

[Téléchargement en format pdf](#)[Archives](#)[Dieser Newsletter auf Deutsch](#)[This newsletter in English](#)

Bienvenu à l'édition n° 2/2016 de EWC News

Contenu

- [1. Procédures judiciaires en matière de CEE](#)
- [2. Les comités d'entreprise à la chasse des fraudeurs](#)
- [3. Des actions et conflits en entreprise](#)
- [4. Les nouveaux accords de participation SE](#)
- [5. Création de nouveaux comités d'entreprise européens](#)
- [6. Refondation de CEE après un arrêt forcé](#)
- [7. Actualisation des accords CEE](#)
- [8. Les accords d'entreprise transnationaux](#)
- [9. Un regard au-delà de l'Europe](#)
- [10. Des sites web intéressants](#)
- [11. Nouvelles publications](#)
- [12. EWC Academy : Quelques exemples de notre travail](#)
- [13. Les séminaires actuels](#)
- [14. Mentions légales](#)

1. Procédures judiciaires en matière de CEE

Deux procédures d'appel courantes réglées hors cour

Le nombre de décisions de justice au sujet des CEE est négligeable. Aucune action entamée par un comité d'entreprise européen n'a abouti à la Cour de Justice européenne. Les seuls cas à avoir été décidé à Luxembourg étaient relatifs à la création d'un CEE (parmi eux Bofrost, Kühne + Nagel). Il y a eu un jugement historique en 2009, à propos de la bonne réalisation d'une procédure de consultation dans une entreprise multinationale en cas de licenciements collectifs, l'affaire ne remontait pas une action d'un CEE (voir [EWC-News 3/2009](#)).



En printemps 2016 des procédures judiciaires pour deux sociétés étaient en voie vers les instances supérieures, elles traitent de la violation des droits des CE européens avant une restructuration. Dans les deux entreprises, le différend a cependant été réglé hors cour.

Un cas concerne la société américaine Emerson Electric. Le CEE avait en première instance porté plainte devant le Comité central d'arbitrage (CAC) à Londres. Les juges ont constaté une violation du droit à l'information et la consultation en janvier 2016, mais n'ont imposé aucune sanction, comme prescrit par la directive européenne. Pour cette raison, le CEE a interjeté appel en deuxième instance (voir [EWC-News 1/2016](#)). L'appel a été retiré après des concessions faites par la direction centrale en avril 2016.

Cinq procédures devant les juridictions allemandes du travail

La deuxième affaire concerne la société d'emballage australienne Amcor dont l'appel était en voie vers la Cour fédérale du travail et le jugement prévu pour l'automne 2016 (voir [EWC-News 3/2015](#)). Ce différend a également été réglé hors cour. Il y a eu au total cinq procédures en cours devant les juridictions allemandes du travail opposant le CEE et la direction centrale (voir [EWC-News 1/2015](#)). Récemment, il s'est même vu refuser le droit à la formation.

Après avoir signé une annexe à l'accord CEE, il a été mis fin à toutes les procédures en cours en mai 2016. Le texte contient une définition plus précise de la notion controversée de la « compétence transnationale » et une procédure de consultation. Pour chaque mesure sont dorénavant prévues deux réunions avec la direction et une autre réunion des représentants du personnel avec un expert pour la vérification, respectivement la préparation de la consultation. Il a en outre été décidé de mettre en place un comité économique, de réglementer les comptes rendus des réunions CEE pour chaque pays et d'y inscrire une garantie de formation.

[Aperçu des décisions de justice](#)

Annonce d'un événement

Du 26 au 28 octobre 2016 aura eu lieu à Dresde, un séminaire juridique qui traitera de ces jugements.

TIPP !

[Programme et formulaire d'inscription](#)

2. Les comités d'entreprise à la chasse des fraudeurs

La participation aux bénéfices des travailleurs français obtenus par voie légale



Depuis 1959, toutes les entreprises à partir de 50 salariés en France sont légalement tenues de verser chaque année une participation aux bénéfices à leurs salariés. Les détails sont généralement régis par une convention collective. Il n'y a distributions que lorsque la société génère des profits. Les sociétés multinationales ont la capacité de déplacer les profits vers les autres pays. Qu'est-ce que cela signifie pour la participation légale aux bénéfices en France ?

Le 2 février 2016, le comité d'entreprise français du groupe d'édition et de logiciels Wolters Kluwer a eu gain de cause sur un litige de longue date en matière de participation aux bénéfices. En 2007, le siège social aux Pays-Bas avait chargé sa branche française d'une dette interne à hauteur d'un demi-milliard euro et payé un dividende extraordinaire d'un montant similaire aux actionnaires. Il n'y a par conséquent pas de bénéfice en France jusqu'en 2022, les travailleurs n'ont donc pas droit à une participation aux bénéfices. La Cour d'appel de Versailles a qualifié de « manœuvres frauduleuses » ce procédé et a ordonné qu'un expert se charge jusqu'en fin 2016 du calcul des bénéfices auxquels aura droit tout salarié pour les années 2007 à 2015. Wolters Kluwer a une division spéciale « Financial & Compliance Services » qui aide ses clients à respecter la loi et la réglementation grâce à des logiciels et de la littérature.

