



Bienvenu à l'édition n° 3/2009 de CEE News.

31 octobre 2009

Der EBR-Fachinformationsdienst

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

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

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



[Dieser Newsletter auf Deutsch](#)



[This newsletter in English](#)

Contenu :

- [1. Les restructurations préoccupent le CEE](#)
- [2. Un regard sur certains pays](#)
- [3. Des meilleurs conditions de travail pour les CEE](#)
- [4. Des jugements actuels](#)
- [5. La fondation de nouveaux comités d'entreprise européens](#)
- [6. La protection des standards sociaux minimums](#)
- [7. Controverses autour de nouveaux accords SE](#)
- [8. Dépasser la barrière linguistique dans les CEE](#)
- [9. Des outils pour le travail de CEE](#)
- [10. Des pages Web intéressantes](#)
- [11. Des nouvelles publications](#)
- [12. Réseau de formation et de conseil « euro-ce.org » : D'autres exemples de notre travail](#)
- [13. Les formations actuelles](#)
- [14. Mentions légales](#)

1. Les restructurations préoccupent le CEE

La vente d'Opel : Des spéculations sur les grèves en Allemagne



Depuis l'insolvabilité du groupe General Motors le 1er juin 2009, l'avenir est incertain pour Opel. Même si le gouvernement fédéral allemand avait assuré à travers d'un crédit pont la vente d'Opel au sous-traitant d'automobiles canado-autrichien Magna et à la Sberbank russe, la vente reste toujours suspendue en ce moment. La commission européenne avait également émise des doutes. D'après des articles de presse, les syndicats veulent faire monter la pression en faveur de la vente, si besoin par le moyen de conflits de travail. La fédération IG Metall dément cependant, du moins officiellement.

- [Aperçu des sites de production d'Opel en Europe](#) (en langue allemande)
- [Diagramme des futurs sites d'Opel](#)

Depuis le 20 septembre 2009, le comité directeur du comité d'entreprise européen de General

Motors négocie avec Magna sur le nombre de suppressions d'emplois. Une réduction de 10.500 postes de travail dont 4.500 en Allemagne est sur la table de discussion. Depuis 2005, et ceci pour assurer une ligne commune, les comités d'entreprise locaux de General Motors ont donné un mandat de négociation au CEE (voir [rapport dans CEE-News 1/2006](#)). Il peut ainsi agir au niveau européen comme s'il était un comité du groupe, bien que la directive européenne ne le prévoit pas.

- [Communiqué de presse du CEE du 8 septembre 2009](#) (en langue anglaise)

Journée de protestation à Anvers

Le 23 septembre 2009, la Fédération Européenne des Métallurgistes (FEM) et le comité d'entreprise européen avait organisée une journée de protestation à l'usine d'Opel à Anvers. Environ 3.000 participants dont beaucoup d'Allemagne étaient venus pour s'opposer aux licenciements et aux fermetures de sites.



- [L'appel de participer](#) (en langue allemande)
- [Vidéo de la journée de protestation à Anvers](#)

Accord en Grande-Bretagne

Un accord entre le syndicat britannique Unite et Magna signé le 13 octobre 2009, donne une garantie jusqu'en 2013 aux 5.500 travailleurs des sites de Vauxhall à Ellesmere Port et Luton.

- [Compte rendu de l'accord à Vauxhall](#) (en langue anglaise)

Le gouvernement espagnol impose des garanties



Une grève prévue pour le 27 octobre 2009 a finalement été annulée à l'usine d'Opel de Figueruelas en Aragon. Quelques jours avant, les syndicats CC.OO et UGT avec l'entremise du gouvernement espagnol, avaient conclu un accord avec Magna qui prévoit la suppression de 900 emplois sur 7.200, initialement il avait été question de 1350. Les deux lignes de production restent intactes et le maintien du site est garanti pour dix ans. Sans cette promesse, le gouvernement espagnol n'aurait pas contribué au paquet de sauvetage pour Opel. Il y avait aussi eu des protestations de masse en Espagne (photo).

Magna évite le comité d'entreprise européen

Ni Magna, ni Sberbank ont installé un comité d'entreprise européen jusqu'à présent. Les représentants des travailleurs de France, de Belgique et de Tchèque avaient déjà demandé en 2007 que l'on désigne officiellement un CEE pour Magna. La direction centrale avait cependant laissé passer le délai légal pour la convocation du groupe spécial de négociation. Depuis février 2008, il y a un CEE par force de loi dans le groupe Magna. Le comité ne s'est encore jamais réuni à ce moment. A la place d'un comité d'entreprise européen, Magna a cependant créé un « comité consultatif des relations avec les travailleurs » qui surveille la charte du personnel définie par l'entreprise elle-même. Le comité est choisi par l'entreprise et pas par les travailleurs.

- [Le texte de la charte du personnel de Magna](#) (en langue anglaise)

Journée d'action contre la scission d'Areva

Le 15 septembre 2009, des actions contre la vente prévue de la « section transmission et distribution » du groupe français nucléaire Areva avaient eu lieu dans huit pays européens en même temps. Le comité d'entreprise européen et les syndicats avaient organisé une manifestation commune à Paris à laquelle étaient venus de nombreux des participants étrangers (photo).



- [Communiqué de presse du CEE](#)
- [Profil de la section « transmission et distribution »](#)
- [Compte rendu de la journée d'action](#) (en langue anglaise)



Fusion dans le secteur téléphonie mobile en Grande-Bretagne

Pour devenir le leader du marché, France Télécom et Deutsche Telekom veulent fusionner leurs filiales de téléphonie mobile au Royaume-Uni (Orange et T mobile) avec 20.000 travailleurs. Les syndicats britanniques craignent la fermeture de centres d'appels et de succursales. Le 11 septembre 2009, ils rencontrèrent à Dublin au bord d'une conférence de l'association des syndicats du secteur de service UNI, des représentants d'Allemagne et de France pour discuter de la poursuite des actions.

Déjà le 18 septembre 2009, le comité d'entreprise européen de France Télécom avait discuté des conséquences possibles. En décembre 2006 la direction centrale de l'ancien groupe public français prône la responsabilité sociale dans un accord ; contrairement à la Deutsche Telekom (voir [rapport dans CEE-News 1/2007](#)). Les deux groupes de télécommunication avaient fondé un CEE en avril 2004. Les textes suivants ne sont disponibles qu'en langue anglaise.

