


EWC Academy - Académie pour les comités d'entreprise européens et SE


[Téléchargement en format pdf](#)


[Archives](#)


[Dieser Newsletter auf Deutsch](#)


[This newsletter in English](#)

Bienvenu à l'édition n° 2/2019 de EWC News

Contenu

- [1. Les développements actuels au niveau européen](#)
- [2. Veritable codétermination ou marché de dupes?](#)
- [3. Des nouveaux accords de participation SE](#)
- [4. Les décisions actuelles des tribunaux sur les questions relatives aux CEE](#)
- [5. Des nouvelles actions en justice](#)
- [6. La révision des accords CEE existants](#)
- [7. L'établissement de comités d'entreprise européens](#)
- [8. Imposer la création du CEE par la voie juridique](#)
- [9. Un regard au-delà de l'Europe](#)
- [10. Des sites web intéressants](#)
- [11. Les nouvelles publications](#)
- [12. EWC Academy : quelques exemples de notre travail](#)
- [13. Dates actuelles de séminaires](#)
- [14. Mentions légales](#)

1. Les développements actuels au niveau européen

Revendication d'un médiateur européen pour les comités d'entreprise européens



Le 14e Congrès de la Confédération européenne des syndicats (CES), fondée en 1973, s'est réuni à Vienne du 21 au 24 mai 2019. Au total 90 organisations syndicales de 38 pays avec environ 45 millions de membres sont actuellement affiliées à la Confédération. Le Congrès a adopté un programme d'action de 13 orientations pour les années jusqu'en 2023. Des éléments importants sont le renforcement du modèle social européen par le biais de conventions collectives, un dialogue social contraignant et une réforme du droit communautaire concernant la démocratie sur le lieu de travail. Le programme d'action de la CES revendique pour la première fois la création d'un médiateur pour les représentations transfrontalières des travailleurs, c'est-à-dire pour les comités d'entreprise européens, la participation en matière de société européenne (SE) et la codétermination au sein des conseils de surveillance. L'ombudsman devrait agir à titre de médiateur volontaire et ne pas se substituer aux procédures judiciaires. Par le passé, de nombreux comités d'entreprise européens ont été empêchés de faire valoir leurs droits devant les tribunaux par manque de sécurité juridique et de ressources financières. En outre, la CES exige que les sanctions soient renforcées en cas de violation du droit des CEE. Elle avait déjà présenté un document de position détaillé sur la directive CEE en mars 2017 (voir [rapport dans EWC-News 1/2017](#)).

[Les 13 lignes directrices du Congrès](#)

[Le programme d'action 2019 - 2023](#) (voir pages 18 et 19)

[Cahier de revendications de la Fondation Hans-Böckler](#)

Une étude de la Commission européenne présentée en mai 2018 avait identifié des problèmes clés dans l'application de la directive CEE, mais rejetait toute modification du texte de la directive (voir [rapport dans EWC-News 2/2018](#)). Au lieu de cela, elle souhaite promouvoir les meilleures pratiques et a mis en place un groupe d'experts composé de représentants des employeurs et des syndicats, qui s'est réuni pour la première fois le 1er avril 2019. Toutefois, aucun accord n'a été possible lors de cette réunion et la Commission européenne a donc annoncé le 2 juillet 2019 qu'elle suspendait les travaux de ce groupe. Elle a également annoncé en mai 2018 qu'elle soulèverait la question des sanctions contre les employeurs qui violent les droits des CEE. Une réunion avec les représentants des 28 ministères nationaux du travail est prévue pour octobre 2019.

La Commission sociale ne se constitue qu'à la troisième tentative

Depuis le 18 juillet 2019, la journaliste slovaque Lucia Ďuriš Nicholsonová est présidente de la commission de l'emploi et des affaires sociales du Parlement européen. La politicienne libérale et ancienne secrétaire d'État au ministère du Travail succède à Thomas Händel, politicien allemand de gauche et ancien permanent syndical de l'IG Metall, qui a quitté le parlement. La commission est considérée comme étant à la base de nombreuses initiatives en matière de droit du travail européen (voir [rapport dans EWC-News 3/2013](#)).



L'élection d'un président avait échoué à deux reprises. Les chrétiens-démocrates soutenaient l'ancien Premier ministre polonais Beata Szydło du parti national conservateur PiS. Ses 25 députés avaient auparavant assuré la très faible majorité pour Ursula von der Leyen à la présidence de la Commission européenne. Lors du premier vote en commission des affaires sociales le 10 juillet 2019, Beata Szydło a obtenu 21 voix, 27 députés ont voté contre et deux se sont abstenus. Lors du deuxième vote, le 15 juillet 2019, seuls 19 ont voté pour et 34 contre, avec deux abstentions. La majorité des députés européens ne veulent pas élire des politiciens populistes à des postes importants. La nouvelle composition du Parlement européen depuis les élections de mai 2019, où la « Grande Coalition » entre chrétiens-démocrates et sociaux-démocrates a perdu sa majorité, rend difficile la prévision des votes. Le commissaire à l'emploi et aux affaires sociales, qui est également responsable des comités d'entreprise européens, sera élu à l'automne 2019.

Les juges européens exigent un enregistrement systématique du temps de travail



Le 14 mai 2019, la Cour de justice de l'Union européenne à Luxembourg a statué sur un recours introduit par le syndicat des services de la Confédération espagnole CC.OO. revendiquant l'introduction d'un système d'enregistrement du temps de travail quotidien des employés de la Deutsche Bank à Madrid. Comme en Allemagne, les employeurs espagnols étaient seulement obligés d'enregistrer les heures supplémentaires.

La Cour nationale de justice espagnole a renvoyé cette question au Luxembourg, où elle s'est prononcée en faveur du syndicat. Tous les pays de l'UE doivent maintenant obliger les employeurs à mettre en place un système objectif, fiable et accessible pour enregistrer individuellement le temps de travail journalier. Sans enregistrement systématique, les juges considèrent que ni le nombre d'heures travaillées ni leur répartition dans le temps ne peuvent être déterminés de façon fiable. Ce n'est que de cette manière qu'il est possible de contrôler et d'appliquer le respect des règles relatives au temps de travail et de garantir la protection de la santé. Sinon, il serait très difficile, voire impossible, pour les travailleurs de faire respecter leurs droits. Le gouvernement fédéral allemand ne parvient actuellement pas à se mettre d'accord sur la question de savoir quels changements juridiques sont maintenant nécessaires.

[Communiqué de presse de la Cour de justice](#)

[Le texte de l'arrêt](#)

[Commentaire sur l'arrêt](#)

Annnonce d'événement

Un atelier sur ce thème aura lieu le 28 janvier 2020 dans le cadre de la 12e conférence des comités d'entreprise européens et des comités d'entreprise SE à Hambourg.

A yellow speech bubble with the word 'TIPP!' in black capital letters.

[Programme et formulaire d'inscription](#)

2. Véritable codétermination ou marché de dupes?

Les « champions cachés » entrent au conseil de surveillance

Le 14 février 2019 s'est tenue la première réunion du conseil de surveillance paritaire d'Indus Holding à Bergisch-Gladbach (près de Cologne). Le 30 janvier 2019, les délégués des 8 000



travailleurs de tous les sites allemands avaient auparavant pu élire pour la première fois six représentants du personnel. Indus Holding, une holding cotée en bourse détient des participations à long terme dans 45 entreprises de production de taille moyenne de l'industrie métallurgique en Allemagne et en Suisse, qui se caractérisent par une position forte sur les marchés de niche (« hidden champions »). En Allemagne, le groupe Simon en Forêt-Noire, la plus grande filiale avec 800 employés, est responsable de la mise en place des élections. La vice-présidente du comité d'entreprise est désormais membre du conseil de surveillance.

