

Bienvenu à l'édition n° 4/2012 de CEE News.

27 décembre 2012

Der EBR-Fachinformationsdienst

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

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

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



[Dieser Newsletter auf Deutsch](#)



[This newsletter in English](#)

Contenu :

- [1. Meilleure consultation par jugement du tribunal ?](#)
- [2. Astuce pratique : Quelle durée du processus de consultation ?](#)
- [3. Un focus sur les actions de protestation](#)
- [4. La législation nationale du travail en mouvement](#)
- [5. Les développements récents au niveau européen](#)
- [6. Des accords d'entreprise transnationaux](#)
- [7. Actualisation des accords CEE](#)
- [8. Les comités d'entreprise européens modifient leur structure](#)
- [9. De l'accord-cadre au comité d'entreprise mondial](#)
- [10. Des sites web intéressants](#)
- [11. Les nouvelles publications](#)
- [12. La EWC Academy : quelques exemples de notre travail](#)
- [13. Les ateliers actuels](#)
- [14. Mentions légales](#)

1. Meilleure consultation par jugement du tribunal?

Des procédures judiciaires dans six pays

Il n'y a jamais eu autant de conflits juridiques concernant les droits des comités d'entreprise européens et des SE qu'en automne 2012. Sous l'ancienne directive CEE l'implication des tribunaux était exceptionnelle, seule la France a connu un nombre notable (bien que mineur) de jugements. Le plus important était le référé introduit en novembre 2006 par le CEE de Gaz de France, pour arrêter la fusion avec Suez. Une fois la procédure de consultation terminée, la fusion a pu être réalisée en mars 2008, accompagné cependant d'importantes garanties sociales pour le personnel des deux entreprises concernées (voir [rapport dans CEE-News 2/2008](#)).



- [Vue d'ensemble des décisions juridiques plus anciennes](#)
- [Les garanties sociales dans le cas de Gaz de France](#)

Un facteur déclenchant : la réduction des effectifs et/ou la délocalisation

Les comités d'entreprise européens ne vont pas au tribunal sans raison : à la base des cas actuels se trouvent généralement des mesures prises par la direction centrale qui ont été communiquées à court terme ou sans respecter des délais. La transformation d'une « séance cinéma » en comité d'entreprise européen complet, étant partie prenante de la gouvernance d'entreprise européenne s'est sensiblement accélérée par l'action en justice, même si une décision du tribunal n'est pas forcément nécessaire. Les cas récents montrent que le simple dépôt d'une plainte peut déclencher des dynamiques qui conduisent rapidement à une amélioration de la base de travail pour le CEE.

L'équipementier automobile américain Visteon (plainte de juillet 2011)



Le 13 novembre 2012, la procédure pour non-respect des droits de consultation du CEE préalable à la fermeture d'une usine en Espagne (voir [rapport dans CEE-News 3/2011](#)) s'est achevée par un compromis devant le tribunal du travail de Cologne. La direction centrale a accepté de respecter intégralement la nouvelle directive CEE. En pratique, elle le faisait déjà depuis le début du conflit. La question quant à savoir si le CEE est soumis au droit allemand ou anglais n'a toujours pas été tranchée et reste un sujet à controverse (voir [rapport dans CEE-News 1/2012](#)).

Visteon va être divisé en trois entités, qui seront partiellement ou complètement externalisées du groupe. Une longue procédure judiciaire n'aurait pas été une option raisonnable dans ce cas de restructuration européenne. La nouvelle structure du CEE sera négocié dans les semaines à venir. Il est envisageable de créer trois comités d'entreprises européens indépendants ou de mettre en place une structure telle qu'elle existe pour le groupe de défense et aéronautique EADS, avec des comités sectoriels (voir [rapport dans CEE-News 1/2012](#)). C'est la EWC Academy qui conseille le comité d'entreprise européen depuis mars 2011.

La Donata Holding SE (plainte de février 2012)



Le 31 octobre 2012, le tribunal du travail de Ludwigshafen, c'est déclaré non compétent dans ce cas. La raison en est le transfert du siège social de la société européenne de Ludwigshafen à Vienne en juillet 2011. Le comité d'entreprise SE doit déposer plainte devant un tribunal en Autriche, ce qui est prévu pour début 2013. Il s'agit du deuxième procès en matière de société européenne en Autriche. La première procédure avait été entamée dans le cadre de la transformation en SE de l'entreprise de construction Strabag et s'est terminé sans verdict en 2006 (voir [rapport dans CEE-News 3/2006](#)).