Il y a eu entretemps d'autres cas où les comités d'entreprise ont entamé des procédures juridiques contre des multinationales pour transfert de bénéfices. Des plaintes ont récemment été déposées contre les filiales françaises de McDonald's et de Nestlé. Les représentants du CE de McDonald's ont demandé à l'eurodéputée verte Eva Joly, connue pour son combat contre la corruption, de les représenter en justice. Elle reproche au groupe « un blanchiment d'argent organisé » à travers sa filiale au Luxembourg. Les plaintes des comités d'entreprises ont déclenché des actions de l'autorité fiscale française contre ces sociétés.

[Une compilation des rapports de presse sur le sujet](#)

3. Des actions et conflits en entreprise

Un groupe de matériaux de construction qui consulte de manière non satisfaisante

Dans un communiqué de presse le 19 février 2016, les syndicats ont critiqué la politique de personnel de LafargeHolcim lors de la fusion et la manque de participation appropriée des représentants des travailleurs en cours de processus. La direction centrale du groupe créée en juillet 2015, dont le siège est en Suisse, a toujours



maintenu que les sites de production ne seraient pas affectés par la fusion. Il y a cependant un plan de réduction des effectifs dans plusieurs pays et la construction d'un centre de services partagés en Slovénie.

Bien que la direction centrale ait engagé une procédure d'information et de consultation au sujet du centre de services partagés, elle le refuse pour des suppressions d'emplois. Il s'agirait de mesures purement nationales qui ne relèveraient pas de la compétence du CEE. Actuellement, il y a deux comités d'entreprises européens et un groupe spécial de négociation (GSN) pour LafargeHolcim. Dans l'attente d'un nouvel accord CEE, les deux comités restreints siègent ensemble. La critique de l'absence de consultation vient notamment de France, où le CEE de Lafarge avait l'habitude d'être fortement consulté (voir [EWC-News 3/2014](#)).



Les aciéries britanniques partiellement nationalisées

Le 30 mars 2016, la direction de Tata Steel a annoncé la vente de ses filiales britanniques avec 14.000 salariés. Parmi eux, le site de Port Talbot au Pays de Galles (photo), une des plus grandes aciéries en Europe. En 2007, le groupe indien Tata Steel avait acheté les sites de l'ancienne société publique British Steel. L'acier bon marché de Chine génère actuellement une pression énorme sur les prix. Les sites britanniques perdent un million £ chaque jour.

Comme 40.000 emplois sont directement et indirectement en danger, le gouvernement de Londres, contrairement à sa position économique libérale, est intervenu et veut prendre 25 % des actions afin de maintenir la production d'acier dans le pays. Il prévoit également un prêt de plusieurs centaines de millions £. La question des pensions de groupe (British Steel Pension Scheme) pour les 130.000 bénéficiaires se pose aussi. La vente de la division « produits longs » à un investisseur britannique a été finalisée le 1er juin 2016. La nouvelle société de 4.400 travailleurs porte le nom de renom « British Steel », elle possède également une usine en Lorraine. Les autres sites britanniques de Tata Steel n'ont pas encore été vendus, mais il y a un certain nombre de parties intéressées.

[La campagne du syndicat Community](#)
[Communiqués de presse du syndicat Unite](#)

Les criquets des Caraïbes font rage dans le sud de la Suède

Le 31 mars 2016, les 450 employés de Findus à Bjuv (Scanie) ont appris la fermeture de leur usine d'aliments surgelés. Également, des centaines d'agriculteurs de la région sont touchés. L'usine est le site historique de la société suédoise, rachetée en novembre 2015 par Nomad Foods, une société de capital-investissement installée sur les îles Vierges britanniques. Elle avait également acheté le Groupe Iglo en juin 2015 et vise à construire un groupe alimentaire international.



Le P.-D.G. était personnellement venu des Caraïbes et avait quitté la Suède immédiatement après. Quelques jours plus tard ont été publiés les Panama Papers, un scandale impliquant l'évasion fiscale offshore et l'argent noir. Cela a abouti à un débat à l'échelle nationale sur les intentions de Nomad Foods en Suède. Ceci a conduit le ministre suédois du Travail et d'autres politiciens à protester contre la fermeture à Bjuv. Le premier ministre a déposé un recours contre Nomad Foods.

Entretemps, la fermeture est décidée pour fin 2016 et un plan social a été conclu le 14 juin 2016. Environ la moitié des effectifs continuera à travailler tout près à Malmö, les autres vont obtenir une indemnité entre quatre et douze mois de salaire. La production sera délocalisée vers les sites d'Iglo à Bremerhaven et Reken en Allemagne.

[Aperçu des Panama-Papers](#)

4. Les nouveaux accords de participation SE

Premier comité d'entreprise SE en Belgique



Depuis le 3 février 2016, la société informatique Econocom de Bruxelles fonctionne comme une société européenne (SE). Il s'agit de la première transformation en SE en Belgique. Habituellement, cela nécessite des négociations avec un groupe spécial de négociation (GSN) sur l'implication des travailleurs. Pour Econocom, la direction centrale a toutefois convenu avec le comité d'entreprise européen le 25 juillet 2015, de faire appliquer à la SE l'accord CEE existant. Le fait de ne pas réunir un GSN avait mené à une procédure judiciaire dans le cas de l'entreprise autrichienne de construction Strabag en 2004 (voir [EWC-News 3/2006](#))

Le CE européen fondé en 2007 s'appelle comité d'entreprise SE maintenant. À l'époque, la société comptait environ 3.000 salariés, ils sont trois fois plus nombreux actuellement. Le CEE se réunit habituellement trois ou quatre fois par an et le comité restreint presque tous les mois. Les conditions de travail du comité d'entreprise SE sont bien meilleures à de nombreux accords SE. En 2009, le CE européen avait signé un accord transnational sur les conséquences sociales d'une délocalisation des opérations au Maroc.