Indus Holding ne compte que 31 employés et n'a pas de service du personnel propre. De l'avis de la direction, il s'agit d'une société de portefeuille purement financière qui n'est pas soumise à la Loi sur la codétermination. Il n'y a donc pas de comité de groupe. Un petit actionnaire n'était pas d'accord et a entamé une « procédure de statut » en octobre 2016, vu que Indus Holding exerce un pouvoir de gestion sur les investissements qu'elle détient. En avril 2017, le tribunal régional de Cologne a exigé la mise en place d'un conseil de surveillance paritaire et le tribunal régional supérieur de Düsseldorf a confirmé le verdict le 4 juin 2018: Indus Holding n'est donc pas une société holding de gestion de patrimoine, mais une société mère d'un groupe. Seule la transformation anticipée en société européenne (SE) aurait pu exclure définitivement les représentants des travailleurs du Conseil de surveillance. D'autres holdings, comme MBB, ont pris cette mesure depuis longtemps, mais ont dû, en contrepartie, mettre en place un comité d'entreprise SE.

[Le texte de l'arrêt](#)
[Rapport sur le contexte et la préparation de l'élection](#)
[Rapport sur l'élection des représentants du personnel](#)
[Brochure: Qu'est-ce qu'une procédure de statut?](#)

Un centre d'évaluation à la place de la codétermination



Le 14 mai 2019, Capita a nommé pour la première fois deux salariés au Conseil d'administration. Avec 63 000 employés dans le monde entier, la société est le plus grand fournisseur britannique de services d'externalisation de gestion de la clientèle, des processus d'affaires et de logiciels avec de nombreux clients dans le secteur public. Capita est issue d'un organisme sans but lucratif et est entrée en bourse en 1991. Grâce à l'acquisition de plusieurs opérateurs de centres d'appels, l'Allemagne est devenue le deuxième pays du groupe avec 5 000 salariés. En outre, il existe des

succursales en Irlande, en Pologne, en Autriche, en Suisse et en dehors de l'Europe. Capita n'a pas encore de comité d'entreprise européen.

Les deux membres du conseil d'administration n'ont pas été élus et les syndicats n'ont pas été impliqués. Toute personne travaillant pour l'entreprise depuis au moins deux ans peut poser sa candidature. Un cabinet de conseil externe a évalué les 380 candidats selon certains critères et réduit la liste à 40 candidats, qui ont par la suite été interviewés par les membres du Conseil d'administration. Deux ont finalement été sélectionnés et perçoivent une rémunération au Conseil d'administration de 64 500 £ par an, en plus de leur salaire. La durée du mandat est de trois ans.

Cette démarche, bien accueillie par la presse, fait suite à un changement de personnel à la tête de l'entreprise. Le nouveau PDG a critiqué « l'arrogance britannique » si les entreprises ne veulent pas nommer des employés aux conseils d'administration et a déclaré que ce n'était plus qu'une question de temps avant que d'autres n'en fassent autant. Il fait explicitement référence à des expériences positives en Allemagne et en Suède. Le 1er janvier 2019, un nouveau code de gouvernement d'entreprise est entré en vigueur au Royaume-Uni, proposant l'inclusion des représentants des salariés dans les conseils d'administration (voir [rapport dans EWC-News 4/2017](#)). Toutefois, il n'y a aucune référence à des procédures électorales démocratiques, c'est pourquoi on ne peut pas parler de codétermination.

[Communiqué de presse de l'entreprise](#)
[Membres du Conseil d'administration](#)
[Article de presse sur la décision de Capita](#)
[Enquête sur l'application du nouveau Code de gouvernement d'entreprise](#)

3. Des nouveaux accords de participation SE

Un producteur d'aluminium néerlandais devient une société européenne (SE)

Un accord SE pour Constellium avait déjà été signé à Paris le 11 avril 2018, mais il n'est entré en vigueur que le 28 juin 2019, la date d'inscription de la SE au registre du commerce d'Amsterdam. Bien que Constellium soit domiciliée aux Pays-Bas, l'accord est régi par le droit français. L'entreprise fournit des produits en aluminium aux secteurs de l'aéronautique, de l'automobile et de l'emballage et emploie 13 000 personnes sur 25 sites de production, dont 8 200 en Europe. Les plus grands pays sont la France avec 4 200 salariés et l'Allemagne avec 2 500 salariés. Il n'y a pas de personnel aux Pays-Bas, mais le choix du pays de domicile de la société holding avait probablement d'autres raisons (voir [rapport dans EWC-News 4/2013](#)). Comme déjà pour Airbus, la cogestion au sein du conseil de surveillance est donc exclue (voir [rapport dans EWC-News 1/2015](#)).



Le CEE institué en janvier 2012 (voir [rapport dans EWC-News 2/2012](#)), également régi par la loi française, sera désormais remplacé par un comité d'entreprise SE. Comme par le passé, la Suisse, troisième plus grand pays, est incluse dans la zone de compétence. L'ensemble de l'accord SE est basé en détail sur la philosophie française. Le comité d'entreprise SE est présidé par le PDG, il est assisté par deux autres directeurs. Le côté des salariés dispose de douze sièges, dont la moitié viendrait de France. Le comité d'entreprise SE se réunit une fois par an et élit cinq délégués au bureau. Il peut faire appel à plusieurs experts, dont un expert comptable typiquement français et d'autres experts sur des sujets particuliers, par exemple la sécurité au travail. Selon la fonction, le temps de délégation est compris entre 30 et 200 heures en plus des réunions. Le droit à la formation permet également la participation individuelle à des formations extérieures. Le comité d'entreprise SE a un accès à toutes les succursales en Europe.

[Le texte du plan de conversion](#)

Codétermination paritaire auprès du constructeur munichois de véhicules utilitaires



Le 16 janvier 2019, un accord SE a été signé à Munich pour MAN Truck & Bus, la plus grande filiale du groupe MAN au sein de Volkswagen SA avec 36 000 travailleurs. La société mère de MAN Truck & Bus, qui a été enregistrée en tant que SE le 19 mars 2019 est la MAN SE, au-dessus se trouve la Traton Group SE (voir [rapport dans EWC-News 1/2019](#)). Chaque société a son propre comité d'entreprise SE. Cette diversité des comités SE au sein d'un groupe rappelle celle d'Airbus, où il n'y a cependant pas de cogestion (voir [rapport dans EWC-News 1/2015](#)).

Le groupe spécial de négociation (GSN) ne s'est réuni qu'une seule journée. Les parties contractantes avaient probablement rédigé un texte commun bien avant, comme déjà l'entreprise pharmaceutique B. Braun à Melsungen en août 2018 (voir [rapport dans EWC-News 4/2018](#)). Le comité d'entreprise SE est composé de 16 membres, dont cinq allemands, qui se réunissent deux fois par an et élisent un bureau de trois membres. Contrairement à Traton, il n'y a pas de délais fixes pour la procédure de consultation. Les délégués ont des poids de vote différents en fonction des effectifs dans leur pays. Les visioconférences sont possibles, mais ne peuvent être organisées unilatéralement par l'employeur. En cas de litige, un comité d'arbitrage est mis en place, auquel chaque partie désigne un assesseur. En outre, il y a un président sur lequel les deux parties doivent s'entendre ou qui peut être nommé par le tribunal.

