



20 octobre 2015

**Bienvenu à l'édition n° 3/2015 de CEE-News.**

**Der EBR-Fachinformationsdienst**

L'académie pour comités d'entreprises européens « EWC Academy » vous donne des informations autour du comité d'entreprise européen et des sujets adjacents.

CEE-News paraît quatre fois par an.  
Les numéros anciens se trouvent dans les [archives](#).

Vous pouvez télécharger la newsletter en [format pdf](#) pour l'imprimer.



[This newsletter in English](#)



[Dieser Newsletter auf Deutsch](#)

Contenu :

- [1. Nouvelles règles de CE en France et au Luxembourg](#)
- [2. Les systèmes de relations sociales dans d'autres pays](#)
- [3. Les conflits dans des entreprises qui ont fait la une](#)
- [4. Les décisions de justice dans des questions de CEE](#)
- [5. Les fusions déterminent l'ordre du jour des CEE](#)
- [6. Actualisation et négociation des accords CEE](#)
- [7. Les nouveaux accords de participation SE](#)
- [8. Première transformation en SCE en Europe](#)
- [9. Un regard au-delà de l'Europe](#)
- [10. Des sites web intéressants](#)
- [11. Nouvelles publications](#)
- [12. La EWC Academy : exemples de notre travail](#)
- [13. Séminaires actuels](#)
- [14. Mentions légales](#)

## 1. Nouvelles règles de CE en France et au Luxembourg

### Moderniser le dialogue social

Le 19 août 2015, un paquet de règlements juridiques est entré en vigueur en France, il va changer considérablement à la fois la représentation des employés au lieu de travail et la cogestion dans les conseils d'administration. La loi sur le dialogue social et l'emploi, appelée « loi Rebsamen » selon l'ancien ministre du Travail socialiste François Rebsamen (Photo), est destinée à moderniser les relations sociales. Les relations industrielles françaises seraient caractérisées par des règles complexes et rigides et une « culture de la méfiance », selon l'avis du gouvernement.



Initialement, il était prévu de laisser les interlocuteurs sociaux négocier le contenu de la loi. Cette tentative a cependant échoué le 25 janvier 2015. Le gouvernement avait alors présenté son propre texte. La loi est un élément important du programme de réformes pour stimuler l'économie et réduire le chômage, qui avec un taux de presque 11 % est plus de deux fois plus élevé qu'en Allemagne. Des modifications à la procédure de consultation des CE dans le cadre de

restructurations étaient déjà entrés en vigueur le 1er janvier 2014 (voir [rapport dans CEE-News 1/2014](#)).

### **De nombreux conseils d'administration avec une représentation des salariés à l'avenir**

Ce n'est que depuis juin 2013 que les entreprises en France sont tenues d'intégrer les représentants des salariés avec droit de vote dans le conseil de surveillance ou d'administration. Le seuil fixé fût très élevé : la cogestion s'applique uniquement aux entreprises de 5.000 salariés en France et de plus de 10.000 dans le monde entier (voir [rapport dans CEE-News 2/2013](#)). Avant 2013, il n'y avait que la cogestion dans les entreprises publiques ou anciennement publiques. La nouvelle loi abaisse le seuil à 1.000 salariés en France (et 5.000 dans le monde). Ainsi le nombre d'entreprises couvertes par la cogestion va considérablement augmenter (environ 200 à ce jour). Le nombre de représentants des salariés va continuer à croître, mais ils ne peuvent cependant pas exercer un mandat au comité d'entreprise simultanément.

- [Le contenu de la loi sur la codétermination de 2013](#) (en langue allemande)
- [Vue d'ensemble de la participation au niveau du conseil d'administration en France](#)

### **Une réforme des structures des comités d'entreprise**

Jusqu'à présent, trois instances existent en parallèle dans les entreprises françaises : les délégués du personnel, le comité d'entreprise et le comité d'hygiène et de sécurité du travail. Dans les usines de moins de 300 salariés, ces trois instances seront fusionnées à l'avenir, dans les grandes entreprises cela se fera sur une base volontaire. Le droit de consultation des comités d'entreprise sera également simplifié. Jusqu'à présent, il y a 17 consultations obligatoires par an, qui figurent dans 50 dispositions de lois différentes. Elles seront dorénavant résumées dans un chapitre distinct du Code de travail et limiter à trois domaines fondamentaux :

- La consultation sur l'orientation stratégique de l'entreprise
- La consultation sur la situation économique et financière
- La consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et de l'emploi

Le comité d'entreprise continue à se réunir sous la présidence de l'employeur, comme avant la réforme. Le banc des salariés se réunit à une réunion préliminaire pour des discussions internes, comme le fait le comité d'entreprise allemand en réunion officelle. Les réunions du CE en France ont un caractère fortement juridique. L'employeur est obligé de prouver qu'il a réalisé une consultation correcte. Si ce n'est pas le cas, les mesures peuvent être arrêtées en cour d'application. À l'avenir les sessions de vidéoconférence seront également possibles et l'employeur peut les enregistrer. Cela vaut également pour les comités de groupe et les comités d'entreprise européens soumis au droit français.

La consultation au sens français implique toujours un examen détaillé de la question par des experts externes, choisis par les élus. C'est seulement après cette étape que le comité rend son avis et termine la consultation. Cette philosophie influence fortement la directive sur les comités d'entreprise européens (voir [rapport dans CEE-News 3/2011](#)).

- [Aperçu des principales modifications](#) (en langue allemande)
- [Rapport sur l'adoption de la loi](#)
- [Évaluation des changements d'un point de vue syndical](#)
- [Contexte : La représentation des salariés dans les entreprises en France](#)

---

### **Le Luxembourg passe du modèle belge au modèle allemand**



La loi du 23 juillet 2015 qui réforme le dialogue social dans l'entreprise marque un tournant au Luxembourg. Elle entrera en vigueur le 1er janvier 2016 et introduit un comité d'entreprise selon le modèle allemand. Le CE selon le modèle belge, un comité mixte composé des employeurs et des salariés dans les entreprises de plus de 150 salariés, qui existe depuis 1974 a été aboli. À l'avenir, un comité d'entreprise pourra être créé dans une entreprise à partir de 15 salariés. À l'origine, la loi devrait entrer en vigueur en 2013 (voir [rapport dans CEE-News 1/2013](#)), mais elle a été retardée suite à crise gouvernementale.

Le CE (« délégation du personnel ») dispose d'un droit d'information et de consultation dont les

contenus se basent en grande partie sur le texte de la nouvelle directive CEE. Dans les entreprises de plus de 150 salariés, il y a en plus un droit de codétermination pour certains thèmes touchant à la gestion des ressources humaines. Il y a un chargé de la sécurité et de l'égalité des chances. L'employeur doit payer des experts que le comité peut librement choisir. Dans les entreprises de 250 salariés, un membre du comité d'entreprise est complètement exempté de travail, il y en a deux à partir de 501 salariés. Une fois par an, il y a une réunion du personnel durant les heures de travail. Chaque membre du comité a droit à des congés de formation. Une commission de médiation avec un président neutre intervient en cas de désaccord.

