

Bienvenu à l'édition n° 2/2013 de CEE News.

4 juillet 2013

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. Les droits d'un CEE : un arbitrage à Londres](#)
- [2. Traitement des informations confidentielles](#)
- [3. Vers davantage de codétermination en France](#)
- [4. Les nouvelles des autres pays](#)
- [5. Nouvelle initiative au Parlement européen](#)
- [6. La consultation en cas de licenciements collectifs](#)
- [7. De nouveaux comités d'entreprise SE et l'actualisation des accords CEE](#)
- [8. Les accords transnationaux d'entreprise à la française](#)
- [9. De l'accord-cadre au comité d'entreprise mondial](#)
- [10. Des sites Web intéressants](#)
- [11. Des nouvelles publications](#)
- [12. La EWC Academy : des exemples de notre travail](#)
- [13. Les séminaires actuels](#)
- [14. Mentions légales](#)

1. Les droits d'un CEE : un arbitrage à Londres

Une première décision au sujet de la consultation au Royaume-Uni



Le 22 avril 2013, le comité central d'arbitrage (CAC) à Londres a statué sur le rôle d'un comité d'entreprise européen dans le domaine de l'information et de consultation. En tant qu'organe d'arbitrage de l'État, le CAC fait fonction de tribunal de première instance en matière de droit du travail collectif en Angleterre. Son siège se trouve au 22e étage de la tour Euston (photo), l'un des plus hauts bâtiments dans la partie nord du centre-ville, près de Regent's Park. Jamais auparavant un jugement n'avait été pris à ce sujet au Royaume-Uni. Les trois autres décisions du CAC prises entre 2004 et 2008 concernaient uniquement la création d'un CE européen ou les modalités électorales, mais pas la procédure d'information et de consultation.

La décision récente n'est pas très encourageante pour les représentants du personnel. La plainte

avait été déposée par Nigel Haines de Lisbonne, en sa qualité de coprésident du comité d'entreprise européen du British Council, une organisation à but non lucratif qui promeut les relations internationales ayant des représentations dans toutes les régions du monde (comparable à l'Institut Goethe en Allemagne). Selon le CEE, la direction centrale n'avait pas tenu compte des points suivants dans le cadre des restructurations prévues :

1. Les informations n'avaient pas été communiqués à temps,
2. Les informations n'avaient pas été suffisamment détaillées et
3. Elle n'avait pas réalisé une information et une consultation suffisante sur les questions transnationales liées aux rémunérations.

Les préliminaires de la plainte

Après des négociations infructueuses, le comité d'entreprise européen du British Council avait été créé sans accord en 2006. Ce CEE « instauré par voie légale », fonctionne toujours sur base des prescriptions subsidiaires de la loi britannique sur le CEE (TICER), comme c'est également le cas du CEE de la compagnie aérienne easyJet (voir [rapport dans les CEE-News 3/2012](#)). Plusieurs éléments faisant normalement partie d'un accord CEE ont été ajoutés à fur à mesure à travers d'un accord écrit avec la direction centrale. Une situation comparable à celle de la Deutsche Bahn entre 2005 et 2012 (voir [rapport dans les CEE-News 2/2012](#)). Un « EWC Code of Practice » qui comprend un calendrier pour la consultation et un tableau du cycle de communication avait déjà été élaboré avec la direction centrale en 2009.

Quand il a été annoncé le 1er août 2012 qu'un projet pilote, liant au rendement les rémunérations des enseignants en Ukraine, allait être transféré en Roumanie, le CEE a déposé plainte le 7 août 2012. Le CEE craignait un changement rampant dans la structure globale de la rémunération en Union européenne et mettait en cause les carences dans la procédure de consultation en cas de restructuration dans les mois qui ont précédé la plainte. La direction centrale a nié toutes les allégations et a voulu prouver sur base de documents que le processus de discussion avec le CEE allait bien au-delà des normes légales minimales.

La décision du CAC

L'organe d'arbitrage a adhéré sous tous les aspects à la position de la direction centrale. Le code de conduite du CEE n'est pas juridiquement contraignant (« Code not being legally enforceable »). L'information a été réalisée ni trop tard, ni de manière trop peu détaillée, car depuis février 2011, 16 réunions du comité restreint avaient eu lieu et la direction avait toujours fourni les compléments d'information demandés. En outre, la loi CEE n'exigerait pas que la direction centrale envoie les rapports plusieurs jours avant la réunion prévue. Le projet pilote de lier au rendement la rémunération des enseignants ne relèverait pas non plus de la compétence du CEE, puisque les salaires ont explicitement été exclus par le législateur. Il ne s'agirait pas non plus d'une affaire « transnationale » dans le sens de la directive de l'UE, car dans le cas précis, il n'y a qu'un seul pays de l'UE (Roumanie) qui est affecté. Les documents suivants sont uniquement disponibles en anglais :



- [La décision du CAC](#)
- [Aperçu d'autres affaires CEE devant le CAC](#)
- [Guide en matière de législation britannique sur le CEE](#)

Quelles leçons faut-il en tirer ?

1. Avec son code de conduite, le CEE du British Council a quelques longueurs d'avance sur beaucoup d'autres comités d'entreprise européens. À la lumière de la nouvelle directive de l'UE, il peut être très utile de structurer dans le détail la procédure de consultation, avec des organigrammes à l'appui. Il ne suffit cependant pas de la mettre par écrit. Pour être applicable, elle doit aussi être intégrée dans l'accord CEE.

2. Un tel litige n'est pas concevable sans disposer d'une documentation détaillée et minutieuse des Procès-verbaux et des courriels de réunion. La procédure devant le CAC a été réalisée sans audience et seulement à partir de la documentation.

3. Bien que le CEE a perdu ce procès, d'autres CEE ne devraient pas être dissuadées d'engager des poursuites judiciaires à Londres. Une coopération aussi étroite entre direction centrale et

comité d'entreprise européen, comme c'est le cas de British Council, n'est pas la règle dans les sociétés anglo-saxonnes. Les autres directions doivent encore atteindre cette norme, avant de pouvoir espérer remporter une victoire devant la juridiction. C'est un gage pour les litiges à l'avenir.

Événement à ce sujet

Le différend sera discuté lors de la conférence annuelle de la EWC Academy le 24 et 25 Octobre 2013 à Londres.

TIPP !