Pas de réduction de la taille du conseil de surveillance dans la SE

La structure du conseil de surveillance de la SE est identique à celle prévue par la loi allemande sur la cogestion. Dix des vingt sièges sont occupés par le côté des employés. Il s'agit de trois représentants syndicaux, d'un membre du comité d'entreprise de la société mère Traton, de cinq membres du comité central d'entreprise allemand et de deux membres du comité d'entreprise SE.

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

Une entreprise de biotechnologie évite la cogestion au sein du conseil de surveillance

Un accord SE pour Evotec a été signé à Hambourg le 11 mars



2019. L'entreprise recherche des substances actives pour l'industrie pharmaceutique et, à la suite d'une transformation en SE, est en mesure de maintenir son conseil de surveillance sans représentants du personnel. Plusieurs des 2 600 employés sont des scientifiques. Evotec se développe continuellement grâce à l'acquisition de laboratoires de recherche plus petits. Le groupe spécial de négociation se composait de douze membres, trois d'Allemagne, trois de France, trois d'Italie et trois du Royaume-Uni.

Le nouveau comité d'entreprise SE a la même répartition des mandats. Si d'autres pays sont ajoutés, ils ne recevront un siège que si le nombre d'employés dépasse le seuil de 70. Le bureau est composé de quatre membres provenant de quatre pays. Deux réunions plénières ont lieu chaque année. En revanche, le bureau ne se réunit que par visioconférence avec la direction centrale deux fois par an et dans des circonstances exceptionnelles. Les réunions « physiques » nécessitent l'approbation de l'employeur, qui préside également le comité d'entreprise de la SE, il convoque les réunions et établit chaque année un budget.

En outre des sujets habituels, le comité d'entreprise de la SE doit être expressément associé à l'introduction de nouveaux systèmes informatiques, à la protection des données, à la formation continue et à la santé et la sécurité au travail. En cas de restructuration, au moins 30 salariés d'un pays doivent être concernés pour que le comité d'entreprise SE soit compétent de la restructuration. Les avis doivent toujours être soumis en anglais. Il n'y a cependant pas de date limite. Les documents de plus de deux pages ne sont traduits que par extraits dans les autres langues. Les résolutions peuvent être adoptées par courrier électronique. S'il n'y a pas de comité central d'entreprise dans un pays, les comités d'entreprise locaux sont mis en réseau avec le comité d'entreprise SE par visioconférence. Elle a accès à toutes les succursales de l'UE et peut faire appel aux experts de son choix. Une clause Brexit protège la participation britannique au comité d'entreprise de la SE sur une base permanente.

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

4. Les décisions actuelles des tribunaux sur les questions relatives aux CEE

Premier jugement en appel dans l'histoire juridique anglaise des CEE



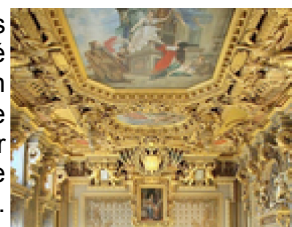
Le 11 mars 2019, le tribunal du travail de Londres a rejeté l'appel du président des représentants des salariés britanniques de Manpower. Il a contesté une décision du Comité central d'arbitrage (CAC) de mars 2017, qui avait accepté l'établissement non conforme du comité d'entreprise européen pour le prestataire de services de personnel américain. La question à trancher était de savoir si un groupe spécial de négociation peut rester en fonction et poursuivre les négociations même après l'expiration de la période de négociation statutaire maximale de trois ans ou si les prescriptions subsidiaires (CEE « par force de loi ») s'appliquent alors automatiquement.

Les 11 et 15 octobre 2018, la Cour d'appel a tenu une audience orale sur l'affaire et a finalement confirmé l'avis de la direction centrale. Après cela, le groupe spécial de négociation de Manpower était encore en mesure de signer un accord de CEE juridiquement valable neuf mois après la fin de son mandat statutaire, même s'il reste en partie inférieur aux prescriptions subsidiaires de la directive européenne (voir [rapport dans EWC-News 4/2017](#)). La décision du tribunal de Londres est la première à avoir été rendue sur une question de CE européen au Royaume-Uni en deuxième instance. Elle contredit une décision du tribunal du travail de Berlin de juillet 2016 dans une affaire similaire (voir [rapport dans EWC-News 4/2016](#)).

[Le texte du jugement](#)

La Cour de cassation française confirme la durée du mandat au sein du CEE

Le 17 avril 2019, la Chambre sociale de la Cour de cassation de Paris (photo), comparable à la Cour fédérale du travail en Allemagne, a statué sur le mandat des membres du CEE. Les juges ont confirmé une décision de la cour d'appel de Versailles qui a rejeté en mars 2017 la destitution de deux délégués français au comité d'entreprise européen d'Axa (voir [rapport dans EWC-News 2/2017](#)). L'accord CEE du groupe d'assurance français prévoit un mandat de quatre ans pour tous les membres du CEE.



Pendant la durée du mandat en cours, un mandat prend fin lorsqu'un délégué quitte complètement les organes représentatifs du personnel de son pays d'origine (remarque: cette règle ne s'applique qu'à Axa et non aux autres sociétés). Les juges ont maintenant statué que le transfert d'un délégué à un autre syndicat n'entraîne pas la perte de son mandat parce qu'un comité d'entreprise n'est pas une instance syndicale.

[Le texte de l'arrêt](#)
[L'accord CEE d'Axa](#)

Londres transfère la responsabilité à Dublin



Le 18 juin 2019, le Comité central d'arbitrage (CAC) a décidé qu'il n'était pas responsable de la demande de formation du groupe spécial de négociation (GSN) de Hewlett Packard Enterprise (HPE). La CAC, en tant que première instance en droit des CEE, est située dans le même bâtiment au centre-ville de Londres (photo) que le tribunal du travail de deuxième instance mentionné ci-dessus. Après le référendum Brexit, la direction centrale de la société américaine HPE avait informé le GSN que les négociations passeraient du droit anglais au droit irlandais. Le Comité central d'arbitrage (CAC) devait préciser si la direction pouvait décider unilatéralement et quelle loi nationale s'appliquerait au futur CEE. La question de la formation n'était qu'un outil pour engager une action en justice.

De 1996 à 2014, Hewlett-Packard a eu un comité d'entreprise européen qui n'était pas soumis à la directive européenne. Après un litige et la résiliation de l'accord CEE « volontaire », le CEE avait été dissous conformément à l'article 14 de la directive CEE et un GSN constitué. Avec la cession d'une partie de l'entreprise à la nouvelle société HPE en novembre 2015, une procédure de négociation complètement nouvelle a dû partir de zéro (voir [rapport dans EWC-News 1/2017](#)). La période de négociation de trois ans s'est terminée sans résultat le 31 octobre 2018. Un comité d'entreprise européen sera désormais mis en place sur base des dispositions subsidiaires du droit irlandais.