[Communiqué de presse sur la transformation en SE](#)

Un producteur de logiciels évite la codétermination



Depuis le 22 mars 2016, le Groupe Nemetschek de Munich exerce ses activités sous forme de SE. Le 12 janvier 2016, un accord de participation SE a été conclu. Comme il n'y avait pas de participation au conseil de surveillance pour les 573 salariés allemands, les actionnaires continuent à rester entre eux au conseil de surveillance de la SE. Nemetschek emploie 1.500 personnes dans le monde entier et est en forte croissance. 18 délégués de douze pays, parmi eux cinq d'Allemagne et trois de Hongrie, étaient représentés au groupe spécial de négociation.

Il est formé un comité d'entreprise SE, qui se réunit deux fois par an. Il a un droit d'accès à tous les sites dans l'Espace économique européen. Dans les pays où il n'y a pas de représentation des salariés, il est le point de contact pour la main-d'œuvre. Comme la plupart des pays ont moins de 100 employés et n'ont pas de comité d'entreprise, il comble une lacune. Le comité restreint est composé d'au moins cinq membres.

Des délais précis ont été fixés pour la procédure de consultation: Le comité d'entreprise peut rendre son avis, dans les quatre semaines après la réunion, la direction centrale doit y répondre dans les quatre semaines après. Dans des circonstances exceptionnelles, cette période est étendue à deux mois. Si la direction centrale ne veut pas se conformer à l'avis du comité d'entreprise SE, une autre réunion aura lieu afin de parvenir à un accord.

[Communiqué de presse sur la transformation en SE](#)
[Le plan de conversion](#)

Scission du secteur de l'électricité en SE



Un groupe spécial de négociation (GSN) avait été créé pour la société Uniper, issue en avril 2015 du secteur des « centrales électriques » du groupe énergétique E.ON. Le 12 janvier 2016, un accord de participation SE de droit allemand a été signé à Düsseldorf par ce groupe. Étant une SE depuis novembre 2012, le groupe EON a déjà l'expérience de cette forme juridique (voir [EWC-News 4/2012](#)). Le 14 avril 2016, la nouvelle SE a été inscrite au registre de commerce. Le conseil de surveillance d'Uniper est composé paritairement, quatre des six représentants des salariés viennent d'Allemagne, un de Suède et un des

Pays-Bas. Le choix du directeur de travail qui fait partie du conseil de direction doit être discuté avec les représentants des travailleurs.

Le comité d'entreprise SE compte 16 membres, dont six de l'Allemagne, qui représente 58% de la main-d'œuvre européenne. Il se réunit deux fois par an. Le comité restreint est composé de six membres. L'accord contient une référence explicite aux normes fondamentales du travail de l'OIT. Des délais ont été assignés pour le processus de consultation. Après la soumission de toutes les informations, l'avis doit être émis deux semaines plus tard. Le comité restreint peut exiger une réunion de consultation finale avec la direction centrale, elle aura lieu dans les deux semaines après. Le 4 avril 2016, la réunion inaugurale du nouveau comité d'entreprise a eu lieu à Düsseldorf.

[Communiqué de presse sur la transformation en SE](#)

5. Création de nouveaux comités d'entreprise européens

L'équipementier automobile se passe d'un groupe spécial de négociation

Le 22 janvier 2016 a été constitué un CEE par force de loi au siège européen de Magna International à Oberwaltersdorf (près de Vienne). La direction centrale de l'équipementier automobile austro-canadien avait délibérément laissé passer la période de six mois pour la convocation du groupe spécial de négociation. Cela avait été convenu avec les élus en Autriche et de l'Allemagne, les deux plus grands pays et initiateurs de la création du CEE. Les négociations sur le fonctionnement du CEE dureront jusqu'en octobre 2016.



Au départ, le CEE de fuselage est constitué de douze membres venant de six pays. Les autres représentants manquants parmi les 25 délégués au total seront élus progressivement. Le comité restreint est composé de cinq membres. Il y a deux mandats pour l'Autriche, un pour l'Espagne et la Bulgarie, en plus du président allemand. Un comité d'entreprise européen sur base des dispositions subsidiaires de la législation CEE autrichienne dispose de bonnes conditions de travail qui vont bien au-delà des normes minimales de la directive européenne (voir [EWC-News 1/2011](#)).

En 2007 déjà, les représentants de France, de Belgique et de la République tchèque avaient réclamés la mise en place d'un CEE pour Magna. L'initiative n'a pas été poursuivie. Un « Conseil consultatif des relations avec les employés » avait été créé pour surveiller la Charte des employés à la place d'un CEE de Magna. Un CEE par force de loi avait dernièrement été créé dans le secteur de l'automobile pour CNH Industrial en novembre 2015 (voir [EWC-News 4/2015](#)).