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

2. Traitement des informations confidentielles

La Cour de cassation française arrête la consultation



Les juges en France ont de nouveau arrêté la procédure de restructuration d'une entreprise en raison de vices de forme dans l'information et la consultation du comité d'entreprise. Le 11 mars 2013, la Cour d'appel de Paris a jugé qu'une réduction du personnel du département de la recherche de la société pharmaceutique Sanofi ne pourrait actuellement pas avoir lieu. Il faut recommencer le processus de consultation dès le départ.

Le motif de la décision de la cour : les documents déposés par la direction le 2 octobre 2012 en début de procédure de consultation ont été classés comme étant « strictement confidentiel ». Ainsi, les représentants du personnel n'ont pas été pleinement en mesure de discuter avec les salariés du contenu de la restructuration. Les juges ont qualifié d'abusives la notion de stricte confidentialité. Près de 1000 emplois seront supprimés et le site de Toulouse va être fermé complètement.

- [Rapport sur la décision de la Cour d'appel](#)
- [Le texte du jugement](#)

Même si cette décision n'a qu'un intérêt direct pour les comités d'entreprise français, il jette néanmoins une lumière sur le processus de consultation d'un comité d'entreprise européen. Un tel jugement serait-il également envisageable pour un CEE ? Les membres du CEE peuvent-ils réellement exercer leurs droits à l'information et à la consultation, s'ils ne peuvent pas échanger certains renseignements avec les comités d'entreprises nationaux ou les salariés ? Qui décide du caractère « confidentiel ou non confidentiel » des documents et selon quels critères objectifs ?

L'article 35 de la loi CEE allemande dit :

« Les membres et les membres suppléants du comité d'entreprise européen sont tenus à ne pas révéler les secrets industriels ou commerciaux dont ils ont pris connaissance dans le cadre de leur travail au comité d'entreprise européen et désigné par la direction centrale comme étant confidentiel et à ne pas les utiliser. ... L'obligation ne s'applique pas aux membres d'un comité d'entreprise européen. Elle ne s'applique pas non plus aux représentants des salariés locaux et aux représentants des salariés au conseil de surveillance. »

L'obligation de confidentialité ne s'applique pas à l'exercice d'un mandat syndical

La confidentialité est une question controversée surtout dans les entreprises anglo-saxonnes. Les clauses restrictives dans l'accord CEE obligent souvent les représentants du personnel à une très grande confidentialité. En 2005, la Cour européenne a rendu un jugement selon lequel la divulgation de renseignements confidentiels est autorisée pour pouvoir remplir ses fonctions professionnelles. Le litige portait sur la question de savoir si les représentants des salariés aux conseils de surveillance peuvent informer leurs syndicats d'une fusion en cours (voir [rapport dans les CEE-News 3/2009](#)).

Événement : Séminaire sur la confidentialité

Du 23 à 27 septembre 2013 la EWC Academy organise un séminaire sur le sujet à Luxembourg. Il comprend une visite à la Cour de justice européenne.

TIPP !

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

3. Vers davantage de codétermination en France

Bientôt des centaines de représentants des employés au sein des conseils d'administration



Le 16 juin 2013 à Paris, la nouvelle loi sur la sécurisation de l'emploi a officiellement été publiée. Il est basé sur un accord obtenu par la majorité des syndicats français, les organisations patronales et le gouvernement socialiste le 11 janvier 2013 (voir [rapport dans les CEE-News 1/2013](#)). C'est une réforme globale du marché du travail qui se trouve au cœur de la loi, mais elle contient également de nouvelles règles pour les comités d'entreprises européens. Ils peuvent choisir à l'avenir les représentants du personnel au conseil d'administration ou de surveillance, comme c'est déjà le cas pour les Sociétés européennes

(SE).

Avec les nouvelles règles, la France reste encore loin de la codétermination paritaire connue en Allemagne (photo). Un élargissement de si grande envergure de la participation des salariés n'avait plus eu lieu en Europe occidentale depuis les années 70. À l'avenir, toutes les entreprises de plus de 5.000 salariés en France (ou de plus de 10.000 dans le monde entier) devront intégrer avec droit de vote les représentants des salariés dans leur conseil de surveillance ou d'administration. Selon la taille de l'organe de surveillance, il s'agit d'un ou de deux sièges. Le premier mandat va toujours aux élus français, le deuxième mandat est élu par le comité d'entreprise européen. Il peut également s'agir de représentants d'autres pays comme c'est le cas pour la société européenne (SE). Cette nouvelle réglementation affectera les plus grandes entreprises françaises (environ 200).

Jusqu'à présent, il y a uniquement des représentants des salariés avec droit de vote dans les entreprises qui appartiennent majoritairement à l'État ou qui ont été privatisées ces dernières années. S'il y a des salariés actionnaires, ils ont également droit à un siège. À l'heure actuelle, les représentants des salariés du secteur privé n'ont qu'un mandat consultatif au sein des conseils d'administration ou de surveillance. Comme les mandats restent en place, il y aura à l'avenir quatre, six, voire plus de représentants des salariés dans les réunions. Dont cependant tous n'ont pas le droit de vote.

- [Le contenu de la loi sur la sécurisation de l'emploi](#)
- [Rapport sur le vote à l'Assemblée nationale](#)
- [Vue d'ensemble sur la participation dans les entreprises avant la réforme](#)
- [Rapport d'information sur la gouvernance d'entreprise en France](#) (en langue allemande)

La rémunération des dirigeants en observation

Le 17 juin 2013, les organisations patronales françaises en accord avec le gouvernement socialiste ont présenté un nouveau Code de gouvernement d'entreprise des sociétés cotées. Même s'il peut être considéré comme étant le règlement le plus strict des pays de l'OCDE, il n'est cependant pas encore juridiquement contraignant. Un « Haut Comité de gouvernement d'entreprise » de sept personnes surveillera son application.



Cet auto-engagement des entreprises s'est fait sous la menace du gouvernement de publier une loi si besoin. Le code contient un chapitre distinct sur la participation des salariés dans les institutions de gouvernance d'entreprise. À l'avenir, tous les administrateurs salariés ont droit à la formation. Un représentant du personnel fera partie du comité déterminant la rémunération des dirigeants.