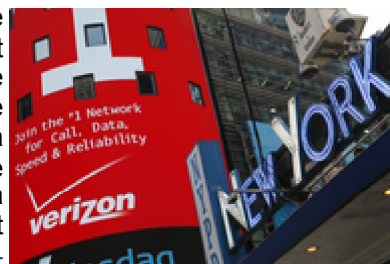
La procédure devant le CAC a duré neuf mois, ce qui est certainement dû au nombre de documents soumis: 589 pages de la part patronale et 115 pages des employés. Il a été fait référence à la décision de la Cour de justice européenne d'octobre 2017 dans l'affaire Polbud (voir [rapport dans EWC-News 2/2018](#)). Des jugements similaires, selon lesquels la direction centrale d'une société non européenne peut déterminer ou modifier unilatéralement le droit national applicable, existaient déjà en Allemagne et en France. En octobre 2012, le tribunal du travail de Ludwigshafen a statué dans l'affaire Donata Holding SE (voir [rapport dans EWC-News 4/2012](#)), en juillet 2014, le Tribunal de Grande Instance de Paris a statué dans l'affaire Manpower (voir [rapport dans EWC-News 2/2014](#)), en juin 2018, le tribunal du travail de Wiesbaden a rendu un arrêt dans l'affaire DXC Technology (voir [rapport dans EWC-News 2/2018](#)).

[Le texte de la décision du CAC](#)
[Le rapport annuel du CAC](#)

5. Des nouvelles actions en justice

Un groupe américain de télécommunications poursuivi en Angleterre

Le 20 juin 2019, le CE européen de Verizon a déposé une plainte auprès du Comité central d'arbitrage (CAC) de Londres, alléguant que ses droits à l'information et à la consultation avaient été violés pendant un certain temps. Le CEE, créé en mars 2009 de droit britannique (voir [rapport dans EWC-News 2/2009](#)) a actuellement un président élu français, un pays où le droit de consultation des comités d'entreprise est très pris au sérieux. La plainte montre des parallèles avec l'affaire Emerson Electric et est accompagnée du même avocat (voir [rapport dans EWC-News 1/2016](#)). Les détails de la plainte ne sont pas encore connus car la direction centrale a demandé aux employés une déclaration écrite de respect de la confidentialité. Aux États-Unis, Verizon a été critiqué pour son comportement antisyndical. Vu le petit nombre d'affaires juridiques CEE en Europe, il est frappant de constater que les entreprises américaines sont plus susceptibles que les autres d'entrer en conflit avec la législation CEE.



Procédures judiciaires contre un conglomérat américain en France



Le 2 juillet 2019, le tribunal régional de Belfort, première instance en matière de droit collectif du travail, a refusé un référé contre un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) pour la centrale à turbines à gaz de la société américaine General Electric. Le plan prévoit le licenciement de 800 des 1 760 employés de la ville industrielle située près de la frontière suisse et de l'Alsace. Le 22 juin 2019, des milliers de personnes ont manifesté au centre-ville de Belfort contre les licenciements collectifs (photo).

Les juges ont renvoyé les syndicats devant le tribunal administratif responsable des plaintes relatives à la mise en œuvre correcte d'un plan social. Cependant, les plaignants veulent passer à l'instance supérieure en matière de droit du travail pour empêcher le plan social d'entrer en vigueur. Au cours du processus de consultation avec les élus, la direction n'était pas disposée à vérifier d'autres solutions que les licenciements collectifs. Deux réunions d'information et de consultation ont été empêchées par les syndicats en fin juin 2019. Depuis janvier 2014, des délais légaux pour la consultation sont en vigueur en France. Les licenciements ne peuvent être effectués de manière juridiquement sûre qu'après soumission d'un avis du comité d'entreprise (voir [rapport dans EWC-News 1/2014](#)). Auparavant, les comités d'entreprise français pouvaient retarder la fermeture de sites pendant des années en ne donnant pas d'avis, par ex. dans une usine de pneus Goodyear (voir [rapport dans EWC-News 4/2009](#)).

La centrale à turbines à gaz de Belfort a été vendue par le groupe français Alstom à General Electric en novembre 2015. Le gouvernement a versé 50 millions € à l'entreprise américaine de l'époque, qui avait promis de créer 1 000 nouveaux emplois en France. Le 19 juillet 2019, les syndicats se sont adressés au ministre français de l'économie. Il devait demander à l'entreprise de cesser d'informer et de consulter sur la restructuration et le plan social jusqu'à ce que la promesse faite dans le contrat soit respectée. La vente de la division énergie d'Alstom a été très controversée et a presque déclenché une action en justice par le comité d'entreprise européen. À la dernière minute, l'entreprise américaine s'était engagée auprès du CEE, ce qui est maintenant également demandé (voir [rapport dans EWC-News 4/2014](#)).

[Article de presse sur les pertes d'emplois à Belfort](#)

[Article de presse sur les suppressions d'emplois en Suisse](#)

[Article de presse sur la décision de justice](#)

[Rapport sur la participation du ministre des affaires économiques](#)

Deux tribunaux du travail allemands décident des frais de déplacement à l'étranger

Le 18 juillet 2019, un procès contre MM Graphia Trier, un fabricant de paquets de cigarettes, a été intenté devant le tribunal du travail de Trèves (photo). Le président élu du comité d'entreprise de Trèves est membre du bureau du comité d'entreprise européen du groupe autrichien Mayr-Melnhof Packaging. Aucun frais de voyage n'a été remboursé par la direction centrale pour sa participation à la réunion du bureau tenue à Vienne les 15 et 16 mai 2019. La loi allemande sur les CEE stipule qu'un employeur allemand peut être tenu conjointement et solidairement responsable en plus de la direction centrale à l'étranger. L'action porte sur ce point. Un autre participant à la réunion, qui n'a pas été remboursé de frais de voyage non plus, a déposé une plainte auprès du tribunal du travail d'Oldenburg le 21 juin 2019. Jusqu'à présent, il n'y a jamais eu de cas comparable en Allemagne. Le CEE de Mayr-Melnhof Packaging travaille sur la base des dispositions subsidiaires « par force de loi » depuis le 1er janvier 2018. L'accord CEE précédent n'a pas été prolongé parce que les négociations n'ont pas abouti (voir [rapport dans EWC-News 2/2018](#)). La direction centrale a déclaré en avril 2019 qu'à l'avenir, elle financerait seulement les réunions plénières et pas de réunions du bureau.



6. La révision des accords CEE existants

Un fournisseur de services de voyage américain améliore ses normes



Un accord CEE révisé pour American Express Global Business Travel (« GBT ») a été signé à Amsterdam le 20 mars 2019. La

coentreprise, qui compte 16 000 employés dans 140 pays, a été formée en 2014, lorsque le fournisseur de services financiers américain American Express a vendu 50 % de sa division Voyages à un groupe d'investisseurs. American Express dispose d'un Forum européen de droit irlandais depuis 1998. Suite à la vente, GBT a son propre comité d'entreprise européen de droit anglais depuis mars 2015.