[Rapport sur la fondation du CEE](#)

Les stations d'embouteillage dans la péninsule ibérique constituent un CEE



Le 25 mai 2016, un accord CEE de loi espagnole a été signé à Barcelone pour Coca-Cola Iberian Partners. Le nouveau CEE a dix représentants d'Espagne et un du Portugal. Comme il n'y a pas de comité central d'entreprise ou de groupe en Espagne, les réunions du CEE sont le seul moyen d'avoir des contacts entre les élus. En outre, les membres du CEE auront le droit de se réunir avec les comités locaux. Il y aura une séance plénière une fois par an. Des sessions spéciales ont lieu, si au moins 5% de la main-d'œuvre est touchée par une mesure. Le comité restreint a trois membres de pays différents. Il se réunit deux fois par an avec la direction. Les formations et l'assistance des experts sont également prévues.

Ce nouveau CEE n'existera cependant que durant un court laps de temps, vu que les trois principaux embouteilleurs, y compris Coca-Cola Iberian Partners ont fusionné en août 2015. Donc, ils négocient actuellement un accord sur un CEE en vertu du droit britannique. Déjà en juin 2014 Coca-Cola Iberian Partners avait fait les unes en Europe, lorsque le plus haut tribunal espagnol avait annulé le licenciement de 1.190 salariés. Motif: il n'y avait pas eu de consultation adéquate avec les comités d'entreprise espagnols. Ce jugement a finalement conduit à la réouverture d'un site déjà fermé près de Madrid (voir [EWC-News 3/2015](#)).

[Rapport de la signature](#)

[Rapport sur la réouverture du site](#)

6. Refondation de CEE après un arrêt forcé

La banque britannique doit accepter la nouvelle directive européenne



Le 9 octobre 2015 a été signé à Londres un accord CEE pour HSBC. C'est ainsi que s'est terminée la période sans CE. Entre 1996 et 2012, le comité d'entreprise européen de la plus grande banque européenne avec plus de 250.000 employés travaillait sur base d'un accord « volontaire ». L'accord a été dénoncé par les élus, parce que les procédures d'information et de consultation n'avaient pas été respectées à plusieurs reprises et, par principe, les procédures judiciaires à Londres sont pas possible dans le cas d'un accord « volontaires » (voir [EWC-News 1/2014](#)).

La directive européenne ne prévoit pas d'après-effet ou continuation en cas de résiliation d'anciens accords « volontaires ». Par conséquent, le chemin mène par un groupe spécial de négociation, qui peut négocier un accord CEE dans les trois ans. Pendant ce temps, il n'y a pas de CE européen. HSBC a été le premier cas en Europe. Un résultat a été obtenu seulement quelques jours avant la fin de la période de négociation.

Le CEE est composé de vingt membres, dont huit Britanniques et deux délégués français. Il se réunit deux fois par an sous la présidence de l'employeur et élit un comité restreint de six membres. Ils se réunissent deux fois par an avec la direction et organisent en plus d'autres séances internes. Dans des circonstances exceptionnelles, des réunions spéciales auront lieu et, préalablement, le comité restreint et la direction centrale conviennent d'un calendrier pour chaque procédure de consultation. Le CEE peut inviter un coordinateur syndical externe et faire appel à un cabinet d'experts. Le coût de conseil et de formation est pris en charge par HSBC.

Un groupe d'ingénierie finlandais obtient un résultat rapide

Le 29 janvier 2016, a été signé à Helsinki l'accord CEE pour Wärsilä. Entre 1996 et 2015, le groupe d'ingénierie finlandais avait déjà un accord CEE « volontaire ». Il avait été résilié par le côté des salariés, malgré la dissolution du CEE par la suite (voir [EWC-News 2/2015](#)). Précédemment, les étapes suivantes avaient été convenues de manière constructive avec la direction centrale. Le groupe spécial de négociation a ainsi pu parvenir à un résultat dans un délai de huit mois et a ainsi pu limiter la période sans comité d'entreprise.



Le CEE se réunit une fois par an et représente douze pays, dont la Suisse. Six délégués des six plus grands pays forment le comité restreint, qui se réunit deux fois par an avec la direction centrale. Sa tâche la plus importante est la réalisation des procédures de consultation et d'information en cas de restructuration, qui sera à l'avenir basé sur la nouvelle directive européenne. Le CE européen a droit à la formation et à des experts. Comme d'habitude dans les sociétés scandinaves, les discussions vont être menées en anglais et on se passera largement des interprètes.

7. Actualisation des accords CEE



Le fabricant d'appareils ménagers américains fusionne les CEE

Le 18 mars 2016, un accord CEE de droit italien a été signé à Rome pour Whirlpool. Le plus grand fabricant d'appareils ménagers au monde avec 100.000 salariés avait racheté son concurrent italien Indesit en 2014. L'accord basé sur la nouvelle directive européenne a été négocié par un groupe spécial de négociation (GSN). Les deux CE existants, créés au milieu des années 90 selon la loi italienne et sur base « volontaire », vont maintenant être dissolus. Le CEE d'Indesit a été transformé en comité d'entreprise mondial en 2013 (voir [EWC-News 4/2012](#)).