- [Rapport sur le projet de code de conduite](#)
 - [Présentation des principaux changements](#)
 - [Code de gouvernement d'entreprise des sociétés cotées](#)
-

Pour la première fois, une faible majorité pour les syndicats réformistes



Alors que la responsabilité des élus français augmente après les récents développements, le paysage syndical montre à première vue peu de volonté à vouloir se réformer. La France reste le pays qui compte le plus grand nombre de syndicats concurrents et le plus petit nombre d'affiliés de tous les pays d'Europe de l'Ouest. Le 29 mars 2013, le ministère de l'Emploi a présenté les dernières statistiques. Ces chiffres déterminent la « représentativité » des organisations syndicales nécessaire pour pouvoir conclure des conventions collectives. D'après les chiffres les cinq grandes confédérations, considérées « représentatives » depuis 1966, gardent ce statut et continuent à être autorisées à signer des conventions collectives. La loi sur la représentativité qui est d'application depuis janvier 2009 consacre leur statut pour les quatre années à venir (voir [rapport dans les CEE-News 4/2008](#)).

Les syndicats signataires d'une convention collective doivent réunir au moins 30 % des électeurs lors des élections professionnelles du secteur pour que la convention soit valide. Pour dénoncer une convention collective, les syndicats doivent réunir 50 % des électeurs. Depuis les trois dernières années, il se constate un léger glissement en faveur des syndicats plus modérés (+2 %), alors que les syndicats plus militants (CGT et CGT-FO) ne représentent plus que 48,8 % des voix. Par conséquent, ils ne peuvent plus dénoncer les conventions collectives au niveau national. C'est le cas notamment d'une convention-cadre avec le gouvernement à l'exemple de celle qui a conduit à la nouvelle loi sur la sécurisation de l'emploi.

- [Les chiffres du ministère du Travail](#)
- [Graphique des principaux résultats](#)
- [Une étude récente de la Fondation Friedrich Ebert](#) (en langue allemande)

4. Les nouvelles des autres pays

Hongrie : il n'y a plus de protection pour les membres des comités d'entreprise

Après une période transitoire de six mois, est entré en vigueur le 1er janvier 2013 le nouveau Code du travail en Hongrie. Il porte atteinte au droit des salariés et, selon les syndicats, constitue une atteinte à la Charte sociale européenne (voir [rapport dans les CEE-News 3/2011](#)). La législation du travail hongroise devient ainsi la plus flexible en Europe, juste après celle au Royaume-Uni. Le gouvernement conservateur de droite s'attend à ce que l'économie hongroise très affaiblie se redresse rapidement. La Hongrie connaît un taux de chômage de 10 à 12 % depuis de nombreuses années.



Le nouveau Code du travail limite également les droits des comités d'entreprise et des syndicats. Il n'y a plus que le président-élu du comité d'entreprise qui est protégé contre le licenciement, les autres membres n'ont plus de protection. Le temps de délégation pour les représentants syndicaux a également été réduit, le temps de formation pour assister à des séminaires a même complètement disparu. La question de la protection contre le licenciement pour les délégués hongrois au comité d'entreprise européen n'a pas été clarifiée. Conformément à l'article 10 paragraphe 3 de la directive CEE, ils « jouissent, dans l'exercice de leurs fonctions, d'une protection et de garanties similaires à celles prévues pour les représentants des travailleurs par la législation et/ou la pratique nationale de leur pays d'emploi. » Vu que les simples membres d'un comité d'entreprise hongrois n'ont plus aucune sécurité d'emploi, les membres hongrois d'un CEE ne sont donc pas bien protégés - à moins qu'ils président le comité hongrois.

Les syndicats en tirent les conséquences

L'un des problèmes fondamentaux des syndicats hongrois est le faible niveau d'organisation et une fragmentation élevée. Seulement 14 % des salariés sont syndiqués, et il y a six confédérations concurrentes. Le 1er mai 2013, trois des confédérations ont déclaré vouloir fusionner. Ils représentent environ deux tiers des affiliés syndicaux en Hongrie.

- [La représentation des salariés en Hongrie](#)
- [Le contenu du nouveau Code du travail](#) (en langue anglaise)
- [Rapport sur la situation actuelle des syndicats hongrois](#) (en langue anglaise)

- [La déclaration des trois confédérations au sujet de la fusion](#) (en langue anglaise)

Le gouvernement belge se plaint du dumping social allemand



Le 18 mars 2013, le gouvernement belge a déposé une plainte contre l'Allemagne à la Commission européenne à Bruxelles. Avant de le faire, les ministres de l'Économie et du Travail s'étaient forgé leur propre opinion sur les conditions de travail dans les abattoirs en Basse-Saxe. L'industrie belge de la viande avait fait des démarches auprès de leur gouvernement, vu qu'elle n'est plus compétitive en raison de dumping salarial pratiqué en Allemagne. Au centre des critiques se situent l'absence de salaire minimum et les conditions de travail effroyables pour les travailleurs venant des pays de l'Est.

Le gouvernement de Basse-Saxe soutient la Belgique et met la pression sur Berlin. « Le pays à bas salaires qu'est l'Allemagne est devenu le bourreau des emplois dans de nombreux pays voisins comme la Belgique. » La Fédération syndicale européenne du secteur de l'alimentation EFFAT appelle le gouvernement allemand à mettre fin à ce dumping social. La tentative de la fédération syndicale allemande NGG à trouver une solution en discutant avec les grands groupes d'abattage s'est soldée par un échec le 27 juin 2013.

- [Rapport sur la plainte déposée par le gouvernement belge](#)
- [Rapport de presse sur la situation en Allemagne](#) (en langue allemande)
- [Communiqué de presse de l'EFFAT](#)
- [Rapport sur les discussions avec les groupes d'abattage](#) (en langue allemande)

La Croatie est maintenant le 28e pays membre de l'Union européenne

Depuis le 1er juillet 2013, l'ex-République yougoslave la Croatie est membre à part entière de l'Union européenne. Les négociations d'adhésion avaient commencé en octobre 2005, en même temps qu'avec la Turquie. Le pays compte 4,5 millions d'habitants et un taux de chômage de 23 %, le troisième plus important taux de chômage de l'Union européenne après l'Espagne et la Grèce. Beaucoup d'investissements étrangers viennent d'Autriche, le principal partenaire commercial est l'Italie. Outre le tourisme, c'est la construction navale qui joue un rôle important.



La plus grande entreprise à capitaux étrangers est l'ancienne compagnie publique de téléphone. Appartenant à la Deutsche Telekom, la société T-Hrvatski Telekom emploie aujourd'hui 6.000 salariés (voir [rapport dans les CEE-News 1/2012](#)). Avant son adhésion, la Croatie a dû transposer toutes les directives sociales de l'UE dans sa législation nationale. Dont les directives concernant les comités d'entreprise européen et la participation dans la société européenne (SE). Par conséquent, tous les comités d'entreprise européen et de SE existants doivent désormais s'élargir à des délégués de Croatie.