La Confédération syndicale chrétienne LCGB a critiqué la loi parce qu'elle confère au comité d'entreprise des tâches qui, auparavant, étaient du ressort des organisations syndicales. La Confédération syndicale socialiste OGBL s'est félicitée de la nouvelle loi. L'association des employeurs s'est exprimée de manière négative. Les dernières élections aux comités de l'ancienne loi ont eu lieu en novembre 2013. Plus de 50 % de tous les mandats revenaient à des candidats non syndiqués (voir [rapport dans CEE-News 4/2013](#)).

- [Le texte de la loi](#)
- [L'avis du syndicat social-démocrate OGBL](#)
- [L'avis du syndicat chrétien LCGB](#)

### Annonce d'un événement

Du 29 mars au 1er avril 2016, auront lieu les journées d'initiation CEE au Château de Montabaur (à mi-chemin entre Francfort et Cologne, avec gare TGV). Il sera également question des systèmes de relations industrielles des plus importants pays de l'UE.

TIPP !

- [Le programme de Montabaur](#) (en langue allemande)

## 2. Les systèmes de relations sociales dans d'autres pays

### Reconstruction de négociation collective en Grèce

Depuis 2011, sous la pression de la Troïka, la Grèce connaît un déclin de son système de négociation collective. C'est ainsi que des normes de droit du travail collectif plus favorables et le droit du gouvernement à déclarer les conventions collectives universellement applicables ont été abolis. Il n'y a pratiquement plus des conventions collectives sectorielles.



Le gouvernement Syriza élu pour la première fois en janvier 2015 a annoncé que la reconstitution du système de négociation collective grec serait une de ses principales priorités. En avril 2015, un projet de loi a cependant échoué en raison de la résistance des bailleurs. Bien que passé inaperçu, le gouvernement a finalement pu faire respecter cette revendication. Le troisième mémorandum d'août 2015 prévoit une vérification du développement du système de négociation collective par des experts indépendants et les organisations internationales (y compris l'Organisation internationale du Travail, OIT) afin de procéder aux nouvelles réformes qui devraient s'inspirer des « meilleures pratiques dans l'Union européenne ». Il a explicitement été retenu qu'il ne devrait pas y avoir un « retour aux politiques du passé ».

- [Le paysage des conventions collectives en Grèce après 2010](#)
- [Une estimation actuelle du système de négociation collective grec](#) (en langue allemande)
- [Étude sur l'avenir du système de négociation collective grec](#) (en langue anglaise)

### Des protestations contre un « nouveau modèle social » en Lituanie



Le 10 septembre 2015, les syndicats lituaniens ont protesté devant le bâtiment du parlement dans la capitale Vilnius contre la réforme du droit du travail engagé par le gouvernement socialiste. Elle devrait être adoptée en octobre 2015 et n'a pas été coordonnée avec les interlocuteurs sociaux. Afin de rendre le pays plus compétitif, un nouveau modèle social devrait être introduit. L'ensemble du droit de travail et social devrait être modernisé. Le délai de licenciement sera de trois jours seulement, la loi réduit considérablement l'indemnité de départ et les règles de protection

pour les femmes enceintes et les parents. Les contrats à durée déterminée devraient être massivement élargis. Il devrait y avoir des règles plus restrictives pour les activités syndicales. La Lituanie a un taux de chômage de 9,6 % et est le dernier des trois pays baltes à avoir rejoint la zone euro le 1er janvier 2015 (voir [rapport dans CEE-News 3/2014](#)). Les textes suivants sont uniquement disponibles en langue anglaise :

- [Vue d'ensemble des changements proposés](#)
- [Rapport sur les manifestations](#)

---

### Menace du système des négociations collectives en Finlande

Le 18 septembre 2015 a eu lieu en Finlande une grève générale contre les coupes dans les dépenses sociales et les restrictions au système de négociation collective. La coalition conservatrice au pouvoir depuis le 29 mai 2015 à laquelle participe un parti populiste de droite, veut réduire le congé annuel, les suppléments pour les heures supplémentaires et le travail du dimanche. Elle veut abolir le paiement de deux jours fériés et supprimer le jour de carence pour le premier jour de maladie.



Au départ, le gouvernement voulait conclure un « pacte social » avec les interlocuteurs sociaux. Après l'échec de cette tentative, le 21 août 2015, il a annoncé le 9 septembre 2015 des mesures unilatérales pour réduire les coûts du travail. À l'avenir, les conventions collectives ne devraient plus réglementer les conditions minimales, mais les conditions maximales. Les syndicats y voient une attaque à la liberté d'association. La Finlande est en récession avec une hausse du chômage, qui est de 9,7 % actuellement. Les textes suivants sont uniquement disponibles en langue anglaise :

- [Rapport sur le pacte social échoué](#)
- [Rapport sur les manifestations](#)

### 3. Les conflits dans des entreprises qui ont fait la une

#### Les agents de bord de SAS intendent un procès au syndicat suédois



Le 2 juin 2015, 190 agents de bord de la compagnie aérienne scandinave SAS ont déposé une plainte contre la fédération Unionen à la Cour du travail de Stockholm. Dans le cadre d'une réorganisation en novembre 2012, ce syndicat avait signé une convention collective entraînant une détérioration des montants des pensions du personnel de cabine. À travers cet accord une grande partie des droits de pensions, basées sur des pertes de salaires concédés lors de négociations antérieures, ont été perdus. Selon les plaignants, le syndicat aurait agi sans leur consentement et outrepassé ses compétences. Il aurait traité l'argent des hôtesses de l'air, comme s'il avait été le sien. Les syndicats ont fait valoir que sans ce plan de relance, SAS aurait été insolvable et de nombreux emplois auraient été supprimés.

- [Rapport sur les événements à SAS](#) (en langue anglaise)
- [Rapport de presse à propos du procès](#) (en langue suédoise)

---

#### Ryanair se retire du Danemark

Le 1er juillet 2015, la Cour du Travail du Danemark s'est prononcée dans le cas de Ryanair. Il a statué sur sa compétence en matière de négociation collective à l'aéroport de Copenhague. La compagnie aérienne irlandaise à bas coût y avait ouvert sa base le 26 mars 2015. Elle refuse d'entrer en négociation avec les syndicats danois. La raison est similaire à celle donnée précédemment dans d'autres pays : tous les contrats de travail de Ryanair seraient soumis à la législation du siège du groupe en Irlande. En octobre 2013 cette position avait presque amené une séquestration des avions par le procureur en France (voir [rapport dans CEE-News 4/2013](#)).