Le nouveau CEE appelé « Whirlpool European Employee Comitee » (WEEC) prévoit également des mandats d'invités pour la Turquie, la Russie et l'Afrique du Sud. Une fois par an a lieu une session plénière dans différents pays. La présidence revient à l'employeur. Même le comité restreint ne se réunit qu'une fois par an sauf circonstances extraordinaires. Il se compose de sept représentants des employés et deux coordonnateurs syndicaux externes. L'accord CEE ne prévoit pas une prise en charge des avocats ou experts payés pour analyser les données économiques.

Rapport de la signature

Un pionnier CEE se soumet volontairement la directive européenne

Le 24 mars 2016, un accord CEE a été signé au siège de Renault à Boulogne-Billancourt (près de Paris), sur base juridique de la directive européenne. Le constructeur automobile français avait établi en 1993 un CEE sur base « volontaire ». Le texte original du traité a été amendé ou modifié huit fois sans toucher au statut juridique. Selon le droit français, les modifications contractuelles ne peuvent être faites que par les parties d'origine, ce qui peut soulever des problèmes après un temps aussi long. Dans le cas du groupe de construction français Bouygues, un accord ancien a été déclaré invalide par un tribunal en 2006 (voir [EWC-News 1/2007](#)).



La direction centrale avait accepté la formation d'un groupe spécial de négociation pour créer un texte « en une-pièce », facilement lisible, elle s'était donc également soumise à la directive européenne. Il inclut notamment les nouvelles normes d'information et de consultation. Comme d'habitude en France, le CEE est présidé par le PDG de la société, qui peut être assisté par quatre personnes de son choix. Trois niveaux ont été définis pour la confidentialité.

Les 31 membres du CEE, dont 17 viennent de France, trois respectivement de l'Espagne et de Roumanie se rencontrent une fois par an. Le comité restreint de onze membres se réunira chaque fois qu'il est nécessaire. Chaque année il peut dans le cadre d'une « séance d'apprentissage », visiter un autre pays ou est représenté Renault et se familiariser avec les conditions culturelles et économiques. Le CEE dispose d'un budget annuel de 135.000 €, y compris les frais de voyage du secrétaire, qui est totalement libéré du travail. En outre, 35.000 € sont prévus pour les experts. Chaque membre du comité restreint dispose de 400 heures de délégation par an. L'accord régit également le rôle du comité d'entreprise mondial, qui a été créé en mars 2015 (voir [EWC-News 2/2015](#)). Neuf délégués de Russie, de Turquie et d'autres pays en dehors de l'Europe assistent aux réunions en plus des membres du CEE.

Après restructuration du groupe, le CEE est basé sur la loi britannique



Le 24 mai 2016, un accord CEE révisé de droit britannique a été signé à Kerpen (près de Cologne) pour l'équipementier automobile américain Visteon. Un changement fondamental dans la structure du groupe a rendu nécessaires la renégociation de l'accord de CEE et la convocation d'un groupe spécial de négociation. En 2014 Visteon avait repris la division électronique du conglomérat américain Johnson Controls. En 2015 le groupe avait sorti la division « climatisation » pour la mettre sous l'enseigne Hanon Systems. En novembre 2015 un CEE avait été mis en place pour Hanon Systems (voir [EWC-News 4/2015](#)). La division "Interieurs" ne fait pas partie de Visteon, elle a été vendue à un investisseur financier.

Depuis sa création en 2001 après le spin off de Visteon du groupe Ford, le CEE a fonctionné selon le droit allemand. Jusqu'à présent, les réunions ont généralement lieu en Allemagne. À l'avenir, ils seront délocalisés vers le siège européen à Chelmsford près de Londres. La question faisait déjà l'objet d'une procédure judiciaire devant la Cour du travail de Cologne (voir [EWC-News 1/2012](#)). Le nouvel accord prévoit un arbitrage interne avant de pouvoir entamer une procédure juridique. En cas d'échec, la société prendra en charge tous les frais engagés par le CEE pour un procès à Londres.

Les séances plénières du CEE ont lieu une fois par an. Le comité restreint a cinq membres de différents pays qui se réunissent trois fois par an avec la direction centrale. Un calendrier pour la procédure de consultation est également prévu. L'avis du CEE doit être rendu dans les vingt jours ouvrables suivant la présentation de toutes les informations, la réponse de la direction centrale dans un délai autre vingt jours. Pendant ce temps-là, il ne peut y avoir de licenciement.

8. Les accords d'entreprise transnationaux

Une société chimique belge a augmenté la participation



Le 4 mars 2016, un nouvel accord-cadre a été signé à Bruxelles sur le partage des bénéfices entre la direction centrale de Solvay et le comité d'entreprise mondial. Il se base sur un accord de mai 2015 qui avait convenu pour la première fois une participation aux bénéfices des travailleurs à travers le monde (voir [EWC-News 2/2015](#)). L'accord reflète la responsabilité sociale des entreprises du groupe belge, le soi-disant « Solvay Way ».

Le volume de la participation aux bénéfices est passé de dix à douze millions € et est lié à des chiffres clés. 80% du dividende dépend de l'atteinte des objectifs financiers spécifiques, 20% des objectifs de développement durable. Le montant total est reparté en fonction de la masse salariale dans chaque pays. Chaque employé reçoit le même montant fixe, calculé selon le volume dans son pays. En 2008, le comité d'entreprise européen de Solvay avait déjà négocié une charte pour le développement durable (voir [EWC-News 4/2008](#)).