- [Le site Web officiel au sujet de l'adhésion à l'UE](#)
- [Des informations de la Fondation Friedrich Ebert](#) (en langue anglaise)
- [La représentation des salariés en Croatie](#) (en langue anglaise)

5. Nouvelle initiative au Parlement européen

La législation sur les accords d'entreprise transnationaux arrive



Après la décision historique du Parlement européen du 15 janvier 2013, réclamant une initiative législative européenne sur la conduite de restructurations (voir [rapport dans les CEE-News 1/2013](#)), une autre initiative législative spectaculaire vient d'arriver. Le 20 juin 2013, la Commission de l'emploi et des affaires sociales du Parlement européen a approuvé à Bruxelles

le rapport du député allemand Thomas Händel sur la protection juridique des accords d'entreprise transnationaux. Händel qui représente le groupe politique de la gauche européenne a été permanent syndical de la fédération IG Metall de 1979 à 2009. Le vote a obtenu une large majorité (31 voix pour, six contre et trois abstentions), de sorte que l'adoption du rapport au Parlement européen se fera probablement dans la seconde moitié de l'année 2013.

Le rapport Händel comprend les éléments suivants :

- Mise en place d'un cadre juridique facultatif (volontaire)
- Seuls les syndicats représentatifs peuvent négocier et conclure des accords
- Les comités d'entreprise européens doivent être impliqués, mais ne négocient pas
- Nécessité de mécanismes de résolution des différends
- Proposition de mise en place d'une juridiction européenne du travail

Selon le modèle allemand ou français ?

La Commission européenne se penche sur cette question depuis 2005. Dernièrement en septembre 2012 elle avait présenté un document de travail et organisé une consultation publique (voir [rapport dans les CEE-News 3/2012](#)). Il y a toujours une forte résistance du côté patronal par rapport à une législation dans le domaine, bien que le nombre d'accords transnationaux d'entreprise soit en croissance constante. Si initialement, il était question de sujets « doux » tels que l'égalité entre hommes et femmes, la formation ou la protection au travail, de plus en plus de cas des restructurations « dures » font l'objet de tels accords. Jusqu'à présent, il n'existe aucune sécurité juridique quant à leur applicabilité. La question est de savoir qui doit mener les négociations et signer l'accord : le comité d'entreprise européen (modèle allemand) ou les syndicats (modèle français) ou les deux. Un projet de recherche de la Fondation Hans Böckler a récemment permis de constater que :

« Les CEE à la française ont souvent tendance à laisser les négociations aux fédérations syndicales européennes et aux syndicats nationaux. Les représentants des salariés allemands considèrent souvent le CEE comme étant l'acteur central. »

Donner le rôle de coordination aux fédérations syndicales européennes nécessite qu'elles aient les moyens suffisants en personnel travaillant dans des structures stables. C'est de moins en moins le cas, ce sont les comités d'entreprise européens qui négocient, ce qui se manifeste dans les chiffres publiés par la Fondation Hans Böckler qui a examiné 75 accords CEE dont 61 ont été signés par les CEE et 21 seulement par les fédérations syndicales européennes.

Les élus confinés à rester « à la table des enfants » et sans protection légale

Cette réalité empirique ne ressort cependant pas du rapport Händel. La majorité des accords existants aujourd'hui restent spécifiquement exclus de l'initiative législative et n'auront pas de protection légale. Une évolution des comités d'entreprise européens dans le sens de la participation, que beaucoup d'élus allemands demandent n'est mentionné nulle part. La préférence sera accordée au modèle français (comme dans la directive CEE). Ce dédain de la part de Bruxelles est d'autant plus surprenant que les avantages particuliers de la cogestion allemande ont en même temps été reconnus en France et influencent les réformes entamées (voir [rapport ci-dessus](#)).

- [Déclaration à la presse par Thomas Händel](#) (en langue allemande)
- [Le rapport Händel](#)
- [L'avis de la CES](#)
- [Rapport sur le projet de recherche de la Fondation Hans Böckler](#) (en langue allemande)

6. La consultation en cas de licenciements collectifs

La Cour suprême espagnole à Madrid renforce les comités d'entreprise

Le 20 mars 2013, la Cour suprême espagnole a émis pour la première fois un jugement sur la réforme précipitée et controversée du droit du travail de février 2012. Il a annulé la procédure de licenciement collectif pour l'entreprise de construction Talleres López Gallego de Móstoles (près de Madrid), parce que l'information donnée au comité d'entreprise était incomplète. Les juges ont estimé que le comité d'entreprise doit avoir la



possibilité de proposer des alternatives aux licenciements dans le cadre de la procédure de consultation. Un aperçu détaillé de la situation économique de l'entreprise est absolument nécessaire pour ce faire. L'annulation des licenciements suit le modèle français, selon lequel une action unilatérale de l'employeur est nulle si les procédures d'information et de consultation ne sont pas réalisées correctement (voir [rapport dans les CEE-News 4/2009](#)).

La décision lance un signal politique important. La réforme du droit du travail lancée par décret d'urgence en février 2012 par le gouvernement conservateur pour lutter contre la crise financière contient les restrictions les plus massives depuis la fin de la dictature de Franco. Les syndicats ont répondu par des semaines de manifestations et une grève générale (voir [rapport dans les CEE-News 2/2012](#)). Avec un taux de chômage record de plus de 25 %, cette réforme en Espagne a créé un climat d'anarchie digne du capitalisme de Manchester. La Cour suprême s'est désormais opposée à cette évolution.

- [Un résumé de la réforme du droit du travail de 2012](#) (en langue anglaise)
- [Rapport sur le jugement](#) (en langue espagnole)
- [Le texte du verdict](#) (en langue espagnole)
- [Une étude récente sur les syndicats en Espagne](#) (en langue allemande)

La Cour suprême à Riga affaiblit les représentants des salariés en Lettonie



Le 26 avril 2013, la Cour suprême de Lettonie a pris une décision exactement à l'opposé du jugement espagnol. Le juge ne voyait aucune raison pour annuler la fermeture du département de la maintenance et le licenciement de tous les ingénieurs en poste à Riga par la compagnie aérienne lettone SmartLynx. La consultation devrait permettre aux salariés de présenter des alternatives pour éviter les suppressions d'emplois ou pour réduire le nombre de personnes touchées. Toutefois, la directive de l'UE sur les licenciements collectifs ne prévoit aucune obligation de conclure un accord pour équilibrer les intérêts. Par conséquent, les juges de Riga estiment qu'un manque de consultation ou le non-respect du droit à la consultation n'entraîne aucune compensation ou l'annulation des licenciements.