Après la décision du tribunal, la Confédération des syndicats danois LO a appelé à des actions de solidarité pour le 18 juillet 2015. Ryanair aurait été ainsi exclu des services de ravitaillement, la manutention des bagages et de la restauration. Des actions de solidarité contre Ryanair ont été annoncées aussi pour le 23 juillet 2015 à l'aéroport de Billund, dans le Jutland. En face des actions, la direction centrale a décidé le 15 juillet 2015 de se retirer complètement du Danemark. Les vols se feront à l'avenir de Kaunas en Lituanie. Ryanair envisage de contester la décision du tribunal devant la Cour européenne à Luxembourg.

- [Le fondement du litige](#) (en langue allemande)
- [Rapport sur la décision du tribunal](#) (en langue anglaise)
- [Communiqué de presse de la Confédération européenne des syndicats](#)
- [Le texte du verdict](#) (en traduction anglaise)

#### Unité de négociation controversée dans une banque britannique



Le 14 juillet 2015, la banque Lloyds de Londres a signé une nouvelle convention collective sur la représentativité avec les deux syndicats Unite et Accord. Les deux fédérations sont membres de la confédération TUC et vont à l'avenir négocier toutes les conventions collectives pour l'ensemble du personnel du groupe en Grande Bretagne. Le syndicat le plus grand Loyds Trade Union (LTU), avec 42.000 membres, qui n'est pas affilié au TUC, se voit retirer la représentativité en tant qu'interlocuteur de négociation (« derecognition »). Il est donc exclu de toutes les instances représentatives du personnel et ne pourra plus qu'individuellement représenter ses membres, comme peut le faire tout avocat.

Le Lloyds Banking Group qui compte 85.000 salariés dans le monde a été créé en 2009 par la fusion de Lloyds TSB avec la banque de crédit immobilier Halifax et Bank of Scotland. La rivalité entre le syndicat plus militant LTU et les deux fédérations du TUC, est une conséquence directe de cette fusion, puisque chaque syndicat mettait son propre accent dans la banque où il était représenté. Pendant trois ans, ils ont négocié un partenariat, sans résultat cependant. La situation rappelle le secteur du transport allemand, où les petits syndicats de métier agissent contre les fédérations de la DGB. Depuis juillet 2015 un genre de « derecognition » suite à loi sur l'unité de négociation est explicitement possible en Allemagne (voir [rapport dans CEE-News 4/2014](#)). Les textes suivants sont uniquement disponibles en langue anglaise :

- [Rapport de presse sur le retrait de la représentativité](#)
- [Avis du syndicat Accord](#)
- [Avis du syndicat Unite](#)
- [Position du syndicat LTU](#)

#### 4. Les décisions de justice dans des questions de CEE

##### Aucun droit de consultation pour la filiale nationale

Le 21 mai 2015, la Cour d'Appel de Versailles a rejeté la demande du CE européen de Transdev, un groupe français dans le secteur des transports, par rapport à l'information et la consultation sur l'avenir de la société de ferries insolvable SNCM à Marseille. La cour, siégeant dans un bâtiment historique (photo) à côté du célèbre château, a confirmé la décision de première instance de novembre 2014 (voir [rapport dans CEE-News 4/2014](#)). Comme les deux directions ont leur siège en France et comme SNCM représente seulement 2,5 % de l'effectif total de Transdev, il n'y a pas de question transnationale au sens de la directive CEE.



En outre, la Cour a examiné la question de savoir qui peut déposer une plainte au nom du comité d'entreprise européen. Dans ce cas, il y avait 14 délégués (deux tiers de tous les membres du CEE). La direction centrale argumente que les délégués individuels ne peuvent pas déposer plainte au nom du CEE, car ils n'ont pas eu de procuration. Le CEE aurait plutôt dû prendre une décision par majorité de ses membres. Le juge a cependant accepté la plainte des 14 délégués, argumentant que la convocation d'une réunion extraordinaire du CEE nécessiterait un délai et que par conséquent qu'il ne serait plus possible des s'opposer à temps un éventuel non-respect de la loi.

- [Rapport sur le verdict](#) (en langue anglaise)
- Le texte du jugement peut être demandé auprès de nous

### Les syndicats ne peuvent pas introduire de plainte à la place du CEE



Le 17 juillet 2015, le tribunal de grande instance de Nanterre, en banlieue parisienne, a rejeté la demande de référé contre les licenciements collectifs à Total introduit par deux syndicats. La compagnie pétrolière française prévoit de supprimer 180 des 430 emplois de la raffinerie La Mède près de Marseille et 180 des 580 emplois à la Lindsey Oil Refinery qui est sur la côte de la mer du nord anglais. Alors que la CGT à La Mède avait fait 48 jours de grève (photo), la majorité des travailleurs et les trois autres syndicats ne se sont pas impliqués. La consultation du CEE s'est faite différemment de ce que voulait la CGT.

Ensuite la CGT et la fédération britannique Unite, ont intenté un procès à destination de la direction centrale. Les juges ont explicitement affirmé le droit syndical à exiger un processus de consultation appropriée devant les tribunaux français. Dans ce cas particulier cependant, le CEE avait été informé de manière détaillée avec documents à l'appui des plans de la direction lors sa dernière réunion. La majorité au CEE n'a donc pas appuyé l'action des deux syndicats. Selon le tribunal, les syndicats ne peuvent pas prendre la place du comité d'entreprise européen dans une telle situation. Les frais juridiques de 5.000 € doivent être repartis entre les deux syndicats plaignants. L'accord CEE de Total a été révisé en octobre 2012. Ce dernier est considéré comme l'un des meilleurs en France (voir [rapport dans CEE-News 4/2012](#)).

- [Rapport sur la suppression d'emplois en Angleterre](#) (en langue anglaise)
- [Rapport sur la grève en France](#)

### La Loi CEE allemande passe devant la Cour fédérale du travail



La directive européenne créant les comités d'entreprise européens existe depuis 1994. Jamais encore un procès au sujet de la violation des droits d'un CEE n'avait été porté devant les juges de la Cour du travail la plus élevée d'Allemagne. Le 12 octobre 2015, le Tribunal supérieur du travail du Bade-Wurtemberg avait accepté l'appel à la Cour fédérale du travail, après avoir rejeté une demande de référé en deuxième instance.