La Donata Holding SE est la société mère de la société de cosmétiques Coty. Le comité d'entreprise SE revendique son droit à la consultation dans le cadre d'une restructuration transfrontalière (voir [rapport dans CEE-News 1/2012](#)). Il avait récemment mis au point un système de reporting des données économiques avec le soutien de la EWC Academy (voir [rapport dans CEE-News 3/2012](#)).

Le groupe américain de technologie Hewlett-Packard (plainte d'octobre 2012)



Le 27 novembre 2012 a eu lieu devant la Cour du travail de Bruxelles l'audience sur la plainte déposée par le CEE de Hewlett-Packard (voir [rapport dans CEE-News 3/2012](#)). Il s'est avéré que la procédure allait être très longue et l'issue difficile à prévoir pour les deux parties. Par conséquent, la direction centrale et le CEE ont convenu d'un règlement du différend le 18 décembre 2012. La direction centrale a rencontré la revendication clé et a confirmé à la réunion plénière du CEE à Amsterdam de vouloir arriver à un accord complet CEE conforme à la nouvelle directive européenne d'ici un an. L'insécurité juridique d'un accord « volontaire » a ainsi pu être enlevée. En retour, les représentants des salariés ont dû accepter que le CEE ne sera plus soumis à la loi belge, mais britannique. Lors d'une réunion à Berlin le 19 octobre 2012, une alliance syndicale européenne a été créée contre les suppressions d'emplois. Les textes suivants sont seulement disponibles en anglais :

- [Article de presse sur le conflit](#)
- [Rapport sur la création de l'alliance syndicale](#)
- [Le texte de l'accord sur l'alliance syndicale](#)

Le groupe d'emballage norvégien Elopak (plainte de novembre 2012)



Le 26 novembre 2012, le comité d'entreprise européen de l'entreprise d'emballage Elopak a déposé une plainte auprès du « Bedriftsdemokratinemnda » à Oslo. Il s'agit d'une

instance d'arbitrage sous la tutelle du ministère du Travail, qui agit à titre de première instance de la juridiction du travail. La Norvège ne fait pas partie de l'UE, mais en tant que membre de l'Espace économique européen, elle a dû se conformer à la directive CEE. Une plainte similaire n'avait jamais été déposée en Norvège avant.

La délocalisation de la production de l'usine allemande de Spire vers les Pays-Bas et le Danemark, qui entraîne le licenciement d'un tiers de la main-d'œuvre se trouve à la base de la plainte déposée. La direction centrale qui nie l'enjeu transnational a néanmoins entamé la procédure d'information et de consultation lors d'une réunion extraordinaire du CEE à Oslo le 19 décembre 2012. C'est la renégociation de l'accord CEE qui est également à l'ordre du jour pour Elopak. Les représentants des salariés sont conseillés par la EWC Academy. Les textes suivants sont seulement disponibles en allemand :

- [Rapport de presse sur la situation à Spire](#)
- [Rapport du syndicat ver.di sur l'entreprise à Spire](#)

D'autres procédures



Il y avait eu en 2012 au Royaume-Uni, un différend juridique sur les droits du comité d'entreprise européen d'easyJet (voir [rapport dans CEE-News 3/2012](#)). La compagnie aérienne a finalement rencontré les revendications du CEE, sans verdict préalable.



C'est pour la première fois qu'une action en justice sur une question de CEE est en attente en Finlande. L'instance d'arbitrage du ministère finlandais du Travail (« Co-operation Ombudsman ») examine les délais pour l'information du CEE et la confidentialité des informations. Une décision est attendue pour printemps 2013, elle aura une influence en matière d'application de la nouvelle directive CEE sur toutes les entreprises finlandaises. À la base se trouve une procédure de consultation insuffisante dans une entreprise des technologies de l'information et de la communication. L'instance d'arbitrage est une institution relativement nouvelle, elle a seulement été fondée en juillet 2010.

- [Les tâches de l'instance d'arbitrage finlandaise](#) (en langue anglaise)

Annnonce d'un événement consacré à ce sujet

Les procédures judiciaires en cours feront l'objet de la conférence annuelle pour les comités d'entreprises européens et SE qui se déroulera à Hambourg le 28 janvier 2013. L'un des éléments clés concernera Hewlett-Packard.

TIPP !