- [Rapport sur le jugement](#) (en langue anglaise)
- [Le texte du verdict](#) (en langue lettone)

Période de consultation réduite de moitié

Depuis le 6 avril 2013, la période de consultation qui s'applique en cas de licenciement collectif de plus de 100 salariés au Royaume-Uni n'est plus que de 45 jours. Auparavant, les licenciements pourraient seulement être prononcés après 90 jours. Malgré la réduction de moitié de cette période, elle reste encore plus élevée qu'en Irlande, où elle est de 30 jours seulement. Cet amendement fait partie d'un vaste ensemble de réformes du droit du travail, que le ministère de l'Économie et du Travail BIS (Department of Business, Innovation and Skills) veut réaliser dans les prochains mois. L'organe indépendant d'arbitrage ACAS a publié une version révisée du Guide des procédures de consultation.



- [Rapport sur la modification](#) (en langue anglaise)
- [Le guide révisé des licenciements collectifs de l'ACAS](#) (en langue anglaise)
- [La directive de l'UE sur les licenciements collectifs](#)

7. De nouveaux comités d'entreprise SE et l'actualisation des accords CEE

Hannover Rück crée un comité d'entreprise SE et évite la parité au conseil de surveillance



Le 23 janvier 2013, un accord de participation de SE a été signé à Hanovre entre la direction centrale et le groupe spécial de négociation

du réassureur. La société est majoritairement détenue par le groupe d'assurance Talanx, qui ne dispose pas encore d'un comité d'entreprise européen. L'accord SE prévoit la création d'un comité d'entreprise de SE, qui se réunit deux fois par an et dispose de droits d'initiative pour les matières transnationales. Il élit un comité restreint composé de quatre membres. Les autres caractéristiques de l'accord sont similaires aux dispositions dites de référence de la loi allemande sur la participation dans la SE.

Les salariés continuent à envoyer trois représentants allemands au conseil de surveillance comme déjà avant (participation de tiers). Toutefois, en cas de dépassement du seuil de 2.000 salariés en Allemagne, il ne faut pas créer un conseil de surveillance paritaire. Pour ce cas de figure, l'accord SE prévoit que les discussions peuvent aboutir à des changements s'il y a consensus. Si ces négociations échouent, la participation de tiers reste d'application. La société de réassurance s'aligne ainsi sur les transformations en SE cherchant à limiter l'influence des salariés dans le conseil de surveillance qui sont typiques pour l'Allemagne.

- [Communiqué de presse sur la conversion en SE](#) (en langue anglaise)

Fuchs Petrolub crée un comité d'entreprise SE et évite la parité au conseil de surveillance

Le 30 janvier 2013 a été signé à Mannheim un accord de participation de SE entre la direction centrale et le groupe spécial de négociation du fabricant de lubrifiants. La société est détenue majoritairement par la famille fondatrice et compte 3.800 salariés dans le monde entier. Le seuil des 2.000 salariés pour la formation d'un conseil de surveillance paritaire n'a pas encore été atteint en Allemagne. Deux des six membres du conseil de surveillance représentent les salariés (participation de tiers). Cette répartition sera maintenue même en cas d'augmentation des effectifs ; ce qui constitue une des principales raisons de presque toutes les transformations en une SE en Allemagne.



Le futur comité d'entreprise de la SE, est composé de dix membres provenant de sept pays. En raison de leurs très faibles effectifs, les neuf autres pays n'ont reçu aucun mandat, mais sont représentés par les délégués des autres pays. En dehors de l'Allemagne, l'Europe avait été divisée en trois régions à cet effet, une solution similaire déjà trouvée en 2008 par le fabricant de colle tesa à Hambourg (voir [rapport dans les CEE-News 4/2008](#)). Les textes suivants sont uniquement disponibles en langue allemande :

- [Rapport sur la signature de l'accord SE](#)
- [Contexte : la participation dans la société européenne \(SE\)](#)

Une société pharmaceutique suisse intègre la nouvelle directive CEE



Le deuxième plus grand fabricant de médicaments au monde a mis à jour son accord CEE le 1er février 2013 à Vienne. Le siège de la société se trouve à Bâle et donc en dehors de l'Union européenne. Avec ses 4.000 salariés, elle est la plus grande entreprise pharmaceutique en Autriche. Le CEE a été fondée en 1995 en vertu de la législation autrichienne, qui est considérée comme l'un des meilleurs standards dans l'UE. Dans des cas comme celui de Novartis, où le statut d'accord « volontaire » en vertu de l'article 13 de l'ancienne directive sur les CEE a été maintenu, les représentants des salariés en Autriche peuvent s'appuyer directement sur la révision de la législation CEE (voir [rapport dans les CEE-News 1/2011](#)).

Le comité exécutif se compose de huit membres et se réunit trois fois par an. Le CEE peut en plus former des groupes de travail qui se réunissent également trois fois par an. Les séances plénières n'auront cependant lieu qu'une fois par an. La procédure de consultation en cas de restructuration est décrite de manière détaillée dans le nouvel accord CEE. La direction centrale peut uniquement mettre en application les mesures après avoir complètement terminé la procédure. La sécurité de l'emploi constitue une priorité importante. La particularité de l'accord est qu'il ne se base pas

seulement sur les directives européennes mais également sur les conventions de l'OIT et les lignes directrices de l'OCDE. En cas de litige, il ne relève pas de la compétence du Tribunal du travail de Vienne, mais de la Chambre de commerce international à Vienne qui jouera un rôle d'arbitrage.

- [Présentation du CEE de Novartis](#) (en langue allemande)

Manifestation à ce sujet

La renégociation des accords CEE fait l'objet d'un séminaire juridique du 9 au 10 octobre 2013 à Berlin.

TIPP !

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

Nous avons compilé sur une [page de téléchargement](#) des textes d'accords CEE sélectionnés.