Le différend est basé sur la fermeture, à la fin de 2014, de l'usine du groupe d'emballage australien Amcor à Neumünster (Schleswig-Holstein). Le comité d'entreprise européen n'a pas été correctement informé et consulté (voir [rapport dans CEE-News 1/2015](#)). À la fin c'était seulement le respect de la mise en œuvre de la législation allemande en matière de CEE qui jouait un rôle devant le tribunal. C'était une décision de la majorité alors conservatrice libérale en avril 2011 au parlement (Deutscher Bundestag) de définir comme peine maximale une amende de 15.000 € seulement. L'opposition sociale-démocrate de l'époque n'a pas pu faire passer une demande de sanctions plus sévères (voir [rapport dans CEE-News 1/2011](#)). Selon de nombreux avocats, c'est un mépris des intentions du législateur européen. La directive CEE exige explicitement « des sanctions efficaces, dissuasives et proportionnées par rapport à la gravité de l'infraction ». Cette question sera peut-être soumise à la Cour européenne de justice de Luxembourg avant que la Cour fédérale du travail ne prenne sa décision finale.

#### Annnonce d'un événement

Du 28 au 30 octobre 2015, aura lieu à Hambourg, un séminaire juridique, qui se penchera sur les décisions de justice en matière de CEE.

TIPP !

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

### 5. Les fusions déterminent l'ordre du jour des CEE

#### Appel à renoncer aux licenciements



Le 23 juillet 2015, le comité d'entreprise européen du fabricant suisse de matériaux de construction et de colle Sika s'est réuni à l'usine de Bad Urach (Bade-Wurtemberg). Le groupe, dominé par une société holding familiale, emploie 17.000 salariés dans le monde va être vendu au groupe français Saint-Gobain. Dans une lettre ouverte, le CEE a exigé des engagements du PDG de Saint-Gobain garantissant l'emploi sur tous les sites durant les trois premières années après l'acquisition et qu'il n'y aura pas d'aggravation de la structure salariale existante et des services sociaux sur les sites.

Le CEE craint que des parties de Sika puissent être sorties du groupe et vendues pour compenser le coût élevé de l'acquisition. « En raison de ces problèmes non résolus, nous pensons que la meilleure solution pour Sika et ses employés serait de rester une entreprise suisse indépendante », disent clairement les élus. Saint-Gobain est un des dix plus grands groupes industriels en France, avec 180.000 employés dans 66 pays. Il a un comité d'entreprise européen depuis 1988 et l'accord a été mis à jour en mai 2009 (voir [rapport dans CEE-News 2/2009](#)). Le CEE de Sika a été créé en 1996.

- [Rapport sur la lettre ouverte](#) (en langue allemande)

---

### Fusion des sociétés d'embouteillage de Coca-Cola



Le 6 août 2015, les trois embouteilleurs européens Coca-Cola Enterprises, Coca-Cola Iberian Partners et Coca-Cola Erfrischungsgetränke ont fusionné en une nouvelle société Coca-Cola European Partners, basée à Londres. La nouvelle société dispose de 50 usines d'embouteillage dans 13 pays avec 27.000 salariés, dont 9.500 en Allemagne. La société mère américaine ne produit que des concentrés. La mise en bouteille est assurée par des sociétés indépendantes, certaines cotées en bourse qui utilisent le nom de Coca-Cola sous licence seulement. Le Coca-Cola Hellenic Bottling Company pour l'Italie, l'Autriche et Europe de l'Est ne participe pas à la fusion. Il s'agit du seul groupe en Europe avec un CE européen de droit grec (voir [rapport dans CEE-News 3/2012](#)). Parmi les trois sociétés impliquées dans la fusion, seule Coca-Cola

Enterprises a un CEE établi en vertu de la loi belge en 1998. Un nouveau comité d'entreprise européen de droit britannique qui couvrira tous les 13 pays sera formé pour la nouvelle société.

- [Communiqué de presse de la fédération syndicale EFFAT](#) (en langue anglaise)

### La main-d'œuvre espagnole continue à faire la une

Comme Coca-Cola Iberian Partners avait seulement des sites en Espagne et au Portugal, l'initiative visant à mettre en place un CE européen est récente. Le conflit sur la fermeture de quatre usines d'embouteillage a cependant attiré l'attention en Europe. En juin 2014, la plus haute juridiction espagnole avait annulé le licenciement de 1.190 employés, vu qu'il n'y a pas eu de processus de consultation adéquat des comités d'entreprises espagnols (voir [rapport dans CEE-News 2/2014](#)). Après une nouvelle bataille juridique, les juges ont finalement ordonné le 13 juillet 2015 de réengager immédiatement les travailleurs licenciés. Ensuite, le site de Fuenlabrada près de Madrid a été rouvert le 7 septembre 2015, non pas comme le site de remplissage, mais comme un centre logistique.

Ce conflit a fait la une des journaux en Europe et occupé le Parlement européen. Récemment, c'est le New York Times qui en a parlé et posé la question suivante : un tribunal espagnol peut-il forcer une multinationale, à mettre en bouteille du Coca-Cola contre sa volonté ? Si cette question était maintenant déférée à la Cour européenne de justice à Luxembourg, il y aurait un débat sur une question fondamentale qui occupe également de nombreux comités d'entreprise européens : quel est le contenu d'un véritable processus de consultation et quelles sont les conséquences si la direction ne l'applique pas correctement ?

- [Article dans le New York Times](#) (en langue anglaise)
- [Chronologie des litiges](#) (en langue espagnole)
- [Rapport sur la réouverture du site près de Madrid](#) (en langue espagnole)

Bien que la fusion ait été annoncée en avril 2015 et la plupart des approbations reçues entretemps, les deux comités d'entreprise européens ont seulement obtenu les informations qui ont également été publiées dans la presse. Le 11 septembre 2015, le groupe de coordination syndicale pour Nokia et Alcatel-Lucent s'est rencontré à Bruxelles et a critiqué le mépris systématique des droits de consultation et d'information. Il n'y a ni eu de déclaration sur le calendrier de la procédure, ni au sujet des résultats attendus de la fusion, en particulier en termes d'emploi. Le rachat du groupe informatique franco-américain Alcatel-Lucent par le groupe finlandais Nokia devrait être achevé en 2016. Il attend seulement l'approbation du gouvernement français.

### **Pas de droit juridique à la consultation**

Comme les deux comités d'entreprise européens se basent sur un accord « volontaire » qui date d'avant 1996, ils ne sont donc pas soumis à la directive européenne, tout dépend de la formulation exacte de l'accord CEE. Bien que les textes aient été révisés au cours des dernières années, dans les deux cas il n'y a pas de droit à une consultation profonde selon les nouvelles normes européennes. Les deux organismes ont cependant déjà eu des expériences avec des litiges (voir [rapport dans CEE-News 2/2015](#)). Les textes suivants sont uniquement disponibles en anglais :

- [Déclaration du groupe de coordination syndicale](#)
- [Lettre ouverte à la direction des deux sociétés](#)

## **6. Actualisation et négociation des accords CEE**

### **Un groupe prestataire de services RH néerlandais avec un CEE entier**



Le 10 juillet 2015 a été signé l'accord CEE révisé en vertu du droit néerlandais du groupe Randstad Holding. La plate-forme de dialogue social créé en 1996 devient ainsi pour la première fois un comité d'entreprise européen à part entière, basé sur la nouvelle directive. Lors de la dernière mise à jour de l'accord en novembre 2011, les nouvelles normes européennes d'information et de consultation et droit de formation avait déjà intégré (voir [rapport dans CEE-News 1/2012](#)), mais il restait un ancien accord dit « volontaire ».