Un groupe énergétique français régleme les conséquences sociales de restructurations



Le 8 avril 2016, la direction centrale d'Engie (ancien nom: GdF Suez) à Paris a signé un accord sur les garanties sociales en cas de restructuration avec trois fédérations syndicales européennes. L'initiative a été prise par le CE européen, qui avait formé à cet effet un groupe spécial de négociation. Un accord européen pour améliorer la qualité de vie au travail avait été réalisé de la même manière en novembre 2014 (voir [EWC-News 4/2014](#)).

Cet accord social européen est un développement ultérieur d'un accord plus ancien de 2010 (voir [EWC-News 1/2010](#)). À l'avenir, un diagnostic social doit être mené conjointement avec les élus pour tout projet de restructuration, suivi de négociations sur les garanties sociales. En outre, le groupe met à disposition un fonds de 100 millions € par an pour la formation nécessaire dans le cadre de restructurations. L'accord prévoit des mesures d'accompagnement pour la mobilité volontaire: une prime de réinstallation à hauteur du salaire mensuel brut, prise en charge des frais de déménagement, etc. En cas de suppression d'emplois, chaque salarié se voit proposer trois emplois correspondant à son profil et sa situation personnelle. L'accord prévoit également la mise en place d'un réseau de centres de formation en matière de transition énergétique. Un nouveau comité de suivi composé de 17 élus va surveiller le respect de l'accord, le secrétaire du CE européen y fait également partie.

[Rapport sur la signature de l'accord](#)

[Communiqué de presse et vidéo de la société](#)

[Prospectus des syndicats sur l'accord](#)

[Le texte de l'accord](#)

9. Un regard au-delà de l'Europe

Les syndicats préoccupés par groupe de logistique aux États-Unis

Le 6 avril 2016, les représentants des travailleurs de cinq pays européens et des États-Unis se sont rencontrés à Paris afin d'élaborer une stratégie commune pour faire face à XPO Logistics. En 2011, cette compagnie américaine, minuscule à



l'époque, avait été reprise par un homme d'affaires qui a lancé une politique de fusions agressive. En quelques années, il a acheté 16 autres entreprises de logistique et augmenté le chiffre d'affaires de 177 millions à 15 milliards \$. Avec 84.000 travailleurs XPO Logistics est aujourd'hui la deuxième plus grande société de logistique contractuelle au monde. Compte tenu de cette évolution, les syndicats ont exprimé leur préoccupation quant à l'avenir de l'entreprise et de la politique de l'emploi. Le 10 mai 2016, ils ont protesté devant l'assemblée générale du groupe dans l'État du Connecticut, parce que le propriétaire de l'entreprise avait refusé une discussion avec eux.



[Rapport de la réunion](#)

[Rapport sur la manifestation](#)

Réunion syndicale internationale d'un groupe métallurgiste italien



Lors d'une réunion à Rome du 18 au 19 avril 2016, un réseau syndical mondial a été fondé pour le groupe italien de défense et de la technologie Finmeccanica. Il a été créé le 1er janvier 2016 par la fusion d'anciennes entreprises appartenant à l'État. Les délégués ont convenu d'un plan d'action, qui appelle à la reconnaissance de leur réseau comme un interlocuteur de la direction centrale au niveau mondial et à la conclusion d'un accord-cadre international sur les normes sociales.

La mise en place d'un CEE est également à l'ordre du jour. Jusqu'à présent, il y avait deux comités d'entreprises européens dans deux filiales, à savoir depuis 2008 pour le fabricant d'hélicoptères AgustaWestland (voir [EWC-News 3/2008](#)) et depuis 2010 pour la société d'électronique Selex (voir [EWC-News 2/2010](#)), mais jamais pour l'ensemble du Groupe.

[Rapport de la réunion](#)

[Le texte du plan d'action](#)

Alliance syndicale mondiale pour Ericsson

Plus de 40 représentants des travailleurs de 15 pays se sont réunis du 26 au 27 avril 2016 au siège de l'organisation internationale des syndicats de services UNI à Nyon (Suisse) pour créer un réseau mondial pour Ericsson. La société suédoise de télécommunications et de l'informatique avec 115.000 salariés est invitée à dialoguer avec la nouvelle alliance syndicale. Les délégués ont élu un groupe de travail pour coordonner les autres activités. L'alliance syndicale pourrait être la première étape vers un comité d'entreprise mondial. Ericsson a déjà un comité d'entreprise européen en vertu du droit suédois depuis 1995 et est l'un des pionniers en Scandinavie.



[Rapport de la réunion](#)

10. Des sites web intéressants

Des ressources en ligne sur le dialogue social dans l'UE



Depuis des années, la Confédération européenne des syndicats (CES) collabore avec les associations d'employeurs et la Commission européenne dans les instances de dialogue social (voir [EWC-News 3/2013](#)). Leur site web permet de trouver de nombreux documents de travail sur les questions sociales.