8. Les accords transnationaux d'entreprise à la française

L'insertion professionnelle des jeunes

Le 28 mars 2013 à Paris, un accord européen sur la promotion de l'insertion professionnelle des jeunes a été signé entre la direction du groupe français Safran et la Fédération syndicale européenne industriAll. La société de haute technologie appartenait jadis à l'État français, elle fabrique des équipements pour aéronautiques et l'électronique de communication. Le groupe voudrait bien mettre en place les bonnes pratiques en matière d'intégration et de non-discrimination afin d'arriver à une planification durable du personnel. Elles seront non seulement mises en place dans le pays d'origine (plus de 80 % des 45.000 salariés européens travaillent en France), mais également dans onze autres pays de l'UE et en Suisse. Le 12 avril 2013, l'accord CEE conclu en juillet 2008 (voir [rapport dans les CEE-News 3/2008](#)) a été adapté aux normes de la nouvelle directive européenne.



- [Rapport de la signature de l'accord](#) (en langue anglaise)
- [L'accord relatif à l'insertion professionnelle](#)

Bien-être au travail



En plus de la déclaration conjointe sur la sécurité et la santé au travail de juin 2011 (voir [rapport dans les CEE-News 3/2011](#)) les interlocuteurs sociaux du groupe français de matériaux de construction Lafarge ont signé le 23 mai 2013 un accord sur le bien-être au travail au niveau européen. Dans l'accord figurent : la gestion adaptée des changements opérationnels, la reconnaissance des travailleurs en milieu de travail, le travail en équipe et la conciliation entre le travail et la vie privée. L'accord contient une liste des « meilleures pratiques » et certains indicateurs de santé.

Rôle du CEE en matière de gestion du changement

Le 12 juin 2013, un accord sur les garanties sociales pour le personnel au sol et les employés du service commercial d'Air France-KLM a été signé à l'aéroport de Roissy à Paris entre le CEE et la direction centrale. Les bureaux étrangers et les services de vente sont fortement affectés par l'augmentation des processus électroniques tels que l'enregistrement en ligne, ou les billets électroniques.



Par cet accord, la direction centrale garantit une information transparente sur les restructurations à venir. On y définit également le rôle du CEE européen et des organes de représentation nationales ainsi que la coordination entre les deux niveaux, ce qui est une des exigences de la nouvelle directive CEE. La priorité sera accordée aux mesures visant à garantir les emplois. Il s'agit d'un projet pilote, l'accord prend automatiquement fin le 1er avril 2014 sauf en cas de nouvel accord. Le CEE a été créé après la fusion des deux compagnies en 2006 (voir [rapport dans les CEE-News 1/2006](#)).

- [Le site Web du CEE d'Air France-KLM](#)
- [L'accord CEE](#)

9. De l'accord-cadre au comité d'entreprise mondial

Les premiers accords-cadres dans le secteur privé des jeux



Le 6 mars 2013 a été signé à Madrid un accord-cadre international pour la protection des droits des salariés pour l'une des plus grandes sociétés du secteur des jeux. Le groupe espagnol Codere compte 22.000 employés en Espagne, en Italie et dans six pays d'Amérique latine. L'accord établit une norme sociale dans un secteur en pleine croissance au niveau mondial.

- [Rapport de la signature](#)
- [L'accord-cadre](#) (en langue anglaise et espagnole)

Un CEE français renforce ses liens avec le Japon

Le 15 avril 2013 à Tokyo, une délégation du comité d'entreprise européen d'Axa a rencontré les représentants syndicaux et la direction locale japonais. Avec plus de 8.000 salariés, le Japon est une entité relativement grande du groupe d'assurance français. Après des entretiens avec les représentants japonais à Paris le 4 juillet 2012, deux délégués sont maintenant invités à participer à une réunion du CEE en novembre 2013.



En cours du mandat actuel, le comité restreint a pour la première fois nommé un responsable des contacts avec les pays non européens. Il a déjà rencontré des représentants des salariés de Tunisie, du Maroc, de l'Inde et de Mexique. L'objectif de cet effort est la création ultérieure d'un comité d'entreprise mondial. Axa est l'un des plus grands groupes d'assurance dans le monde et possède l'un des meilleurs accords CEE en France (voir [rapport dans les CEE-News 2/2009](#)).

- [L'ordre du jour de la visite à Tokyo](#)
- [Rapport sur la dernière réunion du comité restreint du CEE](#) (en langue anglaise)
- [Le site Web du CEE d'Axa](#)

Un groupe d'énergie italien crée un comité d'entreprise mondial



Le 14 juin 2013, un accord-cadre international a été signé pour Enel à Rome. L'accord prévoit non seulement la création d'un comité d'entreprise mondial, mais également la mise en place de trois comités (santé et sécurité, formation et égalité de traitement). La plus grande compagnie d'électricité d'Italie compte environ 74.000 salariés dans le monde entier, en Amérique latine en plus de l'Europe. Il y a un accord de responsabilité sociale d'entreprise depuis avril 2009, il a été négocié en coopération avec le comité d'entreprise européen

(voir [rapport dans les CEE-News 2/2009](#)).

- [Rapport sur la signature](#)
- [L'accord-cadre](#) (en langue anglaise)

10. Des sites Web intéressants

Le comité d'entreprise européen d'Unilever

Le site du comité de groupe allemand présente également le « Unilever European Works Council » (UEWC). Élément nouveau sur le site est un film qui présente en cinq langues les activités, la composition et la philosophie du CEE. Un certain nombre de membres du CEE prennent la parole dans cette vidéo de neuf minutes. On y présente également l'approche du CEE après l'annonce de la fermeture d'une usine de détergent en Espagne en été 2012 (voir [rapport dans les CEE-News 2/2012](#)). Le CEE avait élaboré son propre « agenda de Barcelone » comme contre-modèle à la recherche du profit à court terme de la direction centrale.



- [La représentation du CEE](#) (en langue allemande)
- [Le vidéo du CEE](#)
- [Présentation PowerPoint du CEE](#) (en langue allemande)
- [Les dessous de l'agenda de Barcelone](#) (en langue allemande)
- [Rapport d'une des réunions du réseau mondial](#)

Le comité d'entreprise européen d'UniCredit



Le comité d'entreprise européen du groupe bancaire italien UniCredit peut être trouvé sous trois adresses différentes sur le Web. Sur le site de la société, la rubrique « Corporate Governance » donne un portrait de l'organe. On y trouve également des accords transnationaux conclus à ce jour (voir [rapport dans les CEE-News 2/2009](#)) disponibles en téléchargement. Les deux syndicats CGIL et FABI ont mis en place leurs propres sites internet sur le CEE d'UniCredit.