- [Les dessous de la fusion vue par les syndicats](#)
- [Lettre de UNI à France Télécom](#)
- [Lettre de UNI à Deutsche Telekom](#)
- [La page Web des travailleurs d'Orange UK](#)

Le groupe brassicole belge cède l'entière de son marché en Europe de l'Est

Le 15 octobre 2009, le groupe brassicole Anheuser-Busch InBev annonçait la vente de toutes ses filiales dans neuf pays de l'Europe de l'Est à un investisseur financier. La direction centrale du plus grand groupe de brasserie au monde qui siège à Louvain, avait pris cette décision sans en informer préalablement le CEE fondé en 1996. EFFAT, la fédération européenne des syndicats de l'alimentation, examine la voie juridique. En Allemagne, InBev avait repris de nombreuses brasseries comme Beck ou Löwenbräu au cours des dernières années.



- [Communiqué de presse de l'entreprise](#) (en langue anglaise)
- [Communiqué de presse de la fédération européenne EFFAT](#)
- [Page Web des syndicats concernant les investisseurs financiers](#) (en langue anglaise)

2. Un regard sur certains pays

Une nouvelle législation des comités d'entreprise en Pologne



Depuis le 8 juillet 2009, une nouvelle législation des comités d'entreprise est entrée en vigueur en Pologne. Elle supprime les prérogatives syndicales lors de la nomination de membres du comité d'entreprise tel que prévus dans la loi de 2006 (voir [rapport dans CEE-News 2/2006](#)). A l'avenir, les comités d'entreprise polonais seront élus à bulletin secret par tout le personnel, ce qui est un peu comparable aux élections des comités d'entreprise allemands. S'il n'y a pas encore de comité, celui-ci est fondé sur demande d'au moins 10% du

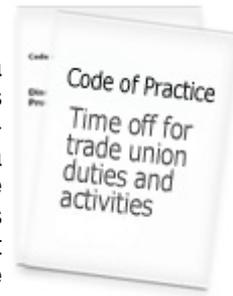
personnel.

Les employeurs doivent assurer des frais du comité d'entreprise

La nouvelle loi apporte une autre innovation. A l'avenir tous les frais d'élection et de fonctionnement du comité d'entreprise seront à charge de l'employeur. Pour la première fois en Pologne, ceci vaut aussi pour les frais d'experts. Selon l'ancienne loi de 2006, tous les frais étaient encore à charge des syndicats. Le changement de loi a été nécessaire suite à la suspension des prérogatives syndicales lors de la nomination au comité d'entreprise par le tribunal constitutionnel polonais en juillet 2008 (voir [rapport dans les CEE-News 2/2008](#)). En plus, il continue à y avoir des syndicats de l'entreprise représentant tous les travailleurs de l'entreprise (aussi les non-membres) selon la loi polonaise des syndicats qui date de 1991.

De nouvelles règles pour les heures de délégation en Grande-Bretagne

Le 14 août 2009, l'organisme indépendant de conciliation ACAS présentait à Londres un nouveau code des pratiques du temps syndical des représentants des travailleurs. Comme il n'y a pas de règles légales précises au Royaume-Uni, il lui revient une grande importance pratique. La publication de ce code a été décidée par le conseil d'administration (« ACAS Council ») dont font partie des représentants des syndicats et des employeurs ainsi que des experts indépendants. Cette procédure permet de garantir une acceptation de la part des employeurs britanniques. Après l'acceptation récente du code par le ministère de l'économie et le parlement, il va entrer en vigueur en début 2010.



Il y a d'autres règles pour les représentants des travailleurs sans affiliation syndicale que pour les représentants syndicaux. Le code ne règle non seulement les heures de délégation mais aussi le droit à la formation et des outils de travail ainsi que les questions de confidentialité. Il s'applique aussi pour les membres de comités de sécurité au travail, les groupes spéciaux de négociation et les comités d'entreprise européens. Les documents n'existent qu'en langue anglaise.

- [Le texte du code de pratique ACAS](#)
- [Guide pour les représentants syndicaux](#)
- [Guide pour les représentant des travailleurs sans affiliation syndicale](#)

La crise du marché financier pousse l'Islande dans l'Union Européenne

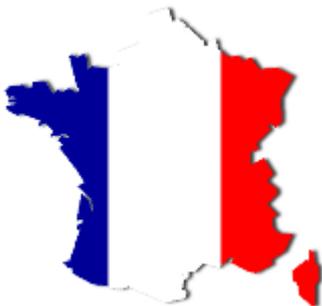


L'île volcanique qui compte 320.000 habitants et un taux de syndicalisation de 90% a officiellement demandé son adhésion à l'Union Européenne le 17 juillet 2009. L'Islande est particulièrement concernée par la crise du marché financier et très proche de la faillite d'État. L'admission à l'Union Européenne est considérée comme non problématique étant donné qu'elle est déjà membre de l'espace économique européen depuis 1994 et qu'elle a déjà transposé en législations nationales de nombreuses directives européennes dont la directive CEE. Par conséquent, il n'y a pas de changements pour les comités d'entreprise européens. L'adhésion pourrait se produire en même temps que la Croatie en 2013.

D'autres pays d'adhésion en position d'attente

Les négociations d'adhésion avec la Turquie sont arrêtées en ce moment. Entre autres parce que le parlement bloque une nouvelle loi syndicale. La Turquie doit d'abord assurer les standards européens syndicaux avant que les négociations ne puissent être continuées (voir le [rapport sur la Turquie dans CEE-News 2/2007](#)). Les négociations n'ont pas encore commencés avec l'ancienne république yougoslave Macédoine, considérée comme candidat officiel à l'Union Européenne depuis décembre 2005 et avec l'Albanie qui a fait une demande d'adhésion le 28 avril 2009.