À l'avenir le comité d'entreprise européen se réunit deux fois par an au siège de la société à Diemen, près d'Amsterdam. Chaque délégué a droit à cinq jours en plus des jours de réunion, les trois membres du bureau ont sept jours de temps de délégation par an. Les sièges sont attribués exactement selon la nouvelle directive : tous les pays du marché intérieur européen ont au moins un siège par tranche de 10 % de la main-d'œuvre européenne. Il y a aussi deux mandats pour les représentants syndicaux externes. Des experts peuvent être consultés si nécessaire. Avec 28.000 employés dans 39 pays Randstad est la deuxième plus grande entreprise de prestataire de services RH au monde.

- [Rapport sur la signature](#) (en langue anglaise)

---

### **Un groupe chimique belge a précisé la procédure de consultation**

Le 11 septembre 2015 a été signée à Bruxelles une « Charte des bonnes pratiques de la coopération » entre la direction centrale de Solvay et le CEE. Elle définit le déroulement de la procédure de consultation entre le comité d'entreprise européen et les représentants nationaux des salariés sur des projets plus importants et sur le terrain des ressources humaines. L'accord CEE de juin 2014 sera ainsi clarifié (voir [rapport dans CEE-News 4/2014](#)). Avant qu'une décision définitive ne soit prise, la direction centrale présente à un stade précoce ses plans détaillés au bureau du CEE. Cette information est transmise en parallèle aux CE nationaux des pays participants.



Le comité d'entreprise européen et la direction centrale définissent la durée des discussions au niveau national et les mesures supplémentaires fixés au niveau européen. Les comités nationaux doivent ensuite adapter l'action à la situation juridique dans leurs pays respectifs. Cet accord de

méthodologie a une durée de deux ans (à titre d'essai) et ne concerne ni les restructurations et ni les fusions et acquisitions. Solvay avait signé en mai 2015 un nouvel accord mondial sur la participation aux bénéfices (voir [rapport dans CEE-News 2/2015](#)).

La question de la coordination entre le CEE et les CE nationaux est une question sensible, qui n'est pas clairement réglementée du point de vue juridique. Une étude de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail qui a été publiée à Dublin en juillet 2015 a également examiné les décisions de justice pertinentes (voir [rapport dans CEE-News 2/2015](#)).

### Annonce d'un événement

Le président-élu du CEE de Solvay et l'auteur de l'étude réalisée par la Fondation européenne fera rapport le 25 janvier 2016 pendant la conférence CEE à Hambourg.

TIPP !

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

### Une chaîne hôtelière espagnole fonde un comité d'entreprise européen



Le 9 octobre 2015, un accord CEE a été signé à Madrid pour NH Hoteles. La troisième plus grande chaîne d'hôtels en Europe exploite plus de 400 magasins dans 29 pays à travers le monde. En plus de l'Espagne, étaient représentés dans le groupe spécial de négociation (GSN) : l'Allemagne, l'Autriche, la Belgique, les Pays-Bas, l'Italie et la Roumanie. D'autres pays vont s'ajouter au nouveau CEE de 17 délégués (dont quatre de l'Espagne) qui sera bientôt constitué. Ils représentent près de 10.000 employés en Europe et vont élire les cinq membres du bureau.

L'accord CEE se base sur la nouvelle directive européenne et dépasse les normes minimales dans certains points. Des mesures visant à réduire l'emploi précaire et à lutter contre le chômage des jeunes ont explicitement été incluses dans le texte de l'accord. Ces questions jouent un rôle majeur en Espagne et dans d'autres pays en crise. L'Espagne a toujours un grand retard en ce qui concerne la formation de comités d'entreprise européens. Jusqu'à présent il y a seulement onze entreprises avec un CEE. Le plus récent est celui du fournisseur automobile basque Gestamp constitué en janvier 2015 (voir [rapport dans CEE-News 1/2015](#)).

- [Rapport sur les négociations](#) (en langue espagnole)

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

## 7. Les nouveaux accords de participation SE

### Le producteur de semences évite le conseil de surveillance paritaire

Le 16 mars 2015 a été signé un accord SE pour la quatrième plus grande compagnie de semences au monde, le KWS Saat à Einbeck (Basse-Saxe). L'entreprise familiale avec un peu moins de 2.000 salariés en Allemagne (5.000 dans le monde) pouvait éviter un conseil de surveillance paritaire par la transformation en SE. Elle garde ainsi la participation à un tiers et le banc des salariés obtient deux des six sièges.



Les sièges au conseil de surveillance pour le premier mandat ont été attribués par le groupe spécial de négociation (GSN). À l'avenir, il y aura des élections primaires par l'ensemble du personnel en Europe, comme cela avait été le cas en juin 2009 pour la société de métal bavaroise Warema (voir [rapport dans CEE-News 2/2009](#)). Le comité d'entreprise SE appelé « European Employee Committee (EEC) » est composé de onze membres, dont trois d'Allemagne et huit pour les 16 pays restants. Il se réunit deux fois par an et élit un bureau de trois membres. Le CEE peut former des comités supplémentaires. La durée de l'accord est inhabituellement longue : jusqu'à fin 2027. KWS Saat n'avait pas de comité d'entreprise européen auparavant.

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

## Un groupe d'ingénierie français crée un comité d'entreprise SE



Un accord de participation SE a été signé pour Akka Technologies le 30 mars 2015 à Paris. Au cours des dernières années, le groupe familial s'est considérablement agrandi grâce à des acquisitions. Elle compte aujourd'hui 11.000 employés dans 20 pays du monde entier, dont 5.600 en France et 3.000 en Allemagne, où la majorité des parts de la société MBtech Group avait été repris de Daimler en 2012. Quelques jours avant, en mars 2015, Dassault Systèmes, groupe informatique français, avait également conclu un accord SE (voir [rapport dans CEE-News 2/2015](#)). Le comité d'entreprise de Akka Technologies SE se réunit deux fois par an et est présidé par l'employeur (modèle français). Un bureau de trois représentants des salariés gère les affaires courantes et se réunit au moins deux fois par an. Il n'y a pas de dispositions pour une participation des salariés au conseil d'administration.