- [Le programme de la conférence](#) (en langue anglaise)

2. Astuce pratique : Quelle durée du processus de consultation ?

Le législateur parle d'un « délai raisonnable »

Dans l'ancienne loi, il n'y avait pas d'indications de temps pour la consultation, il s'agissait simplement d'un échange de vues et de dialogue. Ceci pouvait se faire en une seule séance entre le petit déjeuner et le déjeuner. La nouvelle loi cependant définit clairement la procédure et la subdivise en plusieurs étapes.



- Étape 1 : Phase d'information (Direction → CEE)
- Étape 2 : Phase de consultation (CEE ↔ Direction)
- Étape 3 : Élaboration d'un avis et prise de décision au sein du CEE
- Étape 4 : Mise en œuvre des mesures par la direction centrale **après la présentation de l'avis du comité d'entreprise européen**

Comme le comité d'entreprise européen ne dispose pas d'un droit de cogestion, il peut jouer son rôle qu'en **amont** de l'adoption définitive d'un avis. L'employeur est obligé d'attendre cet avis s'il veut respecter la loi. Le passage de la phase 1 à la phase 2 est donc déterminant pour le CEE. Il est important d'analyser en profondeur et de contrôler les chiffres avancés par la direction. C'est seulement quand toutes les informations ont été fournies que l'on peut « procéder à une évaluation **en profondeur** de l'incidence **éventuelle** et de **préparer**, le cas échéant, des consultations avec l'organe compétent » (Article 2 f de la nouvelle directive CEE) et envisager la fin de la phase 1. La

législation **ne définit pas** de délais. Si la direction centrale retient des informations, la procédure est prolongée.

La force du CEE est dans la phase de consultation profonde

Une fois la phase 2 commencée, elle doit être utilisée pour confronter longuement et de manière détaillée la direction centrale avec les idées des représentants des salariés. Des groupes de travail analysant des données économiques peuvent être utiles, mais également l'élaboration des alternatives à la restructuration avec l'aide d'experts. Tant que l'avis n'a pas encore été adopté, l'employeur doit tenir compte des concepts proposés. S'il a besoin de plus de temps pour étudier les propositions, la procédure se prolonge.

Si l'employeur veut mettre en œuvre ses décisions rapidement, il a intérêt à impliquer rapidement les membres du CEE dans la planification et de les considérer non seulement comme étant des complices et vérificateurs, mais également comme acteurs à part entière de la gouvernance d'entreprise européenne. C'est là que réside la véritable clé à la compréhension de la notion de consultation, originaire des relations industrielles françaises (voir [rapport dans CEE-News 3/2011](#)). Le vote sur l'avis est non seulement une prise de position, mais aussi un acte juridique. Il donne le feu vert aux projets de la direction et met fin à toute possibilité d'influence du CEE.

On peut en déduire les conseils suivants :

- Astuce n° 1 : Pas d'avis sans d'importantes concessions de l'employeur.
- Astuce n° 2 : Ne pas fixer de délais pour la consultation dans l'accord CEE, sinon les représentants des salariés renoncent à tout moyen de pression.
- Astuce n° 3 : Créer la transparence, pour déterminer avec précision les différentes phases de la procédure d'information et de consultation. Il est préférable de voter le passage d'une étape à l'autre.
- Astuce n° 4 : Établir des règles claires pour la réalisation de votes dans le règlement d'ordre intérieur du CEE.

Annnonce de séminaire : Comment bien consulter ?

Une fois par an, la EWC Academy réalise un séminaire à ce sujet au château de Montaubaur, le prochain événement aura lieu du 2 au 5 avril 2013.



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

3. Un focus sur les actions de protestation



L'usine belge de Ford doit fermer

Plus que d'autres constructeurs automobiles, Ford a longtemps été considéré comme étant une entreprise socialement responsable. Le 24 octobre 2012, la fermeture de l'usine à Genk (4.300 salariés) a été annoncée pour fin 2014, à la grande surprise du public. À peine deux ans avant, la Belgique avait déjà été confrontée à la fermeture de l'usine Opel à Anvers avec 2.600 emplois à l'époque (voir [rapport dans CEE-News 3/2010](#)).