Conférence technique au sujet du système de la participation française



La France est l'un des pays membres les plus importants de l'Union Européenne. Il n'y a guère de CEE sans représentants français. Plus de 11% de tous les comités d'entreprise européens y ont leur direction centrale. Toutefois, la représentation des travailleurs dans l'entreprise est organisée de manière complètement différente de l'Allemagne. L'employeur assure la présidence du comité d'entreprise, la grève est considérée comme droit humain et la cogestion est un mot étranger. La directive CEE a été calquée sur le système de participation française. Une bonne raison pour les élus allemands de s'intéresser également des subtilités de l'information et de la consultation à la française. Le 26 janvier 2010, une conférence technique suivant § 37,6 de loi des entreprises allemande aura lieu à Hambourg.

- [Le programme de la conférence technique de CEE](#) (en langue allemande)
- [Formulaire d'inscription à la conférence technique de CEE](#) (en langue allemande)

3. Des meilleures conditions de travail pour les CEE

La poste néerlandaise renouvelle son accord de CEE

L'accord CEE pour TNT a été renouvelé en février 2009. Le groupe de logistique issu de la Poste publique dispose d'un CEE depuis 2000. Constitué selon le droit néerlandais, ces pouvoirs dépassent de loin les standards minimums de la directive CEE.



La vaste répartition géographique des succursales est typique pour une entreprise de logistique. Pour cette raison, l'accord CEE a été particulièrement élargi à l'Europe de l'Est. A l'avenir, le CEE compte 35 membres, dont plus que cinq venant des Pays-Bas. Le comité exécutif pourra se réunir quatre fois par an dans l'avenir. Chaque membre du CEE a droit à un jour de formation par an. Le CEE dispose de son propre budget selon l'exemple français. Les textes suivants ne sont que disponibles en langue anglaise :

- [Compte rendu des contenus du nouvel accord CEE](#)
- [Compte rendu d'une enquête auprès du personnel de TNT](#)

Une entreprise américaine accepte une meilleure procédure de consultation



travailleurs élisent le comité exécutif de cinq membres.

Avant même l'entrée en vigueur de la nouvelle directive CEE, un nouvel accord CEE selon le droit britannique et intégrant complètement les dispositions de la nouvelle directive a signé pour UTC Fire & Security le 25 mars 2009. A l'avenir, le fabricant de détecteurs d'incendie et d'extincteurs s'inspire de la nouvelle définition de l'information et de la consultation. Le CEE a été fondé en 2005 et représente 13 pays européens. Il siège sous la présidence de l'employeur. Il se compose de 16 représentants des travailleurs et de cinq de l'employeur. Les

Groupe cosmétique : La consultation en trois étapes

C'est le 17 avril 2009 au siège de L'Oréal à Clichy en banlieue parisienne qu'a été actualisé l'accord CEE datant de 1996. Certes, il n'y a qu'une séance plénière annuelle du CEE, mais la procédure de la consultation a été précisée sous la lumière de la nouvelle directive CEE et subdivisée en trois étapes qui sont exactement définies. C'est le secrétariat de liaison dont les trois membres viennent de trois pays différents qui en est responsable.



Le CEE du plus grand groupe cosmétique au monde est constitué de 30 membres dont huit de France et quatre de Grande-Bretagne. Selon les habitudes françaises, c'est le patron qui assure la présidence. Chaque membre du CEE a droit à deux jours d'heures de délégation par an en plus de la participation à la séance, les membres du secrétariat de liaison dispose de vingt jours. La mesure prévoyant trois jours de dispense supplémentaires pour la procédure de consultation est remarquable. Le patron paye en plus des cours de langue française pour tous les membres du CEE.



Le groupe de produits ménagers et de soins corporels devance la nouvelle directive

Le 8 juillet 2009, Colgate-Palmolive a renouvelé son accord CEE qui avait déjà été conclu selon le droit belge en 1996. La définition de l'information et de la consultation est nouvelle et s'inspire de la nouvelle directive CEE. Une autre nouveauté est le comité exécutif composé de quatre membres venant de quatre pays différents et de sexe différent. Tous les trimestres il rencontre la direction centrale. La présidence du CEE continue à être assurée par l'employeur et les syndicats mettent gratuitement à disposition des experts. Le groupe américain bénéficie ainsi d'une subvention durable payé par les cotisations syndicales.

4. Des jugements actuels

Les informations confidentielles peuvent être transmises

Le 14 mai 2009, la plus haute cour de justice du Danemark a décidé que les administrateurs salariés peuvent dorénavant informer leur syndicat en cas de fusion à venir. En 2000, un représentant des travailleurs au conseil d'administration d'une banque avait informé le président de son syndicat, Allan Bang, d'une fusion prévue avec une autre banque. Une procédure judiciaire avait été engagée contre les deux pour « délit d'initié ». En 2005, la Cour de justice européenne (CJE) a jugé admissible de donner des informations dans le cadre de l'accomplissement de ses activités professionnelles.



- [Le texte du jugement de la CJE](#)
- [Résumé du jugement de la CJE](#) (en langue anglaise)
- [Les fondements du litige](#) (en langue allemande)
- [La décision de la haute court danoise](#) (en langue anglaise)



Le jugement a une grande signification pour la politique syndicale car Allan Bang (photo) n'est pas seulement le président de Finansforbundet, le syndicat danois des employés de banque, mais aussi président de UNI Finance, l'union européenne et mondiale des syndicats des service financiers. Le devoir de la confidentialité n'est pas seulement un sujet de dispute dans les conseils d'administration. Les membres de comités d'entreprise européens, dans des groupes d'inspiration anglo-saxonne, ne sont pas rarement tenus à la confidentialité par des clauses restrictives dans l'accord CEE. Le jugement donne des bons arguments aux travailleurs pour s'y opposer.

- [Rapport de UNI Finance](#) (en langue anglaise)

Pas de droit d'opposition individuel contre un plan social

Le 16 juillet 2009, la Cour de justice européenne à Luxembourg a décidé que les travailleurs ne peuvent pas contester individuellement une procédure de consultation insuffisante en cas de licenciements collectif. Seuls les comités d'entreprise et les syndicats peuvent porter plainte contre la violation des droits à la consultation. En 2006, le tribunal de travail de Liège avait accordé à quelques travailleurs licenciés du sous-traitant d'automobiles Mono Car Styling un dédommagement plus élevé que celui prévu par le plan social. Les juges belges avaient argumenté que employeur n'aurait pas respecté correctement la procédure de consultation des organes de représentation des travailleurs. Les juges à Luxembourg le voient différemment: Pour eux, des dédommagements plus élevés ne sont pas légales.