[Le pool de ressources sur le dialogue social](#)

Comparaison du coût de la vie à échelle européenne

Le site web de l'Institut économique et des sciences sociales de la Fondation Hans Böckler compare les prix des biens de consommation. Il en ressort des conclusions curieuses: le fromage

Gouda coûte moins cher en Allemagne que dans son pays d'origine les Pays-Bas. Le prix des cigarettes est extrêmement élevé au Royaume-Uni et le beurre est moins cher en Allemagne que dans les pays voisins d'Europe orientale. Dans l'ensemble, le niveau de prix allemand correspond presque exactement à la moyenne de l'UE, les revenus du travail sont toutefois plus élevés. C'est ainsi que le pouvoir d'achat des travailleurs allemands est considérablement plus grand que dans de nombreux pays voisins à salaires élevés.



[Les statistiques du coût de la vie](#)



Des conditions de travail équitables dans les transports

Cinq pour cent de tous les salariés en UE travaillent dans le secteur des transports. Le chemin de fer, l'aviation, les autobus et les camions. Les ports et l'ensemble du secteur logistique y sont également inclus. Aucun autre secteur n'est aussi orienté vers l'international. Les syndicats misent sur les conditions de travail équitables et la durabilité qu'ils revendiquent avec l'initiative citoyenne européenne.

[Le site des transports équitable](#)

[Position sur l'avenir des transports européens](#)

[Fondements de l'initiative citoyenne](#)

La surveillance par l'État du travail temporaire

Depuis 2006, les entreprises intérimaires doivent être autorisées au Royaume-Uni si elles sont actives dans les secteurs de l'agriculture, l'horticulture, la transformation du poisson et de fruits de mer ou des entreprises d'emballage de ce genre. Il s'agit d'éviter l'exploitation des intérimaires par ce qu'on appelle les « Gangmasters » (« chefs de gang »).

Un organisme gouvernemental surveille les normes juridiques. Il a été fondé par le gouvernement travailliste de l'époque, après la noyade d'un groupe de travailleurs chinois illégaux surpris par la marée en récoltant des mollusques.



Gangmasters
Licensing Authority

[Le site de l'Agence](#)

[Les tâches de l'Agence](#)

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

11. Nouvelles publications

La classification juridique des accords CEE et SE



Cette thèse qui porte sur le statut juridique des accords européens de participation des employés a été publiée en février 2016. Les fondements ont été posés en 1994 par la directive européenne sur les comités d'entreprises européens. Elle a été suivie par la directive européenne sur la participation des salariés dans la société européenne (SE) en 2001 et dans la société coopérative européenne (SCE) en 2003. Depuis 2005, la directive UE sur les concentrations assure une participation au conseil de surveillance des salariés en cas de fusions transfrontalières. Pour les quatre actes, la priorité est donnée à la solution négociée. En cas d'échec des négociations, une solution de repli qui a émergé de la pratique sert de « guide » pour les négociations. L'auteur examine également en détail la nature du groupe spécial de négociation (GSN), qui en signant des accords avec l'employeur

a créé une convention collective transnationale d'un nouveau type.

[Plus d'informations sur le livre](#)

[Contenu du livre](#)

[Commande en ligne](#)

Le droit de négociation collective britannique et allemand

Cette thèse qui traite de la possibilité d'accords collectifs transnationaux et compare les systèmes juridiques au Royaume-Uni et en Allemagne a été publiée en mai 2016. Le livre est un excellent ouvrage de référence pour la compréhension du droit de négociation collective et du droit de grève. Aussi bien la couverture de la négociation collective que l'action collective sont développées pour les deux pays et liées au droit européen. Selon l'auteur, un obstacle décisif à la négociation collective transfrontalière est le manque d'harmonisation des mécanismes d'application. Il n'y a actuellement aucune législation en la matière au niveau européen (voir [EWC-News 3/2013](#)).

[Plus d'informations sur le livre](#)

[Contenu du livre](#)

[Commande en ligne](#)



Où en sont les comités d'entreprises européens aujourd'hui?



En début juin 2016, la Confédération européenne des syndicats (CES) a publié un rapport qui examine le fonctionnement des comités d'entreprise européens. Parmi les améliorations apportées par la nouvelle directive européenne dans la pratique, il y a une formation plus complète. Il y a aussi une amélioration qualitative dans les conditions matérielles et une professionnalisation croissante, en particulier les comités restreints. Toutefois, cette tendance n'est pas observée dans toutes les entreprises. Le nombre de CEE qui fonctionnent bien n'a pas augmenté depuis la révision de la directive en 2009. Un gros problème reste toujours le retard ou le manque d'information en cas de restructurations. Le rapport cite un certain nombre de responsables syndicaux (« coordinateurs CEE ») qui participent à titre d'externe aux réunions du CEE. Il n'y a cependant pas une seule citation d'un membre élu au sein d'un CEE.

[Télécharger le rapport](#)

Que pensent les dirigeants des comités d'entreprise européens?