La production sera déplacée de Genk à Valence (Espagne), et l'usine allemande de Sarrelouis pourrait se voir renforcée. Le comité d'entreprise européen de Ford s'est réuni à Cologne le 7 au 8 novembre 2012. Environ 200 salariés étaient venus de Genk, pour protester contre la fermeture de l'usine. Ceci avait donné lieu à des scènes violentes, comme c'est plutôt une habitude dans les pays latins. La production est actuellement à l'arrêt à Genk. Les salariés ont bloqué l'expédition des voitures finies. Le 19 décembre 2012, après 24 heures de négociations, une solution permettant la reprise de la production a pu être trouvée à l'aide d'un conciliateur. Mais d'abord, c'est le personnel qui devra se prononcer le 7 janvier 2013 sur l'issue de l'arbitrage. Les textes suivants sont seulement disponibles en allemand :

- [Communiqué de presse du comité d'entreprise européen](#)
- [Rapport sur les manifestations à Cologne](#)
- [Avis du syndicat IG Metall](#)
- [Présentation sur le travail du CEE de Ford](#)

Des mesures d'austérité ont pu être évitées

À la compagnie aérienne espagnole Iberia, tout le travail aurait dû être à l'arrêt pendant la semaine avant Noël pour protester contre les mesures d'économies annoncées par la direction. Le 9 novembre 2012, ils avaient annoncé, de vouloir supprimer 4.500 de 20.000 emplois dans les trois années à venir et de réduire les salaires des employés restants jusqu'à 35%.



La menace de grève a rapidement amené la direction à négocier. Le 17 décembre 2012, les deux parties ont déclaré devant une instance d'arbitrage de vouloir entamer des négociations sur le plan de redressement et de s'abstenir temporairement de toute action industrielle. Les réductions d'effectifs seront prolongées jusqu'à la fin de 2017 et mises en œuvre principalement par le biais de la retraite anticipée. L'entretien des avions et la manutention ne seront pas externalisés du groupe.

Un syndicat espagnol poursuivi à Londres

En janvier 2011, Iberia a fusionné avec British Airways. Le siège d'International Airlines Group (IAG) qui en résulte est à Londres. Le 30 novembre 2012, il a été annoncé que l'IAG allait poursuivre en justice pour dommages-intérêts le syndicat des pilotes d'Iberia en raison d'une grève de décembre 2011. La plainte n'a pas été déposée à Madrid, mais auprès d'un tribunal à Londres, où la direction du groupe espère avoir plus de succès. Le choix du tribunal à Londres avait déjà fait sensation dans le cas de la société finlandaise de ferries Viking Line en 2004 (voir [rapport dans CEE-News 4/2007](#)).

- [Rapport sur les résultats de la médiation](#) (en langue espagnole)
- [Rapport sur la plainte contre le syndicat des pilotes](#) (en langue allemande)

Un prestataire de Catering et de services au bâtiment stoppe les licenciements



Le 25 septembre 2012, le groupe britannique Compass a annoncé des licenciements collectifs sur les sites italiens. 824 sur les 7.941 emplois auraient dû être supprimés. La procédure de consultation n'avait pas été correctement lancée et les syndicats avaient réclamé des négociations sur base des conventions collectives applicables. Suite à des manifestations nationales du personnel de Compass, le 30 novembre 2012, le ministère du Travail à Rome est intervenu et une réunion a été programmée pour le 5 décembre 2012. Lors de cette réunion, la direction a accepté de suspendre temporairement les licenciements et de chercher des alternatives avec les syndicats. Les textes suivants sont seulement disponibles en anglais :

- [Compte rendu des événements](#)
- [Rapport sur la réunion au ministère du Travail](#)

4. La législation nationale du travail en mouvement

Droit de grève Thatcher, atteinte aux droits de l'homme ?

Plus de vingt ans après la retraite de la « Dame de fer », les lois qui restreignent le droit de grève sont examinées pour la première fois par une juridiction internationale comme étant une atteinte aux droits de l'homme. Le 27 août 2012, la Cour européenne des droits de l'homme s'est penchée sur la plainte déposée il y a deux ans par le syndicat britannique RMT (National Union of Rail, Maritime et Transport Workers). Le gouvernement britannique devra fournir des informations complémentaires à Strasbourg pour pouvoir commencer la procédure.