- [Le texte du jugement de la CJE](#)

Définition exacte de la procédure de consultation

Le 10 septembre 2009, à l'exemple de Fujitsu Siemens Computers en Finlande, la Cour de justice européenne à Luxembourg (photo) a statué sur les devoirs d'information et de consultation de l'employeur en cas de licenciement collectif. Selon l'avis du tribunal, une procédure de consultation doit être terminée complètement avant résiliation des contrats de travail. Les juges précisent le déroulement temporel suivant: la société mère prend d'abord une décision stratégique fondamentale, une procédé d'information et de consultation est ensuite effectué dans la filiale et ce n'est qu'après que la décision définitive peut être prise. En cas de non respect de ce déroulement de procédure, les licenciements ne peuvent pas prendre cours.



- [Le texte du jugement de la CJE](#)

Le jugement a aussi une grande importance pour les comités d'entreprise européens car il souligne le déroulement formel d'une procédure de consultation. L'employeur peut seulement agir quand la consultation du CEE est correctement terminée. La procédure de consultation est terminée quand le CEE a décidé de sa position. Une telle décision est seulement possible si l'employeur a rempli tous ses devoirs d'information. C'est dans le cas d' Alcatel - Lucent en 2007 qu'un tribunal français les avait exactement défini pour la première fois (voir [rapport dans CEE-](#)

[News 2/2007](#)). Un procédé de consultation non correctement terminé mène à une procédure d'injonction, comme l'a montré de façon exemplaire le cas de Gaz de France (voir [rapport dans CEE-News 1/2008](#)).

- [D'autres jugements dans des affaires de CEE](#)

5. La fondation de nouveaux comités d'entreprise européens

Une chaîne hôtelière suédoise fonde un CEE

En mars 2007, Hilton vendait les 132 hôtels Scandic à l'investisseur financier EQT (voir [rapport dans CEE-News 3/2007](#)). Après la sortie du CEE de Hilton, il n'y avait plus de représentation transnationale des travailleurs à Scandic. Un accord CEE a été signé le 26 décembre 2008 selon le droit suédois. Le nouveau CEE s'est constitué du 6 au 8 octobre 2009 à Stockholm. Les 18 délégués représentent dix pays et siègent une fois par an. Comme le centre névralgique se situe dans les quatre pays scandinaves, eux seules envoient un membre au comité exécutif. La Suède envoie le coordinateur du CEE. Tous les pays européens en dehors de l'Union Européenne envoient un observateur au CEE ce qui est un fait remarquable.



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

Un Groupe de Singapour aura bientôt une représentation des travailleurs européenne



Le 26 mars 2009, un accord CEE selon le droit britannique a été signé pour le groupe d'électronique Flextronics de Singapour. Des représentants de travailleurs de 15 pays européens font partie du CEE. Si la présidence va à l'employeur, les travailleurs choisissent un « EWC Leader ». Le comité exécutif se compose de quatre représentants des travailleurs venant de trois pays et de trois représentants des employeurs qui se rencontrent quatre fois par an. Même si la définition d'information et de consultation s'inspire encore de l'ancienne directive CEE et qu'il n'y a qu'une seule séance plénière annuelle du CEE par an, jusqu'à deux visites sur place dans des succursales sont néanmoins possibles.

Le groupe graphique américain met des bornes pour des accords de CEE britanniques

Après presque trois ans de négociations un accord CEE a été signé pour RR Donnelley le 16 octobre 2009. L'entreprise américaine fondera un comité d'entreprise européen avec des délégués venant de douze pays s'inspire déjà complètement des règles améliorées de la nouvelle directive européenne. Le plus grand groupe graphique au monde joue ainsi un rôle de pionnier pour les accords de CEE au Royaume Uni. Depuis mars 2007, il y a également un réseau syndical mondial à RR Donnelley. Les textes suivants sont uniquement disponibles en langue anglaise :



- [Communiqué de presse de la fédération Unite](#)
- [Article sur la signature de l'accord de CEE](#)

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

6. La protection des standards sociaux minimums

Un groupe touristique renforce la responsabilité sociale



La direction centrale de l'entreprise française Club Méditerranée et les fédérations syndicales internationales ont signé le 23 juillet 2009 un nouvel accord sur le respect des standards sociaux minimums. Le secrétaire du comité d'entreprise européen a fait autorité lors des négociations. L'accord conclu pour la première fois en 2004 et

seulement valable pour l'Europe et l'Afrique s'applique maintenant à tous les 80 clubs de vacances dans 30 pays au monde. La surveillance est assurée par une commission paritaire. Cet accord apporta déjà des améliorations concrètes pour les clubs de vacances italiens après la violation des droits syndicaux là-bas.

La deuxième partie de l'accord assure les conditions de travail de la main-d'œuvre saisonnière en Europe et Afrique qui ne peuvent pas être plus mauvaises que celles des employés sur place. Ceci concerne en particulier les employés du Maroc, de Tunisie et de la Turquie qui travaillent temporairement à l'intérieur de l'Union Européenne. Elle concerne cependant aussi les clubs de vacances autour de la Méditerranée, au Sénégal, en Côte d'Ivoire et sur île Maurice. A l'avenir les représentants syndicaux iront sur place trois jours par saison pour vérifier les conditions de travail.

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

Accord cadre international pour l'entreprise d'habillement espagnole

Le 2 octobre 2009, un accord-cadre mondial fut signé à Dublin entre l'Union internationale des syndicats de service (UNI) et le groupe de textile espagnol Inditex (voir la photo). Il renforce la responsabilité sociale en matière d'heures de travail, de protection au travail et de la santé. Les droits syndicaux sont garantis pour les 90.000 employés dans plus de 4.400 succursales dans 73 pays. La troisième plus grande entreprise d'habillement au monde exploite par ex. la chaîne de commerce en détail Zara. Déjà en 2007, les conversations avaient eu lieu avec des syndicats et des sous-traitants (voir [rapport dans CEE-News 1/2007](#)).