L'accord est entièrement soumis à la nouvelle directive européenne. Le CEE est un organe mixte composé de plusieurs représentants patronals et de 15 représentants des salariés. Ils sont responsables de 16 pays. Le plus grand pays est le Royaume-Uni avec 2 200 salariés et deux sièges, suivi de l'Allemagne avec 1 300 salariés et de l'Espagne avec 1 000 salariés et un siège chacun. Un comité de coordination de cinq délégués de différents pays dirige le travail régulier, chacun doit être capable de communiquer couramment en anglais. Le nombre d'heures de délégation a été quantifié avec précision et se situe entre 20 et 80 heures par an. Aucun membre du CEE ne peut consacrer plus de 10 % de son temps de travail aux activités des comités d'entreprise locaux et européens. Toutefois, ces limites ne s'appliquent pas dans des circonstances exceptionnelles (consultation pendant la restructuration) et sont pratiquement dénuées de sens dans certains pays, comme l'Allemagne, où certains membres du comité d'entreprise sont exemptés à 100 % du travail en vertu du droit national.

Chaque année, il y a une réunion plénière de trois jours et une réunion du comité de coordination. Le CEE dispose d'un budget annuel de 10 000 € pour la formation et de 15 000 € pour les experts. En cas de différend, un organe de conciliation ad hoc sera constitué d'un observateur de chaque partie, qui devra convenir d'un troisième observateur. Ce n'est qu'à ce moment-là que les mesures juridiques sont possibles. Tous les frais de la commission d'arbitrage et des procédures judiciaires sont à la charge de la société. La direction centrale peut modifier unilatéralement le droit national applicable à tout moment (par exemple après le Brexit), le texte de l'accord CEE n'est pas affecté.

Procédures de consultation comme dans la législation SE

En cas de restructuration, les solutions alternatives et les avis du CEE sont dûment pris en compte par la direction dans le processus décisionnel interne avant de prendre une décision finale. La durée d'un processus de consultation en quatre étapes reste à convenir au cas par cas. L'accord CEE définit l'objectif principal du processus de consultation comme étant de trouver une solution socialement acceptable. Il répond à la norme élevée qui ne s'appliquerait autrement qu'à un comité d'entreprise SE.

Un CEE anglais déménage de Luxembourg à Dublin

Le 28 mai 2019, a été mis à jour l'accord CEE pour Colt Technology Services à Londres. Elle s'applique à 2 700 salariés dans 13 pays de l'UE et en Suisse. Le fournisseur de services informatiques (Colt signifie City of London Telecommunications) a fondé un CEE en 2004 et a révisé l'accord CEE de droit luxembourgeois en juin 2012 (voir [rapport dans EWC-News 3/2012](#)). Désormais, la juridiction irlandaise s'appliquera même s'il n'y a que 24 employés. Les plus grands pays sont le Royaume-Uni avec 800 employés, l'Espagne et l'Allemagne avec environ 500 employés chacun.



L'Inde était auparavant représentée au CEE, mais ne le sera plus. Les délégués britanniques perdront leur mandat le jour de Brexit, la Suisse continuera à en faire partie. Jusqu'à présent, le CEE n'a pas pu faire appel à des experts externes. Pour obtenir ce droit, il a dû accepter un délai de 15 jours ouvrables pour compléter les procédures de consultation, ce qui n'existait pas auparavant. Le nombre de séances plénières annuelles a été ramené de deux à une, mais le bureau est passé de trois à cinq membres. Comme il y a eu beaucoup de restructurations dans le secteur informatique et que Colt Technology Services a très peu d'effectifs dans un certain nombre de pays, cela permettra au CEE d'assurer de mieux travailler. L'EWC Academy a agi en tant que consultant pendant les négociations difficiles.

Fusion dans l'industrie aérospatiale



Un accord CEE pour Collins Aerospace a été signé à Dantzick le 4 juin 2019. Les deux anciens CE européens d'UTC Aerospace Systems et de Rockwell Collins seront fusionnés. Le conglomerat américain United Technologies Corporation (UTC) a acquis

le fournisseur aéronautique américain Rockwell Collins en novembre 2018. La nouvelle société emploie 15 000 personnes en Europe, dont un tiers au Royaume-Uni. Le deuxième plus grand pays est la France, suivie de l'Allemagne.

Les discussions entre les deux organes du CEE ont commencé à Birmingham en octobre 2018 (voir [rapport dans EWC-News 4/2018](#)). Les 20 et 21 février 2019, lors d'une réunion près de l'aéroport de Toulouse, les détails des négociations avec la direction centrale, qui ont débuté le 12 mars 2019 à Bruxelles, sont convenus. Les membres du CEE ont reçu le soutien de l'EWC Academy. Le résultat est un compromis entre les deux anciens accords de CEE.

Nouvelle directive CEE de droit belge

UTC Aerospace Systems avait auparavant un ancien accord « volontaire » de droit allemand, qui n'était pas soumis à la directive européenne, tandis que Rockwell Collins était soumis à la nouvelle directive européenne basée sur le droit luxembourgeois (voir [rapport dans EWC-News 1/2014](#)). Au début des négociations, la direction centrale n'était pas prête à faire de la nouvelle directive européenne la base des négociations. Ce qui aurait déclenché une demande de création d'un groupe spécial de négociation parmi les membres du CEE. Finalement, les deux parties se sont mises d'accord sur la nouvelle directive CEE et la loi belge.

Le nouveau CEE qui compte 18 membres représente douze pays de l'UE et la Suisse. Il se réunit une fois par an. Une clause Brexit garantit la participation à long terme de la main-d'œuvre britannique. Le CEE est présidé par l'employeur et les salariés élisent un bureau de six membres. La compétence transnationale a été formulée de manière plus complète que dans la directive de l'UE, le délai pour soumettre un avis est passé de deux à trois semaines. Les litiges font l'objet d'une procédure de conciliation, ce n'est qu'à ce moment-là qu'il est possible d'aller devant les tribunaux.

7. L'établissement de comités d'entreprise européens

Un fabricant belge de produits surgelés termine les négociations après trois ans

Le 3 avril 2019, l'entreprise familiale Ardo a signé un accord CEE avec le groupe spécial de négociation à son siège en Ardoye (Flandre-Occidentale). Ardo possède 21 sites dans neuf pays et emploie 3 800 personnes. L'accord repose en grande partie sur les dispositions subsidiaires de la directive, mais il présente également certaines particularités. Par exemple, le transfert des volumes de production entre les différents sites ne relève pas de la compétence du CEE, comme c'est souvent le cas.



Chaque pays dispose d'un siège pour 10 % de la main-d'œuvre européenne ; en outre, le CEE peut nommer trois autres membres du CEE. Le CEE rencontre la direction centrale au moins une fois par an. Le bureau se compose du président élu, de son adjoint et de cinq autres membres. Des réunions extraordinaires peuvent être demandées si au moins 25 salariés dans chacun des deux pays sont concernés par la restructuration. La Fédération européenne des syndicats de l'alimentation (EFFAT) a un mandat d'invité et le CEE peut se faire assister par un expert rémunéré de son propre choix. En cas de litige, un organe de conciliation avec trois assesseurs sera mis en place.

[Rapport sur la signature](#)

Un premier CEE dans le secteur des soins



Le 29 avril 2019, un accord de CEE a été signé à Paris pour Korian, leader du marché des services de soins en Europe. Le groupe français coté en bourse exploite plus de 850 établissements dans six pays européens avec 300 000 patients et résidents. Korian emploie 20 000 personnes en France et en Allemagne, 9 000 en Belgique, 2 300 en Italie et plusieurs centaines aux Pays-Bas et en Espagne. Ils sont représentés par 18 délégués au sein du CEE qui se réunit deux fois par an.