Le syndicat RMT considère que la liberté d'association est abusivement limitée par deux règles : 1. l'obligation d'informer avant le scrutin l'employeur sur les salariés et leurs qualifications appelés à voter et 2. l'interdiction des grèves de solidarité (secondary action). En mars 2011, le syndicat RMT était parvenu en troisième instance à casser un jugement imposant l'interdiction de la grève dans les transports londoniens (voir [rapport dans CEE-News 1/2011](#)). Le syndicat Unite a également déposé une plainte à Strasbourg. Après une grève à British Airways en 2009, les grévistes se sont fait priver de leurs concessions de voyage. Le droit du travail britannique ne protège pas contre de telles discriminations ce que Unite considère comme étant une atteinte à la liberté d'association.

Le débat politique fait des vagues sur la Tamise

En cette période de mécontentement vis-à-vis de la politique d'austérité du gouvernement de Londres, l'affaire est d'une grande sensibilité. Les politiciens conservateurs voudraient davantage restreindre le droit de grève, et si nécessaire, le pays devrait se retirer de la Charte européenne des droits fondamentaux. L'affaire pourrait se révéler explosive pour le gouvernement britannique, si au cours de l'année 2013 une audience complète devait avoir lieu à la Cour. Le Parti travailliste s'est distancié publiquement de l'action en justice, vu que les lois Thatcher n'avaient pratiquement pas été changées pendant ses années au gouvernement entre 1997 et 2010. Le parti travailliste se trouve ainsi également sur le banc des accusés.

Si la Cour suivait l'argumentation du syndicat, ce serait une gifle de première classe pour toute la classe politique au Royaume-Uni, des conservateurs aux travaillistes. Les lois Thatcher devraient ainsi être modifiées par ordonnance de Strasbourg. Même un retrait de l'UE ne permettrait pas d'éviter cette situation, vu que la Cour des droits de l'homme n'est pas une institution de l'UE, mais du Conseil de l'Europe. Un cas similaire de plainte déposée contre la Turquie avait été confirmé en avril 2009 (voir [rapport dans CEE-News 2/2009](#)). Selon les calculs de l'Institut syndical européen à Bruxelles, le Royaume-Uni se trouve à la dernière place en Europe occidentale en matière de participation. Seule en Bulgarie et dans les États baltes, la participation des salariés est encore plus faible que dans la patrie du capitalisme de Manchester (voir [rapport dans CEE-News 2/2009](#)).

- [Le texte de la plainte](#) (en langue anglaise)
- [Analyse juridique des fondements](#) (en langue anglaise)
- [Rapport de presse sur la réaction des conservateurs](#) (en langue anglaise)
- [Communiqué de presse d'une organisation de défense des droits de l'homme](#)

Virement social-démocrate en Roumanie



Le changement politique à Bucarest a un impact significatif sur la législation du travail. Depuis le 7 mai 2012, la Roumanie est dirigée par un premier ministre social-démocrate, dont le parti a obtenu la majorité absolue lors des élections législatives du 9 décembre 2012. Le nouveau ministre du Travail avait présenté un projet d'amendement de la loi sur le dialogue social le 10 mai 2012. Il améliore la protection contre le licenciement des représentants des salariés, oblige les employeurs à fournir des locaux et des équipements de travail et facilite les grèves par la suppression de la médiation obligatoire avant le début des conflits. En mai 2011, le gouvernement conservateur précédent avait initié la réforme la plus ambitieuse du système de négociation collective depuis la chute du communisme. Il avait conduit à une rupture entre le gouvernement d'une part et les syndicats et les organisations patronales de l'autre ainsi d'une plus grande autonomie des interlocuteurs sociaux (voir [rapport dans CEE-News 4/2011](#)).

- [Rapport sur autonomie des interlocuteurs sociaux](#) (en langue anglaise)
- [Le contenu de la nouvelle loi](#) (en langue anglaise)
- [La représentation des salariés en Roumanie](#)

Annnonce d'un événement: Conférence internationale des élus

Du 20 au 22 mars 2013 aura lieu à Bucarest une conférence pour les comités d'entreprise européens. La participation est particulièrement intéressante pour les élus des pays de l'Europe de l'Ouest ayant des filiales en Roumanie.

TIPP !

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

Virement social-démocrate également en Slovaquie

Un nouveau code du travail plus favorable aux syndicats va entrer en vigueur en Slovaquie le 1er janvier 2013. Il remplace les règles très controversées de l'ancien gouvernement conservateur et reflète la nouvelle majorité parlementaire. Depuis avril 2012, comme c'était déjà le cas jusqu'en 2010, le pays est gouverné par un gouvernement social-démocrate.