- [Communiqué de presse à la signature du contrat](#) (en langue anglaise)
- [Le texte d l'accord](#) (en langue anglaise et espagnole)

Une Charte syndicale européenne pour le tourisme



Le 9 octobre 2009, plusieurs syndicats internationaux ont présenté à Bruxelles une charte pour le tourisme. La charte analyse des défis pour des employés dans les hôtels, dans la restauration, les entreprises de transport et chez les organisateurs de voyage. Elle formule des exigences concrètes aux employeurs et à la politique. Elle fait aussi appel aux consommateurs de réfléchir aux conséquences sociales comme écologiques car le cercle vicieux du « tourisme au rabais » doit être stoppé.

- [Communiqué de presse concernant la Charte](#) (en langue anglaise)
- [Le texte de la Charte](#)

7. Controverses autour de nouveaux accords SE

Une société immobilière française devient SE

Le 15 mai 2009, pour la première fois une entreprise française cotée en CAC 40 en bourse s'est transformée en société européenne (SE). Le groupe immobiliers Unibail-Rodamco de Paris exploite des centres commerciaux et des complexes de bureau dans huit pays de l'Union Européenne, dont aussi à « La Défense » (photo). Deux tiers des 1.600 employés se trouvent en France. Il n'y avait pas encore de comité d'entreprise européen avant, la réunion du groupe spécial de négociation (GSN) était donc la toute première occasion d'une rencontre internationale des représentants des travailleurs.



Pendant la première réunion du GSN d'une durée de trois jours, la direction centrale a voulu faire signer sans discussion le texte d'un accord SE qu'elle avait préparée. Le GSN n'était cependant pas d'accord et en avertissait l'inspection de travail française. Un accord SE a finalement signé le

27 février 2009, il prévoit la mise sur pied d'un CEE de 14 membres. La structure de la direction d'entreprise est très atypique pour la France. S'il y a un conseil d'administration dans beaucoup d'entreprises françaises, Unibail-Rodamco a décidé de séparer la direction et le conseil. Dans le conseil de surveillance de la SE, il n'y a cependant pas un seul représentant des travailleurs.

- [Communiqué de presse de l'entreprise](#)
- [Compte rendu des négociations au sein du GSN](#) (voir la page 6)

L'entreprise familiale bavaroise évite la cogestion

Depuis le 17 juillet 2009 le constructeur d'installations industrielles Huber de Berching a adopté la société européenne (SE) comme raison sociale. La transformation put être terminée sans dépasser la limite de 500 travailleurs en Allemagne. Par ce moyen, le conseil de surveillance composé de trois personnes reste aussi sans représentants des travailleurs à l'avenir. L'entreprise fabrique des installations de traitement d'eau et est présente dans 16 pays du marché intérieur européen, 800 personnes sont occupées dans le monde. On cherche cependant en vain toute allusion à l'évitement de la cogestion dans le communiqué de presse.

- [Communiqué de presse de l'entreprise](#) (en langue anglaise)



Des protestations empêchent un conseil de surveillance minuscule

Depuis le 18 septembre 2009, SCA Hygiene Products à Munich a adopté la raison sociale de la société européenne (SE). L'entreprise avec ses 6.500 travailleurs est actif dans six pays de l'Union Européenne et produit entre autres : les mouchoirs de papier Tempo et le papier Zewa. La filiale du groupe SCA suédois a voulu réduire de moitié les mandats dans le conseil de surveillance en cours de transformation en SE.

Avant, l'entreprise avait un conseil de surveillance paritaire de douze membres, car presque 2.900 travailleurs sont localisés en Allemagne - environ 44% du personnel total européen. Étant donné que le nombre dépasse de loin le seuil de 25% prévu par la directive européenne garantissant la cogestion, la direction centrale ne pas pu empêcher la composition paritaire du conseil de surveillance SE. Elle a cependant voulu réduire le conseil de surveillance de douze à six membres.

Pour les 13 membres du groupe spécial de négociation (GSN) dont cinq d'Allemagne, ceci n'était pas acceptable. Ils ont informés la presse au siège de la société mère en Suède. Par la suite, la période légale de négociation de six mois a été prolongée. L'accord de participation SE a été conclu le 2 juin 2009. Il prévoit un conseil de surveillance paritaire avec six représentants des travailleurs : deux représentants allemands, un représentant de Grande-Bretagne, d'Autriche et des Pays-Bas ainsi qu'un permanent de la fédération allemande IG BCE ont entre-temps été élus.

Il n'y aura pas comité d'entreprise SE à court terme

Comme il y a depuis de nombreuses années quatre comités d'entreprise européens de branches en plus du comité d'entreprise européen pour le groupe SCA (voir [rapport dans CEE-News 4/2005](#)), on a renoncé à la création d'un comité d'entreprise SE pour la filiale SCA Hygiens Products SE. En attendant, les comités d'entreprise européens de branches restent en fonction.

- [Communiqué de presse de l'entreprise](#) (en langue allemande)
- [Le plan de transformation dans son intégralité](#) (en langue allemande)
- [Rapport sur les négociations au sein du GSN](#) (en langue anglaise)
- [Rapport sur la Suède et l'interview avec un élu de SCA](#) (en langue allemande)

Le parlement européen revendique une révision de la SE

Selon l'avis du parlement européen, les directives sur la participation des travailleurs dans la société européenne (SE) doivent être vérifiées d'urgence. Ceci à fait l'objet des discussions de la séance plénière à Bruxelles le 7 octobre 2009. Un manque de dynamisme en cas d'augmentation du nombre de travailleurs est un des points critiqués de la directive SE. En particulier en

Allemagne ce manque peut être utilisé pour « geler » la participation (voir [rapport dans CEE-News 3/2008](#)).

- [La séance plénière dans son intégralité](#)
- [La participation dans la société européenne \(SE\)](#) (en langue allemande)

Nouvelle étude concernant la Allianz SE

En mai 2009, l'institut IMU de Munich a présenté une étude qui examine la pratique de participation au sein du groupe Allianz après sa transformation en SE. Quels changements y a-t-il eu dans les filiales allemandes depuis octobre 2006, quand le groupe d'assurance a été une des premières entreprises européennes à se transformer en SE ?

- [Le texte de l'étude](#) (en langue allemande)

8. Dépasser la barrière linguistique dans les CEE

Quels sont les membres de CEE maîtrisent des langues étrangères ?