Cet accord est le premier du secteur en pleine croissance et montre l'exemple en allant au-delà des normes normales de la directive européenne. La compétence transnationale du CEE est très large, de sorte que les délégués non français peuvent également agir par l'intermédiaire du CEE en cas de restructuration importante dans leur pays. La présidence est assurée par l'employeur, les représentants des salariés élisent un secrétaire et quatre autres membres de différents pays au sein du bureau. Ils rencontrent la direction centrale deux fois par an. Le CEE peut être assisté par un représentant de la fédération syndicale européenne FSESP et par des experts rémunérés. Il a accès à toutes les branches en Europe.

Il existe deux groupes de travail permanents, qui se réunissent au moins une fois par an et peuvent s'appuyer sur des experts : l'un en matière de politique sociale du groupe et l'autre en matière de sécurité et la santé au travail. D'autres groupes de travail peuvent être créés sur une base ad hoc selon les besoins. En plus des réunions officielles, les membres du CEE sont libérés de leur travail entre 60 et 160 heures par an, selon leur fonction. Chaque année a lieu au moins une session de formation. Les différends sont soumis à un conseil d'arbitrage conjoint de quatre membres. Si cet arbitrage échoue, un médiateur externe est appelé. Ce n'est qu'à ce moment-là qu'il est possible d'aller devant les tribunaux. Tous les frais de justice sont à la charge de la direction centrale.

[Communiqué de presse de la signature](#)

Une entreprise familiale française fonde un CEE

Le 20 juin 2019, un accord CEE a été signé pour le producteur de fromage français Bel à son siège de Suresnes, en banlieue parisienne. Bel compte 12 600 salariés dans le monde, dont la moitié en Europe et 3 900 en France. En outre d'onze pays de l'UE, la Suisse et l'Ukraine sont également représentées au sein du CEE. Un pays qui quitte l'UE restera dans la zone de compétences de l'accord CEE.



Le CEE compte 24 membres, dont sept de France, ils se réunissent une fois par an sous la présidence du directeur des ressources humaines. Il préside également le bureau, qui est composé de six représentants des salariés. Un conseiller de la Fédération européenne des syndicats de l'alimentation (EFFAT) assiste à toutes les réunions. La coordination entre le CEE et les comités d'entreprise nationaux a été fixée de manière très précise. La consultation avec le CEE doit se terminer au moins sept jours avant la fin de la période de consultation pour les comités d'entreprise locaux concernés. Les membres du CEE ont le droit d'accès à toutes les succursales et rencontrent la direction du personnel de leur pays d'origine au moins une fois par an.

Comme il est d'usage en France, l'appel à des experts est très largement réglementé. Le CEE peut chaque année faire appel à un expert comptable pendant 20 jours et dispose également d'un budget de 10 000 € pour les autres consultants. Tous les frais de fonctionnement du CEE sont pris en charge par la direction centrale, à laquelle s'ajoutent 3 000 € par an de fonds propres. Selon leur fonction, les membres du CEE disposent de 15 à 35 heures de délégation par an, en plus des réunions. La visioconférence n'est possible que si tous les membres du CEE l'acceptent.

8. Imposer la création du CEE par la voie juridique

Dépôt de plainte peu avant d'aller en bourse



Le 27 mars 2019, un accord CEE a été signé pour le fournisseur automobile britannique TI Fluid Systems à Oxford. La direction centrale avait ignoré la demande de création du CEE et un procès a été intenté devant le Comité central d'arbitrage (CAC) à Londres. Il a été déposé peu avant l'introduction en bourse en octobre 2017 et retiré en février 2018 après le début des travaux du groupe spécial de négociation. Avant l'introduction en bourse, la société employant 28 700 personnes, dont un tiers en Europe, était détenue par un investisseur financier américain.

L'accord CEE est relativement court et largement conforme aux dispositions subsidiaires de la directive européenne. Le CEE se réunit une fois par an et représente douze pays de l'UE, y compris le Royaume-Uni après le Brexit. Il est présidé par un représentant élu et la direction centrale nomme un coordinateur pour l'organisation des réunions. Le bureau est composé de cinq membres provenant de cinq pays. Les avis dans le cadre des procédures de

consultation doivent être rendus au plus tard 30 jours après la réunion. La formation est aussi bien possible individuellement qu'en groupe. Certains pays d'Europe de l'Est n'ont pas participé aux négociations parce qu'ils n'avaient pas encore de délégués.

Un accord CEE controversé en contradiction avec la situation juridique

Le 23 mai 2019, un accord de mise en place d'un comité d'entreprise européen a été signé pour le groupe laitier français Lactalis à son siège de Laval (Pays de la Loire). Les syndicats avaient forcé l'ouverture des négociations par action en justice (voir [rapport dans EWC-News 3/2018](#)). Le groupe spécial de négociation (GSN) n'a finalement accepté l'accord que par 11 voix sur 19. Comme la composition du GSN ne s'est pas fait de manière correcte, le vote et donc l'ensemble de l'accord CEE pourraient être invalidés pour les 30 000 travailleurs.



La direction centrale avait refusé de donner des mandats de délégation aux petits pays de moins de 100 employés et au Royaume-Uni (en raison de l'arrivée prochaine du Brexit). La directive européenne, en revanche, stipule que chaque pays de l'Espace économique européen actuel doit participer aux négociations s'il y a au moins un salarié. Les conséquences juridiques d'une composition incorrecte du GSN sont également contestées pour la société allemande de vente par correspondance Zalando (voir [rapport dans EWC-News 4/2015](#)). En outre, la direction centrale de Lactalis a exercé des pressions sur les délégués pour qu'ils ne fassent pas appel à des experts extérieurs, également lors d'un vote controversé.

L'entreprise familiale a ainsi pu s'assurer que l'accord CEE reste bien en deçà des normes européennes et enfreint le droit communautaire sur certains points. L'employeur préside le CEE et est représenté par quatre directeurs. Les représentants du personnel élisent un secrétaire et son adjoint, il n'y a pas de bureau. Le CEE se réunit une fois par an. Dans des circonstances exceptionnelles, les réunions n'ont lieu que par visioconférence. En plus du temps de réunion, chaque membre du CEE a droit à un jour de délégation par an. Les cours de langues sont subventionnés, mais ont lieu en dehors des heures de travail. Il est interdit de faire appel à des experts externes. Tous les documents traités au CEE sont considérés comme confidentiels et ne peuvent être rendus accessibles aux comités d'entreprise locaux des différents pays. Le contrat ne pourra être résilié au plus tôt qu'en 2027. Le Royaume-Uni ne sera inclus dans le CEE, qu'en cas d'annulation définitive du Brexit. Le texte est considéré comme étant le pire accord CEE jamais conclu en France

9. Un regard au-delà de l'Europe

Un fabricant néerlandais-britannique de biens de consommation limite l'emploi temporaire



Le 10 mai 2019, la direction d'Unilever a signé un engagement mondial en faveur de l'emploi durable avec deux fédérations syndicales internationales à son siège à Londres (photo). Le principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale et la non-discrimination dans les conditions de travail s'applique aux travailleurs intérimaires dans les 300 usines de 69 pays, qu'ils soient employés directement par Unilever ou par une agence. Depuis 2010, les parties contractantes se réunissent tous les six mois. À l'avenir cette déclaration d'engagement fera également l'objet d'un suivi. En mars 2019, le CEE a conclu un accord-cadre sur le développement stratégique du personnel avec la direction centrale (voir [rapport dans EWC-News 1/2019](#)).