Cette étude publiée en juin 2016 examine les points de vue patronaux, des gestionnaires des ressources humaines responsables de la coopération avec le comité d'entreprise européen au sein de leur entreprise. L'étude a été réalisée par des scientifiques de deux universités belges à la demande de l'Institut syndical européen (ETUI). Bien que la directive de 2009 ait amené une série de modifications au texte de l'accord CEE dans un certain nombre d'entreprises, la grande majorité des gestionnaires interrogés n'a vu aucun changement pratique dans la coopération avec leur CEE en conséquence directe de la nouvelle directive. Les gestionnaires observent une « courbe d'apprentissage » dans les CEE et un processus de développement mutuel. Dans les interviews, ils ont cependant confirmé que la participation du CEE en cas de restructuration se fait seulement au stade de la mise en œuvre, et non au stade de la prise de décision stratégique. Selon les syndicats, cela contredit les intentions du législateur.

[Pour en savoir plus sur l'étude](#)

[Télécharger l'étude](#)



12. EWC Academy : Quelques exemples de notre travail

Séminaire de base au Château de Montabaur



Du 29 mars au 1er avril 2016, 15 élus ont assisté au séminaire de base annuel de la EWC Academy. Certains des participants ont encore la mise en place d'un comité d'entreprise européen devant eux, tandis que d'autres souhaitent obtenir des informations sur la conception correcte d'une procédure de consultation. Un module de séminaire comprenait les systèmes de représentation des salariés et la négociation collective dans les principaux pays de l'Europe. Le prochain séminaire aura lieu du 18 au 21 avril 2017 au Château de Montabaur.

Conférence CEE à Londres

Du 8 au 9 avril 2016, a eu lieu pour la cinquième fois une conférence pour les membres des comités d'entreprises européens à Londres à laquelle ont assisté des participants de huit pays. Les débats étaient focalisés sur le référendum sur le Brexit et les changements dans le droit du travail au Royaume-Uni. L'avocat du CEE plaignant a expliqué la récente décision de la Commission centrale d'arbitrage (CAC) dans le cas d'Emerson Electric (voir [EWC-News 1/2016](#)).



Formation pour un CE français du secteur pharmaceutique



Le 19 mai 2016, EWC Academy a organisé une formation pour les membres de la délégation unique française d'ICON Clinical Research, au siège de la filiale française à Nanterre près de Paris. La société pharmaceutique d'Irlande prépare la création d'un CE européen. Les prochaines étapes ont été discutées le 20 mai 2016 lors d'une réunion à Nanterre avec les représentants de France, d'Allemagne et des Pays-Bas. En février 2016 avait déjà eu lieu une formation pour le comité d'entreprise allemand.

Formation pour le CE européen de Vorwerk

Du 31 mai au 3 juin 2016 a eu lieu la réunion plénière annuelle du CEE de Vorwerk à Hambourg. EWC Academy y a réalisé une formation sur les droits du CEE selon les nouvelles normes européennes. La société allemande basée à Wuppertal est active dans les secteurs des appareils ménagers, des tapis et des cosmétiques. L'accord CEE comprend neuf pays de l'UE, la Suisse et la Russie. Il avait été mis à jour en juillet 2012 (voir [EWC-News 2/2012](#)).



13. Les séminaires actuels

Depuis janvier 2009, l'EWC Academy et son prédécesseur organisent des conférences techniques et des colloques pour les membres des comités d'entreprise européens, les comités d'entreprises SE et les groupes spéciaux de négociation. Quelque 680 représentants des salariés de 250 entreprises ont à ce jour participé, nombreux sont ceux qui y ont déjà participé plusieurs fois. Cela correspond à environ 20 % de toutes les entreprises avec un comité d'entreprise européen ou un comité d'entreprise SE en Europe, sans compter les nombreux colloques intra maison et les interventions auprès d'autres organisateurs.

[Aperçu des dates de séminaires à venir](#)

Atelier CEE juridique

Du 26 au 28 octobre 2016, aura lieu comme tous les ans le séminaire CEE juridique, cette fois-ci à Dresde. Il s'agit des finesses juridiques d'un accord CEE, de la jurisprudence en matière de CEE et l'utilisation des nouveaux standards européens dans des cas de doutes juridiques. L'un des conférenciers est Ralf-Peter Hayen, un expert en la matière, directeur du département droit de la confédération syndicale DGB à Berlin.



[Programme et formulaire d'inscription](#)

Cours de langues : Anglais des affaires pour les élus

Du 20 au 25 novembre 2016 à Dublin

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

Les détails du programme peuvent être demandés chez nous.



9. Conférence de Hambourg pour les CE européens et SE

Comme chaque année, il y aura un colloque de deux jours en janvier.

Lundi, 30 janvier 2017 :

Les tendances actuelles dans le paysage CEE sur base d'exemples pratiques

Mardi, 31 janvier 2017 : Sujet reste à définir

[Rapport de la conférence de Hambourg de 2012](#)

Séminaire CEE au Château de Montabaur (également pour les comités d'entreprise SE)

Du 18 au 21 avril 2017 aura lieu notre séminaire annuel à Montabaur (à mi-chemin entre Cologne et Francfort, gare TGV). Les thèmes suivants sont offerts en parallèle :



- Journée d'initiation aux CEE (pour les débutants)
- « Évènement cinéma » ou CE européen à part entier ?

[Rapport du séminaire d'avril 2012](#)

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 EWC News sont publiés par :

EWC Academy GmbH

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

Distribution de l'édition allemande : 20.326 destinataires
Distribution de l'édition anglaise : 3.502 destinataires
Distribution de l'édition française : 3.413 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