Le 24 septembre 2009 l'Office des données statistiques de l'Union Européenne (Eurostat) publiait des données sur la connaissance des langues étrangères. Selon l'étude il y a un grand écart nord-sud entre les Scandinaves doués pour les langues et les plus réticents aux langues étrangères sur les îles britanniques et en bord de la Méditerranée. Ces résultats empiriques permettent des conclusions sur les langues pour les quels ils faut recourir à des d'interprètes dans les réunions de CEE de la plus haute nécessité.



La langue étrangère la plus répandue dans l'Union Européenne est l'anglais. Ce n'est qu'en Bulgarie, en Pologne et dans les trois États baltes que c'est le russe qui prédomine. En Irlande et en Grande-Bretagne, le français est considéré comme étant la langue étrangère la plus importante. Aujourd'hui, déjà 100% de tous les élèves dans les écoles secondaires en Finlande, aux Pays-Bas, en République Tchèque et au Luxembourg apprennent deux ou plus de langues étrangères. Au Royaume-Uni par contre plus que la moitié de tous les élèves n'apprennent pas de langue étrangère, ils sont 19% en Irlande.

Les plus gros problèmes de langue ont les pays du sud de l'Union Européenne. 40 à 50% de la population ne maîtrisent pas une seule langue étrangère. Ce sont même 75% en Hongrie. 29% de la population adulte ne comprends pas de langue étrangère en Allemagne, et 41% en France. L'autre extrême est la Norvège où uniquement 2,9% de tous les adultes comprennent exclusivement leur langue maternelle. Dans des pays comme la Belgique, la Slovénie ou les pays scandinaves, plus de la moitié de la population maîtrise même deux langues étrangères.

- [Communiqué de presse d'Eurostat sur la connaissance des langues](#)

Anglais commercial pour les comités d'entreprise allemands

La revue spécialisée AiBplus faisait en juillet 2009 état des problèmes des élus allemands dont l'anglais est insuffisant en cas de négociation avec des directions anglophones ou pour communiquer avec leurs collègues au CEE avant et après les réunions. L'article présentait des cours de langue qui aident de manière ciblée dans de telles situations.

- [La contribution sur des cours de langue pour des élus](#) (en langue allemande)

Nous avons rassemblés quelques matériaux utilisées dans des cours de langue (voir la photo) pour comités d'entreprises :

- [Extrait auditif 1 : Des expressions pour des réunions](#)
- [Extrait auditif 2 : Des expressions pour des réunions](#)
- [Affiche éducative sur les suppressions d'emploi](#)
- [Affiche éducative : faire des présentations en anglais](#)
- [Liste de vocabulaire pour fixer des rendez-vous](#)



L'équipe du réseau de formation et de consultation « euro-ce.org » en collaboration avec l'institut Euro-Team organise un cours de langue du 26 au 29 janvier 2010 à Hambourg. La formation se focalisera sur les expressions typiques pour le travail au comité d'entreprise, la conversation pendant la pause café de la réunion du CEE et la communication au bureau pour le secrétariat du CEE. Les formateurs de langue donnent de tels cours de langue à destination de comités d'entreprise et de syndicats depuis 18 ans déjà. Le cours de langue peut être combiné avec la conférence technique pour des comités d'entreprise européens qui a lieu au même hôtel.

- [Des informations supplémentaires sur le cours de langue](#) (en langue allemande)
- [Formulaire d'inscription au cours de langue](#) (en langue allemande)



Des formations en ligne au travail

Une autre possibilité pour approfondir des connaissances de langues étrangères est le projet de formation e – Learning du centre de formation de la fédération ver.di. L'anglais, le français, l'espagnol, l'italien et l'allemand comme langue étrangère peuvent être choisies. Il est en plus possible d'avoir accès à des modules sur la culture des affaires dans différents pays européens. Ce projet de langue réalisé par des partenaires dans plusieurs pays a le soutien financier de l'Union Européenne. Il ne s'adresse toutefois pas uniquement aux élus, mais est également ouvert à tous les travailleurs.

- [Des informations supplémentaires sur ce projet de langue](#)
- [Inscription pour des participants allemands](#) (en langue allemande)

Deuxième édition du dictionnaire français

En mars 2009, la DGB de la Sarre a présentée la deuxième édition de son dictionnaire allemand - français pour le travail syndical. Il y a aussi un dictionnaire allemand - anglais comparable (voir [rapport dans CEE-News 2/2008](#)).



- [Des informations supplémentaires sur les dictionnaires de la DGB Sarre](#)
- [D'autres aides de traduction](#) (en langue allemande)

9. Des outils pour le travail de CEE

Dépliant présentant la nouvelle directive CEE



Le 30 septembre 2009, la Commission européenne a publié un dépliant expliquant clairement sur deux pages les règlements de la nouvelle directive CEE. Il existe dans trois langues: Allemand, Anglais et Français.

- [Des informations supplémentaires](#)
- [Téléchargement du dépliant](#)

De nouvelles données statistiques sur des comités d'entreprise européens

En juillet 2009, l'Institut syndical européen à Bruxelles a publié de nouveaux chiffres. Selon les données il y a 908 comités d'entreprise européens, dont un tiers dans l'industrie métallurgique et électrique. C'est l'Allemagne qui compte le nombre le plus élevé de groupes avec un CEE.

- [Les nouvelles statistiques sur les CEE à télécharger](#) (en langue anglaise)

Le règlement intérieur éloigne des risques juridiques

Pas seulement les comités d'entreprise européens, mais les groupes spéciaux de négociation peuvent également se doter d'un règlement d'ordre intérieur. Il est par exemple particulièrement important de documenter l'exécution correcte de décisions, notamment en cas de menaces de

procédures devant les tribunaux. Le groupe spécial de négociation (GSN) du groupe pharmaceutique japonais Takeda (voir [rapport dans CEE-News 1/2009](#)) a récemment voté un tel règlement intérieur qui peut servir de modèle.