[Rapport de la signature](#)
[Le texte de l'engagement](#)

Un premier réseau mondial syndical de la santé

Les 16 et 17 mai 2019, 50 représentants du monde entier du personnel de Fresenius se sont réunis à Francfort-sur-le-Main en même temps que l'Assemblée générale annuelle du groupe de santé. Les rapports des participants ont révélé que Fresenius viole son propre code de conduite dans certains pays, comme aux États-Unis. Le réseau syndical s'efforce donc d'obtenir un



accord-cadre international pour les 280 000 employés dans 100 pays afin d'engager le fabricant allemand de technologie médicale et opérateur de cliniques à respecter les normes sociales et syndicales dans le monde entier.

[Communiqué de presse sur la conférence](#)

[Rapport détaillé de la réunion](#)

[La résonance dans la presse économique](#)

[Interview sur la situation aux États-Unis](#)

[Rapport sur une visite de syndicalistes américains à Berlin](#)

Un constructeur automobile français assure le développement des compétences



Le 9 juillet 2019, la direction de Renault a signé à Paris un accord-cadre international sur le développement du monde du travail avec plusieurs fédérations syndicales et le comité d'entreprise mondial. Les nouveaux systèmes d'entraînement et la numérisation sont les défis de l'industrie automobile. Le développement des compétences nécessaires pour les 120 000 salariés de Renault dans le monde se fera par la négociation avec les représentants du personnel. Depuis 2004, le groupe s'est engagé à respecter les normes sociales dans le monde entier à travers un accord-cadre avec les syndicats. Un CE mondial a été créé en mars 2015 (voir [rapport dans EWC-News 2/2015](#)).

[Rapport de la signature](#)

[L'accord-cadre sur le développement des compétences](#)

[L'accord-cadre sur les normes sociales](#)

10. Des sites web intéressants

Le comité d'entreprise européen de Deutsche Telekom

Dans le cadre du projet DigiT.eu, le CEE de Deutsche Telekom et des syndicats de dix pays ont développé des approches de la participation dans le domaine de la numérisation et le travail 4.0 dans le secteur de l'information et des communications. Toutes les activités du projet ont été compilées sur un site Web. Le premier atelier de ce projet de deux ans, qui bénéficie du soutien financier de la Commission européenne, a eu lieu en octobre 2018 à Vienne.

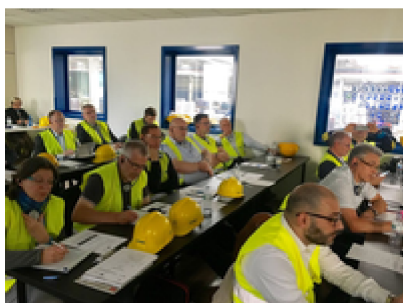


[Le site web du projet](#)

[Rapport de l'atelier de Vienne](#)

[La première lettre d'information du projet](#)

[La deuxième lettre d'information du projet](#)



Échange européen sur la formation professionnelle

Avec voyages d'études en Italie (photo) et en Allemagne, le projet SACADOS a permis aux représentants du personnel de six pays d'échanger leurs expériences sur la promotion prospective de la qualification. En outre, onze séminaires nationaux ont développé et testé du matériel d'information et de formation pour les élus en matière de formation continue en entreprise, y compris une boîte à outils et une méthode de « cercle de résolution de problèmes ». Les documents sont disponibles en plusieurs langues sur le site.

[Le site web du projet](#)

[Présentation du cercle de résolution de problèmes](#)

[Les lignes directrices pour les élus](#)

La transformation numérique dans l'industrie chimique



Avec le soutien financier de la Commission européenne, les partenaires sociaux de l'industrie chinoise analysent les défis sectoriels de numérisation et à définir le cadre d'un plan d'action commun. Sur ui sont disponibles en plusieurs langues.

[Le site web du projet](#)



Indice européen de la numérisation

L'indice relatif à l'économie et à la société numériques (DESI) est élaboré chaque année par la Commission européenne. La Scandinavie est performante. On peut trouver de plus amples informations sur le site

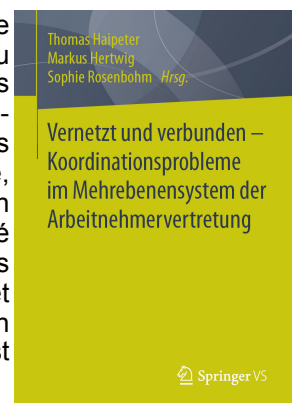
[Le site web de l'indice](#)

[Communiqué de presse sur les chiffres 2019](#)

11. Les nouvelles publications

Comment les comités d'entreprise locaux et les CEE travaillent-ils ensemble ?

Cette anthologie a été publiée au début de l'année 2019 et examine l'interaction entre les différents niveaux de relations professionnelles. Du système en cascade en Allemagne (comités d'entreprise locaux, comités central d'entreprise, comités de groupe et conseils de surveillance co-déterminés) aux comités d'entreprise européens et mondiaux. Différents auteurs mettent en lumière la coopération entre les comités d'entreprise, les salariés, les syndicats, les consultants et les délégués syndicaux. Un chapitre distinct est consacré aux relations juridiques entre le comité d'entreprise européen et les représentants des travailleurs des différents pays. L'ouvrage examine également les accords-cadres internationaux et les réseaux transfrontaliers de création de valeur ajoutée. Une publication en anglais par les mêmes éditeurs avec un contenu similaire est également disponible.



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

[Commander en ligne](#)

[La publication en langue anglaise des mêmes éditeurs](#)

Inventaire condensé des relations industrielles en Allemagne



Cette étude publiée en avril 2019 dans le cadre d'une série nationale de la Fondation Friedrich Ebert décrit la situation politique actuelle, l'évolution du système de négociation collective et le paysage syndical. Depuis la crise des marchés financiers, l'économie allemande s'est mieux redressée que dans les autres pays de l'UE et le taux de chômage a fortement baissé. Mais les négociations collectives diminuent et le nombre de comités d'entreprise est en déclin. L'étude identifie les défis pour le « modèle allemand » des relations industrielles, où des divisions de plus en plus grandes se creusent entre les zones stables de l'industrie et les zones périphériques du secteur des services. L'un des chapitres examine les conséquences sociales de la numérisation et de la rationalisation sur le marché du travail allemand. L'étude compte 48 pages et est disponible en quatre langues (allemand, anglais, français et espagnol).

[Télécharger l'étude](#)

[Masque de recherche pour d'autres versions linguistiques](#) (entrer le nom de l'auteur)

[Étude sur la politique d'affiliation à l'IG Metall](#)

Qu'en est-il des droits des travailleurs dans le monde entier?

L'actuel « Global Rights Index » de la Confédération syndicale internationale (CSI) a été publié le 19 juin 2019. Il analyse le respect des droits des travailleurs dans le monde entier. La situation s'est aggravée dans certains pays européens. 40 % d'entre eux ne reconnaissent pas explicitement le droit d'adhérer à un syndicat, par exemple, et la moitié ont limité le droit à la négociation collective. Le Bélarus, la Grèce et la Turquie sont classés comme des pays sans garantie légale. La Roumanie a été critiquée pour les « violations systématiques ». La Bulgarie, la Hongrie, la Pologne, l'Espagne et le Royaume-Uni signalent des « violations régulières ». Dans des pays comme la Belgique, le Portugal, la Croatie, la République tchèque et la Suisse, les « infractions répétées » ont été documentées dans le rapport.