- [Le CEE sur le site Internet de la Société](#) (en langue anglaise)
- [Le CEE sur le site Web de la CGIL](#) (en langue italienne)
- [Le CEE sur le site de FABI](#) (en langue italienne)
- [Rapport de la dernière réunion du comité d'entreprise européen](#) (en langue anglaise)

Campagnes mondiales de solidarité

En utilisant les dernières technologies telles que les podcasts, Twitter, etc., le site britannique USI approche du point de vue syndical les questions du respect des normes sociales dans le monde entier.



- [Le site d'USI](#)
- [Autoprésentation de l'exploitant du site](#)

Première agence de notation pour les conditions de travail



(environnement de travail, le type de contrat de travail, la formation continue, la protection de la santé, etc.) selon un système de points (une échelle de cinq points). Pour une série d'entreprises,

Le site italien Bastard & Poor's ne cote pas les produits financiers, mais les conditions de travail du point de vue des salariés. Les participants évaluent de manière anonyme huit domaines

y compris Ikea, Ryanair, IBM, Vodafone et Adecco il y a déjà des critiques en Italie. Le site est en construction et en italien uniquement.

- [Le site Bastard & Poor's](#)

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

11. Des nouvelles publications

Les syndicats dans un pays candidat à l'UE : la Turquie

À ce jour, le mouvement syndical turc autrefois très puissant, ne s'est toujours pas relevée de la destruction après le coup d'État de 1980. De profondes divergences idéologiques, une législation extrêmement restrictive et un très faible taux d'organisation freinent son influence dans le pays du Bosphore en plein boom économique. Des violations des droits des salariés par les multinationales en Turquie sont régulièrement signalées. Une nouvelle étude de la Fondation Friedrich Ebert analyse la situation actuelle des syndicats turcs. Un rapport examine la loi sur les syndicats modifiée en décembre 2012 dont certains passages ne respectent pas les normes internationales. Signalons également « Türkei-Nachrichten » (les Nouvelles de Turquie) qui traitent de la situation politique actuelle et qui sont publiées plusieurs fois par année par la Fondation Friedrich-Ebert.



- [Télécharger l'étude sur le mouvement syndical](#) (en langue anglaise)
- [Télécharger le rapport au sujet de la loi sur les syndicats](#) (en langue anglaise)
- [Aperçu « les Nouvelles de Turquie »](#) (en langue allemande)



Rapports sur les questions non financières par les entreprises

En février 2013, l'Institut syndical européen (ETUI) a présenté une étude qui examine le cadre juridique et la pratique des rapports d'entreprises au-delà des bilans traditionnels et les données économiques dans 28 pays européens. Y a-t-il une communication ouverte et transparente sur la politique sociale et les efforts de développement durable ? Après le groupe d'experts de la Commission européenne qui avait traité ce sujet dès 2011, un projet de directive a été déposé le 16 avril 2013. Les entreprises de plus de 500 travailleurs devront à l'avenir publier un compte rendu annuel de leurs efforts dans le domaine des droits de l'homme, la protection de l'environnement, les droits du travail et la lutte contre la corruption.

- [Télécharger l'étude de l'ETUI](#) (en langue anglaise)
- [Le projet de directive](#)
- [L'avis de la DGB sur le projet de directive](#) (en langue allemande)

Les relations de travail en comparaison européenne

En avril 2013, la Commission européenne a publié son dernier rapport sur l'état des relations industrielles en Europe et dans les pays membres de l'UE. Contrairement aux années précédentes, celles-ci étaient « de plus en plus conflictuelles », une suite des mesures d'austérité prises suite à la crise des marchés financiers et de l'euro. Le rapport biennal contient des chiffres actuels, par exemple sur la couverture de la négociation collective ou l'appartenance syndicale et donne un aperçu des réformes du droit du travail européen réalisés depuis 2010. Un chapitre séparé est consacré à la situation en Europe centrale et orientale.



- [Télécharger le rapport](#) (en langue anglaise)



Le suivi des accords-cadres internationaux

En mai 2013 a été publié un manuel d'aide pour la mise en œuvre et le suivi des accords-cadres internationaux dans les entreprises multinationales. De tels accords (aussi appelé ACI) établissent des normes sociales minimales entre d'une part les syndicats et comités d'entreprises européens et les groupes d'autre part. La brochure a été élaborée dans le cadre d'un projet financé par l'UE par les membres des CEE de cinq entreprises de l'industrie de l'ameublement et du bois. Elle donne des suggestions précieuses pour les représentants des salariés qui veulent compléter ou superviser un accord-cadre international, y compris un plan directeur pour la gestion intégrée et de vérification d'ACI. Les textes suivants sont uniquement disponibles en langue anglaise :

- [Télécharger le manuel](#)
- [Plus d'informations sur le projet](#)

D'autres livres ont été compilés dans une [liste de littérature](#).

12. La EWC Academy : des exemples de notre travail

Une société d'ingénierie lance sa conversion en une SE

Le 24 avril 2013 a été constitué un groupe spécial de négociation (GSN) au siège de la société Inros-Lackner à Rostock (photo). Il développera dans les mois à venir un accord de SE avec la direction centrale du groupe d'ingénierie et d'architecture. Inros-Lackner avait été créé en 2004 après la fusion de groupes d'Allemagne de l'Ouest et de l'Est. L'entreprise est en pleine expansion dans le monde entier. La EWC Academy a été nommé expert par le GSN.



- [Pour plus d'informations sur la forme juridique de la SE](#)

Renégociation de l'accord CEE du groupe pharmaceutique français



Le 14 juin 2013, le comité restreint du CEE de Sanofi s'est réuni à Berlin, afin d'identifier la nécessité d'adapter son accord CEE. Avec le soutien de la EWC Academy ont été développées les bases pour la discussion. L'accord conclu en 2005 après plusieurs fusions n'a pas été modifié depuis. Par conséquent, les règles de la nouvelle ordonnance française sur le CEE sont directement applicables pour le troisième groupe pharmaceutique au monde, ce qui renforce la position de négociation du CEE.

Une partie de l'accord de Sanofi d'aujourd'hui, va déjà au-delà des normes de la nouvelle directive CEE, en particulier le nombre de sessions et de délégués. Bien que Sanofi n'ait pas choisi la forme juridique de société européenne (SE), il y a cinq représentants des salariés de trois pays avec une voix consultative au conseil d'administration de la société. Une modification de la législation en France qui à l'avenir envoie des représentants des salariés avec droit de vote dans les conseils d'administration des grandes entreprises (voir [rapport ci-dessus](#)), rendait également nécessaire une adaptation de l'accord CEE de Sanofi.