Un règlement sur la représentativité syndicale datant de septembre 2011 sera supprimé : le seuil de compter au moins 30% des salariés de l'entreprise comme adhérents et l'obligation d'apporter la preuve sur demande de l'employeur (voir [rapport dans CEE-News 3/2011](#)). La réintroduction des indemnités de licenciement, les périodes de préavis plus longs et plus de droits pour les intérimaires font également partie de l'amendement. Les élus reçoivent un droit de cogestion dans la mise en place d'horaires de travail flexibles.

- [Vue d'ensemble de la réforme](#) (en langue anglaise)
- [Les détails de la réforme du Code du travail](#) (en langue anglaise)
- [Les caractéristiques de la représentation des salariés avant la réforme](#)

5. Les développements récents au niveau européen

Une majorité étonnamment large exige une initiative législative



Le 19 novembre 2012, le Comité Emploi et des affaires sociales du Parlement européen à Bruxelles a approuvé à une large majorité de 35 voix (avec deux contre et trois abstentions) le rapport du socialiste espagnol Alejandro Cercas sur les droits des salariés en cours de restructuration d'entreprises. L'objectif est d'arriver à une directive européenne relative aux normes minimales pour l'anticipation de changement, la planification proactive des effectifs, les plans sociaux et le règlement des conflits d'intérêts.

L'initiative sera à l'ordre du jour de la session plénière du Parlement européen le 14 janvier 2013 à Strasbourg. Si elle y trouvait également une majorité (ce qui est à prévoir, compte tenu du résultat évident du vote du comité), la Commission européenne devrait présenter dans les trois mois un projet de directive ou de justifier leur inaction. Le Commissaire chargé de l'emploi, des affaires sociales et de l'inclusion, László Andor, un social-démocrate hongrois (voir [rapport dans CEE-News 1/2010](#)), avait déjà révélé lors d'une conférence le 15 novembre 2012 à Bruxelles qu'il allait soutenir l'initiative. Une résistance massive vient des associations patronales. Il s'agit probablement de l'initiative législative la plus importante au niveau européen pour les comités d'entreprises depuis la révision de la directive CEE en 2008 (voir [rapport dans CEE-News 4/2008](#)).

- [Le texte du rapport Cercas](#)

Négociations sur la directive temps de travail échouent

La Confédération européenne des syndicats (CES) avait lutté depuis un an avec les associations patronales sur les détails d'une révision de la directive sur le temps de travail. Les négociations ont échoué le 14 décembre 2012. Le désaccord principal touche au temps d'attente, aux permanences et pauses ainsi qu'à la question s'ils peuvent être considérés comme étant du temps de travail? La Cour de justice européenne avait déjà prononcé plusieurs jugements à ce sujet.



La directive temps de travail actuelle est en vigueur depuis 2004. Elle fixe des normes minimales

qui doivent être respectées dans tous les pays de l'UE (les pauses, les congés annuels, la durée maximale hebdomadaire de travail, le travail de nuit, le travail posté). Le processus de révision a commencé en 2008 et se poursuit actuellement. Les socialistes au Parlement européen appellent maintenant à une proposition législative de la Commission européenne - une procédure également appliquée avec succès en 2008, elle avait donné lieu à la révision de la directive CEE de 2008 (voir [rapport dans CEE-News 4/2008](#)).

- [Communiqué de presse de la Confédération syndicale allemande DGB](#) (en langue allemande)
- [Communiqué de presse des socialistes au Parlement européen](#)
- [Le texte de la directive sur le temps de travail de 2004](#)

Annnonce d'un séminaire à ce sujet

Les dernières évolutions dans le droit du travail de l'UE seront au programme d'un séminaire à Strasbourg du 15 au 19 avril 2013. En plus de la visite du Parlement européen, il y aura lieu un débat avec une députée européenne.

TIPP !

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

6. Des accords d'entreprise transnationaux



La gestion de la santé se retrouve renforcée

À l'occasion d'une réunion à Vienne le 20 juin 2012, la direction centrale et le comité d'entreprise européen du groupe allemand d'automobile et de défense Rheinmetall ont signé un accord sur la protection de la santé. Il prévoit la mise en place de comités de pilotage pour la gestion de la santé dans chaque usine du paramètre de l'accord CEE.

Les conditions-cadres seront négociées entre l'employeur et les représentants des salariés sur le terrain et mises par écrit. Le comité de pilotage définira et surveillera les indicateurs pour le site, des mesures de qualification sont financées et il y aura un suivi systématique. La direction centrale fournit des rapports semestriels au bureau du CEE, qui peut être activé par les instances locales en cas de divergences. Le CEE avait déjà formé un groupe de travail sur la gestion de la santé il y a quelque temps.