[Les principales conclusions du rapport](#)
[Le texte du rapport](#)

Commentaire juridique sur le droit CEE allemand



Fin juin 2019 a été publiée la 3e édition tant attendue du commentaire standard de la loi allemande sur les comités d'entreprise européens. Les droits de participation dans la société européenne (SE) sont également commentés du point de vue des travailleurs sur 630 pages. Les auteurs mettent en évidence toutes les innovations de la directive CEE 2009 et se réfèrent à plusieurs reprises aux décisions de justice rendues ces dernières années en Europe. Selon eux, les sanctions inadéquates en cas de violation des droits du CEE (15 000 € est la peine maximale en Allemagne) sont contraires à la directive européenne, qui stipule que les sanctions doivent être « efficaces, dissuasives et proportionnées à la gravité de la violation ». L'annexe de l'ouvrage contient un certain nombre de textes modèles, tels qu'un accord de CEE et des éléments clés pour le règlement d'ordre intérieur.

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

Annnonce d'événement

L'un des auteurs de cet ouvrage, Ralf-Peter Hayen, le chef du service juridique de la confédération syndicale allemande DGB, interviendra lors de l'atelier juridique d'EWC Academy du 15 au 18 octobre 2019 à Berlin.

TIPP !

[Programme et formulaire d'inscription](#)

12. EWC Academy : quelques exemples de notre travail

Séminaire anniversaire au château de Montabaur

Depuis dix ans, se tient chaque année un séminaire de base pour les CEE et les SE, la dernière fois du 23 au 26 avril 2019. Les participants venaient cette fois de neuf entreprises différentes, dont quatre basées en France. En tant que mère patrie du modèle de consultation des CEE, l'expérience française a été au centre du séminaire. Les relations industrielles d'autres pays de l'UE ont également fait l'objet de discussions, de même que le travail pratique au sein des comités d'entreprises européens et de SE. Le prochain séminaire de base au Château de Montabaur aura lieu du 14 au 17 avril 2020.



[Le programme du séminaire de base CEE](#)

Parvenir à un accord CEE juridiquement fiable



Du 5 au 7 juin 2019, les membres du CE européen de Vorwerk ont assisté à leur réunion annuelle au centre de formation de l'entreprise, une villa art nouveau à Wuppertal (photo). Les délégués travaillent sur la base d'un accord CEE « volontaire » de 1996, qui a été actualisé en mai 2012 (voir

[rapport dans EWC-News 2/2012](#)). Les négociations avec la direction ont été entamées avec le soutien de l'EWC Academy en vue de parvenir à un accord CEE à part entière basé sur la directive européenne. L'entreprise familiale allemande emploie 12 000 personnes dans l'électroménager, le revêtement de sol textile et les cosmétiques. Le comité d'entreprise européen représente neuf pays de l'UE ainsi que la Suisse et la Russie.

Une entreprise américaine tient une réunion plénière du CEE en Pologne

Le comité d'entreprise européen de Johnson & Johnson s'est réuni à Varsovie du 17 au 20 juin 2019. Au cours des derniers mois, le groupe américain de biens de consommation avait vendu plusieurs unités d'affaires et impliqué le CEE à un stade précoce. Cependant, les propositions formulées par le CEE au cours de la consultation avaient à peine été reprises par la direction centrale. Avec le soutien de l'EWC Academy, les délégués ont discuté des mesures à prendre pour renforcer leur influence en cas de restructuration à l'avenir. L'accord CEE est soumis à la directive européenne selon le droit belge et a été mis à jour en décembre 2017 (voir [rapport dans EWC-News 1/2018](#)).



Formation pour un équipementier automobile sud-coréen



[News 4/2015](#)).

Les 26 et 27 juin 2019, l'EWC Academy a organisé une formation pour les membres du CE européen de Hanon Systems à Kerpen (près de Cologne). Jusqu'en juin 2015, le fabricant de technologie de climatisation était une filiale du groupe américain Visteon. Il est toujours situé à la même adresse (photo). En mars 2019, Hanon a repris certaines unités commerciales de l'équipementier automobile austro-canadien Magna International, qui sont maintenant également représentées au CEE de Hanon. La formation a servi à développer une compréhension commune du travail du CEE avec les nouveaux délégués. L'accord CEE de Hanon est basé sur le droit allemand (voir [rapport dans EWC-](#)

13. Dates actuelles de séminaires

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 816 représentants des salariés de 285 entreprises ont à ce jour participé, nombreux sont ceux qui y ont déjà participé plusieurs fois. Cela correspond à environ 25 % de tous les comités d'entreprises transnationaux en Europe, sans compter les nombreux colloques intramaison et les interventions auprès d'autres organisateurs.

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

Atelier CEE juridique

Le prochain séminaire juridique sur le droit des CEE aura lieu du 15 au 18 octobre 2019, cette fois-ci à Berlin. Y seront traités : les subtilités juridiques d'un accord CEE, la jurisprudence en matière de CEE et l'application de la nouvelle directive européenne en cas de doute juridique. L'un des intervenants sera de nouveau Ralf-Peter Hayen, expert en la matière et chef du service juridique de la confédération syndicale allemande DGB à Berlin.



[Programme et formulaire d'inscription](#)

12e Conférence de Hambourg pour les comités d'entreprise européens et SE



Comme chaque année, notre conférence annuelle aura lieu le 27 et 28 janvier 2020. Dans un premier temps seront présentés les

derniers développements dans le paysage des CEE et SE ainsi que les décisions judiciaires actuelles. Le programme comprend des études de cas (« meilleures pratiques ») de certaines entreprises. Cette fois, le président élu du CEE d'Unilever fera rapport sur l'accord-cadre européen sur l'avenir du travail que l'organe a conclu avec la direction centrale en mars 2019 (voir [rapport dans EWC-News 1/2019](#)).

[Le programme de la conférence](#)
[Rétrospective: Rapport de la dernière conférence de Hambourg](#)

■ Im Wörterbuch speichern

■ Keine Wortliste für Deutsch -> Englisch...

■ Eine neue Wortliste erstellen...

■ Kopieren

Séminaire CEE et SE au château de Montabaur

Du 14 au 17 avril 2020 aura lieu notre séminaire annuel pour les élus (et futurs élus) au comité d'entreprise européen et au comité d'entreprise SE à Montabaur (à mi-chemin entre Cologne et Francfort, pas loin de la gare TGV). Les thèmes suivants sont offerts en parallèle :



■ Journée d'initiation aux CEE (pour les débutants)

■ Un « événement cinéma » au CE européen à part entier? (pour avancés)

[Le programme des deux séminaires](#)
[Rapport d'un des séminaires précédents à Montabaur](#)

Des manifestations intra

Aperçu des sujets traités lors des colloques intra :

[Exemples de formations intra](#)

14. Mentions légales

Les EWC News sont publiées par :

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

Distribution de l'édition allemande : 21.xxx destinataires
Distribution de l'édition anglaise : 3.xxx destinataires
Distribution de l'édition française : 3.xxx destinataires

Des archives de la Newsletter : www.ewc-news.com
Ici vous pouvez [abonner](#) oder [résilier](#) la newsletter.

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