application de ces droits et les possibilités d'action sur l'information et la consultation ont également été discutées. La EWC Academy sera désormais l'expert en matière économique du comité d'entreprise SE. La société d'ingénierie avait achevé sa transformation en SE en été 2009 pour éviter une représentation paritaire au conseil de surveillance (voir [rapport dans CEE-News 4/2009](#)).

- [Pour plus d'informations sur le statut juridique de la SE](#) (en langue allemande)

Coopération franco-allemande de la EWC Academy

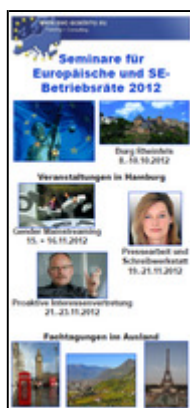
La nouvelle agence IR Share propose une base de données multilingue des documents européens en matière de politique sociale, des relations de travail nationales et européennes. Elle organise également des événements en collaboration avec la EWC Academy tel que la réunion franco-allemande à Paris en septembre 2012 (voir ci-dessous).



- [Le site Web d'IR Share](#)

13. Ateliers actuels

Le programme du séminaire d'automne 2012

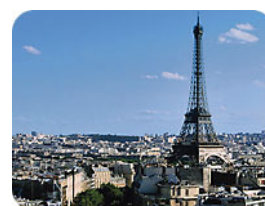


Depuis janvier 2009, la EWC Academy et son prédécesseur organisent des conférences techniques et des colloques pour les membres de comités d'entreprise européens, de comités d'entreprises SE et des groupes spéciaux de négociation. Au total 372 représentants des travailleurs de 165 entreprises y ont participé jusqu'à présent (cela correspond à environ 17% de toutes les entreprises avec CEE en Europe). Pour l'automne 2012, il y a un dépliant donnant un aperçu des événements prévus. Autres dates et sujets de séminaire sont en préparation. Les textes suivants sont uniquement disponibles en allemand :

- [Le programme du séminaire 2012 en téléchargement](#)
- [Plus d'informations sur les dates de formation](#)

Conférence CEE franco-allemande à Paris

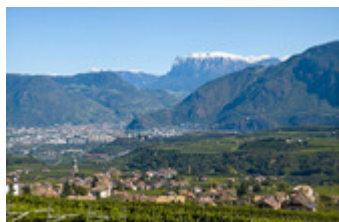
Du 17 au 19 septembre 2012 aura lieu pour la troisième fois un symposium franco-allemand à Paris. Un point culminant particulier cette année est la visite d'un salon professionnel pour les comités d'entreprise français.



Pourquoi une conférence à Paris?

La philosophie de l'information et de la consultation de la directive CEE et celle de la participation des salariés dans la Société européenne (SE) est fortement marquée par la philosophie du système de représentation français. Pour cette raison, une connaissance des subtilités du modèle français est indispensable. La conférence sera traduite simultanément.

- [Programme et formulaire d'inscription](#) (en langue anglaise)



Conférence CEE italo-allemande à Bolzano

Du 27 au 28 septembre, 2012 se tiendra dans la capitale du Tyrol du Sud, un colloque pour les membres du CEE d'Allemagne, d'Autriche et d'Italie. L'accent est mis sur la comparaison des systèmes de représentation des salariés et un échange des bonnes pratiques au sein du CE européen. La conférence sera traduite simultanément.

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

Séminaire sur la renégociation des accords CEE / Atelier Europe de l'Est

Du 8 au 10 octobre 2012 aura lieu un séminaire au château de Rheinfels (photo). Il examinera la nouvelle législation comme étant la base de renégociation des accords CEE. Les procédures définies par la loi après les fusions ou le transfert du siège social (« changements structurels ») seront également traitées. Un atelier Europe de l'Est sera organisé en parallèle.



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

Conférence anglo-allemande de comités d'entreprise à Londres



C'est déjà la deuxième fois que se tiendra à Londres une conférence du 25 au 26 octobre 2012. L'événement sera traduit simultanément (anglais, français, allemand). Elle est adressée à tous les membres des comités d'entreprise européens de droit britannique, et aux représentants des salariés qui souhaitent se familiariser avec le système britannique des relations sociales. Les textes suivants sont uniquement disponibles en anglais :

- [Rapport à la dernière réunion en octobre 2011](#)
 - [Le programme de la conférence de 2012](#)
-

Conférence féminine sur l'égalité des chances

Au-delà de la participation des femmes au sein des conseils de surveillance, il sera question des possibilités d'action des comités d'entreprises pour prévenir la discrimination et pour concilier travail et vie privée lors de cette conférence à Hambourg. A l'ordre du jour du colloque qui se déroulera du 15 au 16 novembre 2012 : des présentations de spécialistes et des exemples pratiques de travail des CEE et des comités de groupe en matière d'égalité.



- [Le programme du colloque](#) (en langue allemande)
-

La représentation des salariés dans les entreprises internationales



Du 19 au 23 novembre 2012 aura lieu à Hambourg, un séminaire, qui s'adresse non seulement aux membres de CEE, mais également aux membres de comités de groupe, aux représentants des salariés aux conseils de surveillance et aux assistants des CE dans les entreprises internationales. En plus de la journaliste Michaela Böhm, l'ancien président-élu du CEE de General Motors, Klaus Franz (photo), interviendra en tant que conférencier.

- [Le programme du séminaire](#) (en langue allemande)
-

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, Rita da Luz, Bernhard Stelzl, Reingard Zimmer

Distribution de l'édition allemande : 17.919 destinataires
Distribution de l'édition anglaise : 2.573 destinataires
Distribution de l'édition française : 2.670 destinataires

Des archives de la Newsletter : 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@ewc-academy.eu