- [Le règlement intérieur du GSN de Takeda](#) (en langue allemande)
- [Un règlement intérieur a-t-il une signification ?](#) (en langue allemande)
- [Ebauche d'un règlement intérieur pour le CEE](#) (en langue allemande)
- [Le règlement intérieur du CEE de Frauenthal](#)



Des profils syndicaux à consulter par pays

Celui dans un comité d'entreprise européen qui est occupé avec une délocalisation en Tunisie ou qui a un projet d'échange avec des représentants des travailleurs au Mexique peut s'informer de manière concise sur les conditions cadre les plus importantes dans le pays respectif. Sur plus de 200 pages, on y présente les règles de l'activité syndicale pour le monde entier. Tous les pays ont leur propre profil et sont repris dans une liste alphabétique.

- [Les profils des pays du monde](#) (en langue anglaise)

10. Des pages Web intéressantes

Campagne pour une restructuration socialement tolérable à DHL



Le 8 septembre 2009, une page Web syndicale a été créée pour les travailleurs de DHL. Sous la marque DHL, la poste allemande mène ses affaires dans le domaine de la logistique au niveau mondiale. Après des protestations en été 2009 à l'aéroport de Bruxelles contre les plans de licenciement de DHL, les syndicats veulent coordonner plus fortement leurs activités. Une semaine d'action est prévue en novembre 2009.

- [La page Web pour des travailleurs de DHL](#)
- [Des exigences syndicales à la restructuration DHL](#)
- [Communiqué de presse à l'occasion des protestations à Bruxelles](#) (en langue anglaise)
- [Guide de la campagne mondiale](#)

Nestlé également mis sous pression

Le groupe alimentaire suisse se plaint à soigner son image d'entreprise socialement responsable. La fédération internationale des syndicats de l'alimentation documente sur une nouvelle page Web les atteintes de Nestlé à ses propres exigences et les actions menées au niveau mondial.



- [La page Web syndicale sur Nestlé](#)

Rapprochement entre la Turquie et l'Union Européenne



Depuis 2005, on négocie l'adhésion de la Turquie à l'Union Européenne. Des préjugés mutuels existants compliquent l'adhésion (voir [rapport dans CEE-News 2/2007](#)). Un projet financé par l'Union Européenne veut réunir des représentants des travailleurs et encourager un dialogue plus proche de la réalité sociale. Une série de conférences et de formations auront lieu. Les contenus sont disponibles sur une page Web.

- [La page Web concernant le dialogue Turco-Européen](#) (en langue anglaise)

Le système d'information tarifaires « agri-info.eu » fournit des données sur les salaires et les conditions de travail dans l'agriculture européenne. Des informations de base sur le système social, sur la protection de la santé au travail et sur les syndicats pour au total 31 pays y sont disponibles dans sept langues.

- [La page Web agri-info](#)

Nous avons rassemblés de nombreux autres liens intéressants dans une [collection de liens](#).

11. Des nouvelles publications

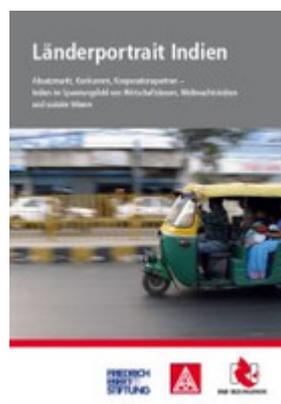
Parution de rapports sur le Brésil et sur l'Inde

L'organisme de formation de DGB et l'IG Metall ont présenté en commun deux nouvelles brochures sur le Brésil et à l'Inde, des pays en plein développement. La publication sur le **Brésil** examine la situation sociale et la situation des syndicats sous la présidence de Lula, un ancien secrétaire syndical, qui gouverne depuis 2002. Un chapitre propre examine les conséquences des accords cadre internationaux et donne plusieurs exemples d'entreprise de l'industrie métallurgique.

- [Des informations supplémentaires](#)
- [Téléchargement de la brochure](#)



L'**Inde** situé dans le champ de tension entre boom économique, la volonté de devenir une grande puissance et une situation sociale critique – tel est le sous-titre de la deuxième brochure. Elle examine le développement économique et le changement social dans le pays en voie de développement, qui depuis 1991 est en voie de devenir une puissance économique. A côté des particularités de l'économie indienne, un chapitre est consacré au travail syndical et à la législation sociale. Bien que l'Inde joue un rôle croissant dans l'externalisation de postes TIC, on cherche en vain une coopération entre syndicats allemands et indiens.



- [Des informations supplémentaires](#)
- [Téléchargement de la brochure](#)



Où se situe l'internationalisation de l'IG Metall ?

Dans sa thèse parue fin août 2009, Dr Stefan Rüb, un chercheur en matière de CEE, a examiné cette question à travers de nombreux interviews. Pour lui, à côté de la politique de négociation, c'est la politique syndicale dans l'entreprise qui joue le rôle central y compris en ce qui concerne les accords cadres internationaux imposant des standards sociaux mondiaux et les comités d'entreprise européens. A travers d'une rétrospective historique, il met en évidence les points de tension et conflictuel au sein d'une organisation syndicale qui doit se positionner face à une perspective transfrontalière pour rester cohérente. Rüb arrive à un résultat critique: A l'intérieur de l'IG Metall, la logique d'action européenne est très peu ancrée et ne se montre que dans des cas exceptionnels.

- [Des informations supplémentaires](#)
- [Commande en ligne](#)

En septembre 2009 est paru un recueil qui documente les contenus d'une conférence germano-néerlandaise sur la participation (voir [rapport dans CEE-News 2/2008](#)). Les sujets traités sont : Le système de participation en Allemagne et en Pays-Bas, des comités d'entreprise et la participation des travailleurs dans la société européenne (SE). Dr Werner Altmeyer du réseau de formation et de consultation « euro-ce.org » a décrit les problèmes du travail de CEE transculturels et des exemples positifs de politique contractuelle de CEE. Le livre n'est disponible qu'en langue anglaise.

Thomas Blanke/Edgar Rose/Herman Voogsgeerd/Wijnand Zondag (editors)

Recasting Worker Involvement?