## Le leader européen de centres d'appel devient une SE

Un accord SE pour Teleperformance a été signé le 9 juin 2015 à Paris. Cette société française a 182.000 employés dans 62 pays (y compris 33.000 sur le territoire du marché unique européen) et est en contact avec 20% de la population mondiale. Il s'agit de la plus importante conversion en SE en France et d'une des plus grandes en Union européenne.



Les négociations pour la création d'un comité d'entreprise européen ont commencé le 12 juin 2014 lors d'une réunion à Bruxelles. Les négociations se sont arrêtées le 18 octobre 2014 après l'annonce des plans de transformation en Société européenne (SE) par la direction centrale. Dans un cas pareil, le groupe spécial de négociation (GSN) composé de 33 délégués de 19 pays doit entièrement être réélu. Après plusieurs rondes de négociations, un accord sur la création d'un comité d'entreprise SE a été conclu, sans représentation des salariés au conseil d'administration cependant.

- [Communication de presse sur la conversion en SE](#)
- [Rapport sur les négociations](#) (en langue anglaise)

Il s'agit de la quatrième conversion en SE cette année en France, où cette forme légale devient de plus en plus populaire. Entre temps, la France détient la deuxième place dans le nombre d'accords SE en EU. L'Allemagne continue cependant à représenter la moitié des conversions en SE en Europe (voir [rapport dans CEE-News 4/2011](#)).

Les informations complémentaires au sujet de la forme légale de SE ont été compilés sur une [page web spéciale](#) (en langue allemande).

## 8. Première transformation en SCE en Europe

### Un transformateur de viande allemand devient une société coopérative européenne (SCE)



Le 21 avril 2015, un accord de participation SCE a été signé au siège de Westfleisch à Münster en Allemagne. Il s'agit d'une première en Europe. Depuis 31 août 2015, le groupe d'abattoirs westphalien fonctionne comme une SCE, en tant que société coopérative européenne (Societas Cooperativa Europaea). Cette forme juridique peut être choisie depuis 2006, mais jusqu'à présent, pas une seule entreprise n'en a fait usage. Comme déjà pour la société européenne (SE), la transformation d'une coopérative nationale en SCE n'est que possible si la direction centrale crée un groupe spécial de négociation (GSN) afin de parvenir à un accord sur la participation des salariés. S'il n'y a pas d'accord, une norme légale « par défaut » s'applique comme pour la SE.

Le GSN de Westfleisch comptait dix délégués d'Allemagne, les mandats des cinq autres pays étaient restés vacants faute de candidats. À l'avenir seuls les pays avec au moins 250 salariés sont représentés au CE de la SCE. Par conséquent, les neuf sièges reviennent à l'Allemagne, s'y ajoute un secrétaire syndical externe. Ils se réunissent une fois par an, les affaires courantes sont assurées par un bureau de trois membres. L'information et la consultation sont identiques aux règles d'un comité d'entreprise SE. Le comité d'entreprise SCE a droit à des experts, des interprètes et à la formation. Le seul pays avec une représentation des salariés est la Roumanie, mais ce n'est pas le cas des succursales de Westfleisch en Lituanie, en Pologne, en Hongrie et en Suède.

### **Le conseil de surveillance définitivement privé de la représentation paritaire**

Le futur conseil de surveillance de Westfleisch compte 13 membres, dont cinq représentants des salariés (jusqu'à présent quatre sur 14). La coopérative compte 4.200 agriculteurs membres. Les représentants du personnel sont élus par le comité d'entreprise SCE sur une liste de candidats proposée par le bureau en fonction de la taille de l'effectif des filiales locales. Le comité d'entreprise SCE peut accepter ou refuser (en bloc), mais ne peut pas apporter de changement à cette liste. En Allemagne Westfleisch emploie 1.930 personnes, un conseil de surveillance paritaire serait créé en cas de dépassement du seuil de 2.000 salariés. En se transformant en SCE, la direction centrale va éviter cela; une motivation qui est à la base de nombreuses conversions en SE. Comme pour la société GfK en 2009, les élus sont parvenus à un résultat de négociation qui va au-delà de la participation de tiers (voir [rapport dans CEE-News 1/2010](#)).

- [Communiqué de presse de la société](#) (en langue allemande)
- [Rapport sur la conversion de Westfleisch en SCE](#) (en langue allemande)
- [La directive sur l'implication des travailleurs dans la SCE](#)
- [Plus d'informations sur l'implication des travailleurs dans la SCE](#)

## **9. Un regard au-delà de l'Europe**

### **Un réseau mondial pour le fabricant finlandais d'emballages**

Le 1er juin 2015, les syndicats de huit pays des filiales de Huhtamäki ont créé un réseau mondial, une sorte de précurseur de comité d'entreprise mondial. La direction centrale a participé à la réunion et a fait une présentation. Cela a conduit à un tollé, quand la situation aux États-Unis a été abordée. La direction locale d'une usine en Californie avait chargé des consultants antisyndicaux pour empêcher l'établissement d'une représentation des salariés. La direction centrale à Helsinki n'a cependant pas voulu discuter cette question, et a quitté la réunion. Les sociétés européennes ne respectent souvent pas les normes sociales européennes qu'elles devraient appliquer dans leurs usines aux États-Unis (voir [rapport dans CEE-News 3/2010](#)).



- [Rapport de la réunion](#) (en langue anglaise)

---

### **Les normes sociales mondiales pour ABN AMRO Bank**



Le 1er septembre 2015, un accord-cadre international a été signé au siège de la Banque à Amsterdam. Il renforce le dialogue social avec les syndicats au niveau mondial et promeut un nouveau modèle d'une « banque durable ». La conformité avec l'accord sera contrôlée une fois par an par un comité de suivi composé de représentants syndicaux et de la direction. Il s'agit du premier accord de ce genre dans le secteur financier néerlandais. ABN AMRO Bank appartient à l'État néerlandais depuis 2010 en raison de la crise financière. Les textes suivants sont uniquement

disponibles en anglais :

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

## Une compagnie minière africaine condamnée à Paris

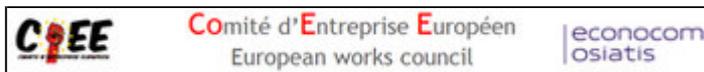
Le 10 septembre 2015, la Cour d'appel de Paris a condamné le producteur de manganèse Comilog, une filiale de la société minière française Eramet, à payer une indemnité à 600 anciens travailleurs au Congo. Ils avaient été licenciés sans préavis ni indemnité en 1992 après le blocage accidentel d'une ligne de chemin de fer et l'arrêt de la production qui en découlait. Le verdict constitue une première et est une sensation juridique après de nombreuses années de litiges. C'est pour la première fois qu'un tribunal français a rendue financièrement responsable une entreprise pour sa politique du personnel menée en Afrique.