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

Volkswagen limite le travail intérimaire

Le 30 novembre 2012, la direction centrale de Volkswagen, le comité d'entreprise mondial, le comité d'entreprise européen et la fédération syndicale internationale IndustriALL ont signé une « Charte du travail temporaire » à Munich. Elle définit les principes du « salaire égal pour un travail égal » pour tous les sites du groupe automobile allemand au monde. Le travail temporaire doit être utilisé avec parcimonie et pas être utilisé comme un moyen pour réduire les coûts. En octobre 2009, Volkswagen avait déjà signé une charte mondiale des relations de travail (voir [rapport dans CEE-News 4/2009](#)).



- [Communiqué de presse du groupe](#) (en langue anglaise)
- [Rapport du syndicat IG Metall](#) (en langue allemande)
- [Présentation du contenu de la Charte](#) (en langue allemande)

L'annonce d'un événement consacré à l'intérim

Un accord européen relatif à l'intérim est également d'application pour le groupe chimique belge Recticel depuis mai 2010 (voir [rapport dans CEE-News 4/2010](#)). Cet exemple sera traité le 28 janvier 2013 lors de la conférence CEE à

TIPP !

Hambourg.

- [Le programme de la conférence CEE](#) (en langue anglaise)

7. Actualisation des accords CEE

Une entreprise de sécurité britannique intègre les nouvelles normes européennes



Le 13 juin 2012 a été signé à Londres un accord CEE actualisé pour G4S. La société compte 625.000 travailleurs dans 130 pays, il s'agit de l'un des plus importants fournisseurs de transit de fonds et de technologie de la sécurité au monde. Le CEE qui fonctionne sur base d'un ancien accord « volontaire » de droit britannique a totalement intégré les dispositions relatives à l'information et à la consultation de la nouvelle directive européenne. Ceci inclut le droit à la formation pour chaque membre du CEE, des cours de langue en particulier.

Le CEE sera agrandi de 30 à 33 membres provenant de 23 pays, la Slovénie et Malte obtiennent également un siège. Le rôle du comité de pilotage est également renforcé. S'il y a des irrégularités dans l'élection des délégués ou licenciement de membres du CEE, le comité de pilotage peut vérifier cela. Pour la première fois, les coûts de voyage pour les réunions du CEE seront payés en l'avance, ce qui est un soulagement surtout pour l'Europe de l'Est.

- [Rapport sur le nouvel accord CEE](#) (en langue anglaise)

Un groupe de construction français avec un processus de consultation élargi

L'accord CEE de Bouygues a été actualisé le 16 octobre 2012 à Paris. Il reprend les définitions de la nouvelle directive en matière d'information et de consultation, ainsi que de la compétence transnationale. La distribution des mandats et la structure du CEE restent inchangées par rapport à l'accord de 2008 (voir [rapport dans CEE-News 2/2008](#)). La France fournit la moitié des 24 délégués. Ils se réunissent une fois par an sous la présidence de l'employeur et ont droit à quatre jours de formation.



Le CEE a le pouvoir de déléguer des tâches au comité restreint de cinq membres. Dans des circonstances exceptionnelles, le comité peut demander une réunion avec l'employeur dans les six jours et de décider par soi-même de tenir une réunion extraordinaire du CEE dans un délai de douze jours. L'accord CEE exclut expressément que les organes de représentation des salariés locaux ou nationaux puissent déléguer leur droit de participer au CEE, ce qui empêche une solidarité à l'échelle européenne et un renforcement du CEE.

Le comité d'entreprise européen de Bouygues existe depuis 1995. Après le dépôt d'une plainte par la CGT, l'ancien accord CEE a été déclaré invalide en 2006 par un tribunal français (voir [rapport dans CEE-News 1/2007](#)). Un groupe spécial de négociation a été formé, qui a négocié un nouvel accord jusqu'en février 2008. C'est grâce à ce fait que l'entreprise est maintenant intégralement soumise à la nouvelle directive européenne.