- [L'accord CEE](#)

Le dialogue social au-delà de l'Atlantique ?

Un séminaire qui s'est déroulé du 5 au 6 juin 2013 a traité pour la première fois de cette question. 14 participants venus de huit groupes se sont réunis à l'Académie américaine de Berlin au lac de Wannsee pour partager leurs expériences avec les sociétés mères américaines ou les filiales aux États-Unis. Les experts ont donné un rapport sur l'état actuel des relations de travail aux États-Unis et un aperçu des stratégies des entreprises et des différences culturelles.



L'ancien porte-parole de DaimlerChrysler, Ford et General Motors, Kenneth Levy était venu de New York et Michael Fichter de l'Université libre de Berlin a expliqué comment Volkswagen a tenté de mettre en place un comité d'entreprise aux États-Unis. Ado Wilhelm, ancien chef de département de la fédération ver.di et membre du conseil de surveillance de T-Mobile, a fait un rapport sur la campagne américaine auprès de la Deutsche Telekom. Il y a eu des exemples concrets, comme celui du transfert de la société Corning Cable Systems en Haute-Franconie de l'allemand Siemens vers une entreprise dirigée par les Américains. Un autre événement mettant l'accent sur les États-Unis est prévu dans une forme similaire pour l'été 2014. Les textes suivants sont uniquement disponibles en langue anglaise :

- [Rapport sur Volkswagen aux États-Unis](#)
- [Entretien avec Michael Fichter](#)
- [Les syndicats américains soutiennent la création d'un CE](#)
- [Site web de la campagne pour T-Mobile USA](#)

Quelques impressions d'autres séminaires



- À gauche : les participants du séminaire CEE du 2 au 5 avril 2013 au Château de Montabaur
- Au milieu : les participants du séminaire au Parlement européen à Strasbourg le 16 avril 2013
- À droite : Une présentation du CEE d'Ikea pour les participants allemands du séminaire nordique au bord du ferry de Kiel à Oslo, le 22 avril 2013

13. Les séminaires actuels



Nouveau dépliant des séminaires

Depuis janvier 2009, EWC Academy et son prédécesseur organisent des conférences techniques et des colloques pour les membres de comités d'entreprise européens, de comités d'entreprises de SE et des groupes spéciaux de négociation. Quelque 503 représentants des salariés de 202 entreprises ont participé à ce jour, de nombreux d'entre eux ont déjà participé plusieurs fois. Cela correspond à environ 18 % de toutes les entreprises avec un comité d'entreprise européen ou comité d'entreprise SE en Europe. Un nouveau dépliant est maintenant disponible en téléchargement pour le second semestre de 2013.

- [Télécharger le dépliant de séminaires](#) (en langue anglaise)
- [Plus d'informations sur les formations](#) (en langue allemande)

Formation CEE pour les élus à l'Université de Greenwich

Du 3 au 6 septembre 2013 aura lieu une formation CEE sur le campus de l'Old Royal Naval College dans la banlieue londonienne de Greenwich (photo). Il se compose de trois parties, qui peuvent être réservés séparément : à côté d'une introduction à la cogestion allemande pour les représentants des salariés non allemands, il y aura des journées d'initiation aux CEE pour les débutants et en parallèle un séminaire pour les élus avancés sous le titre : De la « séance cinéma » vers le comité d'entreprise européen ou le comité SE à part entière.



Ce séminaire se déroule en anglais, une traduction simultanée pour les participants d'autres langues est prévue sur demande. Le même séminaire se déroule également tous les ans au Château de Montabaur en Allemagne, la prochaine fois en automne 2014 (après les élections aux comités d'entreprises allemands).

- [Programme et bulletin d'inscription](#) (en langue anglaise)
- [Rapport sur un séminaire similaire à Montabaur](#) (en langue allemande)



Réunion des élus en Union européenne et en Suisse

Du 11 au 13 septembre 2013 à Zurich aura lieu pour la première fois une réunion pour les représentants des salariés dans les comités d'entreprise européens, la Suisse y comprise. La loi sur la participation suisse y sera traitée. La conférence est particulièrement intéressante pour les comités d'entreprises dans les sociétés ayant des succursales et des fonctions de direction importantes en Suisse.

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

Séminaire sur la législation de l'UE à Luxembourg

Du 23 au 27 septembre 2013 aura lieu un séminaire juridique en matière de confidentialité et de vie privée pour les membres de comités d'entreprises. Qui définit la confidentialité ? Quels renseignements confidentiels peuvent être divulgués et à qui ? Le programme couvre également le traitement des données personnelles et de la directive européenne sur la protection des données. Le programme comprend une visite à la Cour de justice européenne (photo).



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



Séminaire juridique sur le CEE

La nouvelle législation européenne sur les comités d'entreprise européens sera abordée sous l'angle de la renégociation des accords CEE dans le cadre d'un séminaire à Berlin du 9 au 10 octobre 2013. La nouvelle approche des fusions définie dans la nouvelle loi ou les cas de transfert du siège social (« changements structurels ») seront abordés. Les récentes affaires judiciaires dans les questions du CEE seront à également l'ordre du jour.

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

Conférence internationale des comités d'entreprises à Londres

Du 24 au 25 octobre 2013 aura lieu pour la troisième fois une conférence internationale sur le CEE à Londres. L'événement sera traduit simultanément. Il s'adresse particulièrement aux membres de comités d'entreprise européens de droit britannique et aux représentants des salariés qui souhaitent se familiariser avec le système britannique. Les textes suivants sont uniquement disponibles en langue anglaise :



- [Programme et bulletin d'inscription](#)
 - [Rapport de la conférence de Londres 2012](#)
-

Cours : Anglais des affaires pour les élus germanophones

Du 27 au 30 janvier 2014 aura lieu le prochain cours de langue à Hambourg, un autre cours aura lieu du 6 au 12 juillet 2014 dans la station balnéaire anglaise d'Eastbourne.

- [Pour plus d'informations sur nos cours de langue](#)
-

Des manifestations intra

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

- [Les sujets des formations intra](#)
- [Les sujets des interventions et présentations](#)

14. Mentions légales

Les CEE-News sont publiés par :

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

Ont collaboré à ce numéro :
Werner Altmeyer, Katharina Barrie, Rita da Luz

Distribution de l'édition allemande : 19.225 destinataires
Distribution de l'édition anglaise : 2.974 destinataires
Distribution de l'édition française : 2.927 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