- [Rapport sur le verdict](#)

## 10. Des sites web intéressants

### Le comité d'entreprise européen a son propre site web



Le comité d'entreprise européen de la société IT Econocom dont le siège est à Bruxelles a été fondé en 2007.

Au cours des dernières années, il a mis en place son propre site web en cinq langues. On y trouve les comptes rendus de réunions, les rapports d'activités et les matériaux de séminaires. Après la conversion d'Econocom en société européenne (SE) le comité d'entreprise européen sera transformé en un comité d'entreprise SE. Ce fut l'objet de la réunion spéciale du comité restreint le 21 juillet 2015 lors de laquelle la direction centrale a présenté pour la première fois ses plans de transformation en SE. En 2009, le CEE avait conclu un accord transnational sur les conséquences sociales d'un transfert d'activités au Maroc.

- [Le site du comité d'entreprise européen d'Econocom](#)
- [Rapport sur la dernière réunion du Comité restreint](#)

Autres sites de comités d'entreprise européens :

- [Air France KLM](#)
- [Deutsche Bahn](#)
- [UniCredit](#)
- [Axa](#)
- [Generali](#)
- [Unilever](#)

### L'Europe en chiffres

Le site Web de l'Office fédéral de statistique allemand à Wiesbaden publie régulièrement des statistiques comparatives sur l'Union européenne. En juillet 2015, l'Allemagne avait le taux de chômage le plus bas de tous les pays de l'UE. Les taux les plus élevés ont été observés en Grèce et en Espagne. Le site est également directement relié aux profils de pays de l'Office statistique de l'Union européenne (Eurostat) à Luxembourg. Des comparaisons statistiques entre deux pays de l'UE sont possibles sur ce site. Les textes suivants sont uniquement disponibles en anglais :



- [Les statistiques européennes](#)
- [Les chiffres du chômage actuels](#)
- [Les profils de pays d'Eurostat](#)



### Arrêtez les sociétés fictives

La Fédération européenne des travailleurs du bois et du bâtiment à Bruxelles demande à la Commission européenne à combler les lacunes dans la loi pour mettre fin à l'avenir à la création de sociétés fictives dans d'autres pays de l'UE dans un but d'éviter des cotisations de sécurité sociale. À cette fin, il a lancé une campagne et créé un site Web. La question traitée ne concerne pas seulement les cotisations sociales, mais également la cogestion (voir [rapport dans CEE-News](#))

[1/2015](#)).

- [Le site web de la campagne](#)
- [Étude de cas: L'évasion fiscale chez McDonald's](#) (en langue anglaise)

## Le droit de travail dans 76 pays

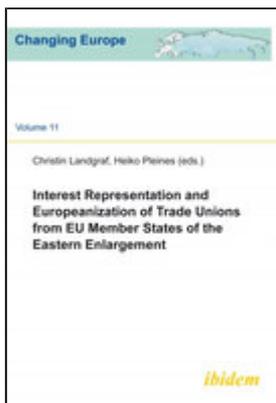
La Fondation WageIndicator opère un site de comparaisons de salaires depuis 15 ans. L'institution de l'Université d'Amsterdam proche des syndicats analyse les salaires et les négociations collectives dans de nombreux pays, en Allemagne en coopération avec la Fondation Hans Böckler. Le site donne des nouvelles dans une newsletter « Collective Bargaining News » sur tous les pays de l'UE. Il y a également une compilation des caractéristiques les plus importantes de la législation du travail dans 76 pays à travers le monde. Le site est seulement disponible en anglais.



- [Vue d'ensemble du droit de travail dans le monde entier](#)
- [Les Collective Bargaining News](#)

Divers autres liens intéressants ont été rassemblés en une [collection de liens](#).

## 11. Nouvelles publications



### Les syndicats de l'Europe de l'Est prennent-ils la voie européenne ?

En mai 2015 a été publié un rapport de recherche examinant l'implication des syndicats des six plus grands pays d'Europe de l'Est (Bulgarie, Pologne, Roumanie, Slovaquie, Tchéquie et Hongrie) dans le système politique européen. La participation dans les instances de dialogue social joue un rôle important pour eux (voir [rapport dans CEE-News 1/2014](#)). Les auteurs mettent également en évidence le rôle des syndicats de l'Est dans les comités d'entreprise européens. Les syndicats des nouveaux pays membres ont généralement une image clairement positive de l'UE et jugent utile leur influence sur la politique nationale. L'étude a été financée par la Fondation Hans Böckler. Le rapport final est seulement disponible en anglais.

- [Plus d'informations sur le projet de recherche](#) (en langue allemande)
- [Contenu du livre](#)
- [Commande en ligne](#)

## Le développement des compétences à l'agenda de l'UE

Le numéro de juillet 2015 de la revue « Agenda social », publiée par la Commission européenne, se préoccupe de la formation professionnelle et du développement des compétences des salariés. Le Fonds social européen parraine les projets au Portugal et Tchéquie que le magazine présente. Actuellement, la Commission européenne travaille sur une nouvelle stratégie pour optimiser les instruments existants et leur financement. Les pierres angulaires sont en particulier la modernisation de la formation professionnelle ainsi que le développement global des compétences et des qualifications. Une observation peut déjà être faite aujourd'hui : le chômage des jeunes est plus faible dans les pays de l'UE avec un système efficace de la formation professionnelle.



- [Télécharger le magazine](#)

## Organiser les chaînes de valeur mondiales

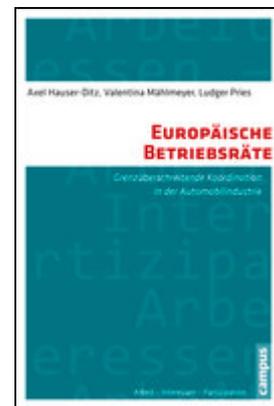


En août 2015, la Fondation Friedrich Ebert a présenté une analyse au sujet des défis que représentent les réseaux de production et de fournisseurs mondiaux pour les syndicats. Elle contient une définition des chaînes de valeur mondiales et cite des exemples de la montée en puissance des entreprises multinationales dans les nouveaux secteurs de l'économie, dont la société américaine de marketing direct Amazon (voir [rapport dans CEE-News 3/2014](#)). L'enforcement des revendications syndicales est seulement possible si toute la chaîne de création de valeur est approchée au delà des frontières nationales. L'étude identifie également quelques exemples positifs de la solidarité internationale comme la campagne américaine chez le fabricant de meubles suédois Ikea (voir [rapport dans CEE-News 2/2011](#)) ou à la Deutsche Telekom (voir [rapport dans CEE-News 2/2011](#)).