Recent trends in information, consultation and co-determination of worker representatives in a Europeanized Arena

Deventer 2009, 220 pages, ISBN 978-90-13-06329-5, € 45,-

- [D'autres informations et la table des matières](#) (en langue anglaise)
- [Commande en ligne](#)



Commentaire juridique des négociations SE

La deuxième édition de ce commentaire qui a été publié en septembre 2009 est particulièrement recommandable à comités d'entreprise concernés par une transformation en SE. Les questions au sujet de la participation dans les SE y sont traités en détail. Au delà de l'explication des antécédents de la directive SE, l'ouvrage intègre la réglementation de la directive de fusion en ce qui concerne la fusion transfrontalière de sociétés de capital. S'il y a déjà une multitude de SE, surtout en Allemagne, la directive de fusion n'a été qu'une seule fois appliqué, à savoir dans le cas de la compagnie d'assurance Münchener Rück (voir [rapport dans CEE-News 2/2009](#)).

- [Des informations supplémentaires sur le livre](#)
- [Commande en ligne](#)

Nous avons rassemblé une plus vaste littérature spécialisée sur une [page spéciale](#).

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

Préparation à la conclusion d'accords cadres internationaux

Des élus de Bank Austria et HypoVereinsbank se sont rencontrés le 6 et le 7 juillet 2009 à Bad Hofgastein (Autriche), pour y préparer la prochaine réunion du CEE de la société mère UniCredit. Le point fort de la réunion était la formation concernant l'introduction de standards internationaux sociaux et éthiques dans le secteur bancaire. Cette formation était donnée par Dr. Reingard Zimmer du réseau de formation et de conseil « euro-ce.org ». L'accord conclu à la Danske Bank en septembre 2008 servait comme modèle (voir [rapport dans CEE-News 3/2008](#)). A la suite de la réunion un réseau syndical global a été créé le 21 septembre 2009 pour UniCredit.



- [Compte rendu de la création du réseau global](#) (en langue anglaise)



Atelier de travail en matière de CEE en Roumanie

Du 14 au 15 septembre 2009 s'est déroulé un atelier de travail pour membres des comités d'entreprise européens des secteurs des service et l'industrie métallurgique dans la ville thermale Sinaia dans la région des Carpates (sur la photo l'ancienne résidence d'été du Roi). Environ 25 représentants des travailleurs de sept pays y ont échangés leurs expériences faites dans le cadre de restructurations. Dr Werner Altmeyer du réseau « euro-ce.org » y a présenté la nouvelle directive.

- [La présentation de la nouvelle directive CEE](#) (en langue anglaise)

Dans le courant de l'année 2010, plusieurs ateliers comparables auront lieu. Des rencontres sont prévus à Paris, Londres, Madrid, Berlin, Bucarest et Varsovie. Le prochain numéro des CEE-News, donnera des informations plus détaillées.

Atelier de travail au château de Montabaur

La renégociation d'un accord CEE sur base de la nouvelle directive a été le sujet d'un atelier qui s'est déroulé du 12 au 14 octobre 2009 dans le cadre médiéval du centre de colloques au château de Montabaur. 13 membres de CEE venant de douze entreprises y ont discutés des questions juridiques avec le Prof. Dr Wolfgang Däubler et échangés leur expériences. Voici, quelques réactions en fin d'atelier :



- Notre accord n'est pas si mauvais que ça, nous devons le vivre.
- J'emporte un plan de ce qu'il faut faire dans les 6 mois à venir.
- Je me sens plus en sécurité pour mon travail au CEE maintenant.
- L'atelier a été une bonne préparation pour nos négociations.
- Tous les comités européen doivent combattre les mêmes problèmes.
- J'y vois plus clair. Notre accord reflète-t-il vraiment la pratique ?

L'atelier sera organisé une nouvelle fois en octobre 2010 au même endroit.

13. Les formations actuelles

Des inscriptions sont possibles pour les formations et des ateliers suivants :

Conférence pour les comités d'entreprise européens Les problèmes juridiques et pratiques du travail des CEE

25/01/2010 à Hambourg

La participation à la française ?

26/01/2010 à Hambourg

(les deux dates peuvent être réservées séparément)

- [Le programme de la conférence technique CEE](#)
- [Formulaire d'inscription à la conférence technique CEE](#)
- [Rapport de la dernière conférence technique de CEE en janvier 2009](#)



L'anglais pour les comités d'entreprise européens

26/01 au 29/01/2010 à Hambourg

- [Des informations supplémentaires sur le cours de langue](#)
- [Formulaire d'inscription au cours de langue](#)

Conférence technique CEE franco-allemande

05 au 07/07/2010 à Paris

Atelier pour des comités d'entreprise européens

Octobre 2010 à Montabaur

- [Des informations supplémentaires sur ces manifestations](#)

Des formations de l'institut de formation continue des comités d'entreprise (ifb)



Depuis 1998, l'ifb offre des formations pour des comités d'entreprise européens. Les contenus de la formation ont été élaborés en collaboration avec le réseau de formation et de conseil « euro-ce.org ».

Formation de base : La voie vers le comité d'entreprise européen

07 au 11/06/2010 à Fulda

08 au 12/11/2010 à Hanovre

Séminaire complémentaire : Pratique, spécial CEE

16 au 20/11/2009 à Nuremberg

14 au 18/06/2010 à Erfurt

15 au 19/11/2010 à Hambourg

- [Des informations complémentaires sur la formation de base](#)
- [Des informations complémentaires sur la formation complémentaire](#)

L'Europe pour les permanents du syndicat IG Metall

Institutions, champs de politique, comités d'entreprise européens

24 au 26/03/2010 à Bad Orb

- [Des informations complémentaires sur cet atelier](#)



Echange d'expérience pour des comités d'entreprise européens Séminaire de la fédération IG BCE

24. au 26/03/2010 à Bad Münden

(des informations supplémentaires suivent prochainement)

Des manifestations intra

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

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

14. Mentions légales

Les CEE-News sont publiés par :

Réseau de formation et de conseil « euro-ce.org » GbR

Von-der-Tann-Straße 4, D-20259 Hamburg

www.euro-betriebsrat.de (allemand)

www.euro-workscouncil.net (anglais)

www.euro-ce.org (français)

Ont collaboré à ce numéro :

Werner Altmeyer, Rudolf Reitter, Reingard Zimmer

Distribution de l'édition allemande : 12.806 destinataires

Distribution de l'édition anglaise : 1.698 destinataires

Distribution de l'édition française : 1.436 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@euro-ce.org