- [Télécharger l'étude](#) (en langue anglaise)

## Études de cas des CEE des sous-traitants de l'automobile

Les résultats d'un projet de recherche de l'Université de la Ruhr à Bochum ont été publiés en août 2015 (en allemand), il traite des comités d'entreprise européens dans le secteur des sous-traitants de l'automobile. Les analyses concernent cinq groupes, dont Bosch (voir [rapport dans CEE-News 2/2010](#)) et Continental (voir [rapport dans CEE-News 1/2012](#)). L'accent est mis sur la question de savoir si les comités d'entreprise européens peuvent influencer les stratégies du groupe en ce qui concerne la répartition des volumes de production et faire valoir les intérêts des salariés et de quelle manière. En 2010, le même centre de recherche avait déjà publié un rapport sur les constructeurs d'automobiles (voir [rapport dans CEE-News 1/2010](#)).



- [Extrait de la table des matières](#)
- [Commande en ligne](#)

D'autres livres intéressants ont été rassemblés en une [collection de livres](#).

## 12. La EWC Academy : exemples de notre travail



### Une chaîne textile prépare sa transformation en SE

Le 28 juillet 2015, la EWC Academy a dirigé un séminaire pour les comités d'entreprise allemands de l'entreprise de mode Tom Tailor à Hambourg. Les conditions-cadres de la transformation en une société européenne (SE) et la formation du groupe spécial de négociation (GSN) ont été discutées.

Le groupe Tom Tailor a plus de 7.100 employés dans 14 pays de l'UE, principalement en Autriche et aux Pays-Bas en plus de l'Allemagne. Il y a environ 5.000 employés, soit plus que le seuil légal de 25 % de la main-d'œuvre européenne en Allemagne, il y aura une négociation sur la constitution d'un conseil de surveillance paritaire. La création d'un comité d'entreprise SE fera également l'objet de négociations. Un comité d'entreprise européen n'a pas encore été constitué pour Tom Tailor.

- [Plus d'informations à propos de la forme juridique de SE](#) (en langue allemande)

## Visite de la Cour de justice européenne à Luxembourg

Du 28 septembre au 2 octobre 2015, EWC Academy organisait à Luxembourg un séminaire sur le droit du travail



européen et son impact sur le droit du travail allemand. Les fonctions et le rôle à la Cour européenne ont été discutés dans le cadre d'une visite (quelques participants au séminaire sur la photo). Un autre point au programme du séminaire a été la visite du site de production de Japan Tobacco à Trèves, où le coprésident-élu du comité d'entreprise européen a présenté son travail.

---

### Formation en communication pour le service de colis français



Le comité d'entreprise européen de GeoPost s'est rencontré les 15 et 16 octobre 2015 à Prague. À l'ordre du jour de la réunion des délégués venant de neuf pays se trouvait la formation à la communication organisée par EWC Academy. GeoPost est la deuxième plus grande entreprise de livraison de colis en Europe. Elle opère la division d'emballage de La Poste française sous l'enseigne DPDgroup. Le CEE a été créé en mai 2008 (voir [rapport dans CEE-News 3/2008](#)).

Il avait négocié une Charte sociale européenne avec la direction centrale en 2013 (voir [rapport dans CEE-News 3/2013](#)).

- [Site Web du CEE](#)

### 13. Séminaires actuels

Depuis janvier 2009, la 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 625 représentants des salariés de 236 entreprises ont à ce jour participé. Nombreux sont ceux qui y ont déjà participé plusieurs fois. Cela correspond à environ 19 % de toutes les entreprises avec un comité d'entreprise européen ou un comité d'entreprise SE en Europe, sans compter les nombreux événements intramaison et les interventions après d'autres organisateurs.

- [Présentation des prochaines dates de séminaires](#) (en langue allemande)

---

### Atelier CEE juridique (il reste peu de places)

Du 28 au 30 octobre 2015 aura lieu un séminaire sur la législation CEE à l'hôtel du port à Hambourg. Les sujets traités sont les subtilités juridiques d'un accord CEE, la jurisprudence en matière de CEE et l'application des nouvelles normes européennes en cas de doute juridique.



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

---

### La protection des données dans les entreprises internationales (il reste peu de places)

La mise en réseau des systèmes d'information se poursuit rapidement au niveau mondial, les données des salariés sont traitées au niveau international et dans les groupes. Quelles sont les options pour les élus pour contrôler ou limiter le transfert de données au sein d'un groupe ? Cette question est traitée lors d'un séminaire du 28 au 30 octobre 2015 à Hambourg.

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

---

### 8e conférence à Hambourg pour les comités d'entreprises européens et SE



Comme chaque année au mois de janvier aura lieu une conférence de deux jours à Hambourg. Les thèmes :

Lundi 25 janvier 2016: Les tendances actuelles du paysage CEE – la nouvelle jurisprudence et des exemples d'activités de CEE

Lundi 26 janvier 2015: un séminaire sur le droit de travail ou séminaire sur la procédure de consultation au sein du CEE

- [Programme et formulaire d'inscription](#) (en langue allemande)
- [Rapport de la Conférence de Hambourg de 2012](#) (en langue anglaise)

---

### Séminaire CEE au Château de Montabaur (également adapté pour les SE)

Du 29 mars au 1er avril 2016 aura lieu notre séminaire annuel à Montabaur (à mi-chemin entre Cologne et Francfort, avec gare TGV). Les thèmes suivants sont offerts en parallèle :



- **Journées d'initiation aux CEE**

Les bases du CEE et les relations industrielles dans d'autres pays. Un séminaire particulièrement adapté aux membres nouvellement élus d'un CEE ou lorsqu'il n'y a pas encore de CEE.

- **« Événement cinéma » ou comité d'entreprise européen à part entier ?**

Les caractéristiques d'un véritable processus de consultation en cas de restructuration. Ce séminaire est particulièrement adapté aux membres CEE qui souhaitent rendre leur travail plus proactif.

- [Programme et formulaire d'inscription](#)
- [Rapport du séminaire de 2012](#)

---

### Cours de langues : Anglais des affaires pour les élus

- Du 9 au 11 mai 2016 à Hambourg
- Du 26 juin au 2 juillet 2016 à Esher (près de Londres)
- Du 20 au 25 novembre 2016 à Dublin
- [Pour plus d'informations sur nos cours de langues](#)

Les détails du programme peuvent être demandés chez nous.

---

### Des manifestations intra

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

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

### 14. Mentions légales

Les CEE-News sont publiés par :

EWC Academy GmbH  
Rödingsmarkt 52, D-20459 Hamburg  
[www.ewc-academy.eu](http://www.ewc-academy.eu)

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

Distribution de l'édition allemande : 20.188 destinataires  
Distribution de l'édition anglaise : 3.435 destinataires

Distribution de l'édition française : 3.354 destinataires

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

Des suggestions pour la Newsletter et des articles sur votre CEE nous font plaisir.  
Veuillez nous écrire à : [info@ewc-academy.eu](mailto:info@ewc-academy.eu)