Premier accord CEE en Italie sur base de la nouvelle loi



Le 21 novembre 2012, lors d'une réunion à Robilante dans les Alpes maritimes italiennes, l'accord CEE de Buzzi Unicem a été adapté aux normes de la nouvelle directive européenne. En 2004, le fabricant de ciment avait repris le groupe allemand Dyckerhoff et fondé un comité d'entreprise européen en 2008 mettant la priorité sur l'Allemagne et l'Italie. C'est le premier accord CEE signé sur la base de la nouvelle loi italienne en vigueur depuis août 2012 (voir [rapport dans CEE-News 3/2012](#)).

La répartition des sièges au sein du CEE ne change pas, mais à partir de 2014 tous les délégués ont droit à deux journées de formation par an. La référence à la nouvelle loi italienne contient les dispositions raffinées de la procédure de l'information et de consultation. Entre 1996 et 2008, il y avait déjà un comité d'entreprise européen en vertu du droit allemand pour Dyckerhoff, il a été dissout après la fusion (voir [rapport dans CEE-News 2/2008](#)).

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

8. Les comités d'entreprise européens modifient leur structure

Création d'un CEE après la fusion

Le 16 juillet 2012, un accord CEE de droit français pour Veolia Transdev a été signé à Issy-les-Moulineaux en banlieue de Paris. En conséquence, le comité d'entreprise européen de Transdev, créé en 2006 a été dissous et les représentants de la division Transport ont quitté le CEE de Veolia Environnement (voir [rapport dans CEE-News 1/2011](#)). Veolia Transdev avait été formé par la fusion des deux partenaires français en mars 2011 (voir [rapport dans CEE-News 4/2009](#)). Comme Veolia Environnement ne détient plus qu'une part minoritaire dans la nouvelle société depuis octobre 2012, la création d'un CEE propre pour Veolia Transdev était devenue inévitable. Les sociétés de chemins de fer Bayerische Oberlandbahn, NordWestBahn et plusieurs compagnies de bus régionales font partie de Veolia Transdev en Allemagne.



L'accord CEE va au-delà des règles de base de la nouvelle directive CEE en précisant la définition de la compétence transnationale. Les sessions plénières ont lieu deux fois par an. Chaque membre du CEE a droit à une semaine de formation par an, en plus d'une formation linguistique dans une de quatre langues. Le secrétaire du CEE et son adjoint ont 100 heures de délégation par an, en plus des 30 heures pour chaque réunion extraordinaire (la durée de la réunion pas comprise). Le CEE a un budget propre à hauteur de 8.000 euros par an, pour les communications internes et les petits travaux de traduction. Comme plus de la moitié des 77.000 collaborateurs européens travaillent en France, le pays a neuf sièges. Les Pays-Bas comptent cinq délégués et les onze autres pays ont chacun un siège.

- [Le texte de l'accord CEE](#)
- [Site Web de la CFDT de Veolia Transdev](#)

Un groupe pétrolier français fusionne le CEE et le comité de groupe



Le 8 octobre 2012 a été signé un accord CEE révisé pour Total, l'accord rassemble le comité de groupe français et le comité d'entreprise européen. Lors de sa dernière réunion, le 7 novembre 2012, le comité de groupe a accepté son autodissolution, mais cela a déclenché des protestations parmi les syndicats les plus radicaux. La fusion du CEE et du comité de groupe avait déjà été considérée comme une option viable en 1996 lors de la transposition de la directive CEE en droit français, mais avait été abandonnée par le législateur. En France, ceci serait tout à fait possible vu que toute la philosophie de la directive CEE est fortement influencée par l'esprit du modèle français de consultation.

Pour les représentants des salariés de Total, les nouvelles règles constituent un renforcement de l'échelon européen et français. Le CEE travaillera non seulement selon les normes de la nouvelle directive de l'UE, mais aura également une structure par secteurs et son propre comité économique. Les trois branches Upstream, raffinage et vente vont obtenir leurs propres « commissions stratégiques » composées de 17 à 23 membres, une sorte de comité sectoriel européen, comme ils existent pour le groupe aéronautique et de défense EADS (voir [rapport dans CEE-News 1/2012](#)). Le comité économique du comité d'entreprise français sera ouvert à d'autres pays et se compose de 16 membres à l'avenir. Il existe en outre un comité de responsabilité sociale et de développement durable. La France reçoit la moitié des sièges du CEE et dans tous les comités, bien que 64% de la main-d'œuvre européenne travaille en France. 23 des 46 membres du CEE viennent de France, l'Allemagne et la Belgique ont quatre sièges et le Royaume-Uni trois. Le secrétaire du comité d'entreprise européen assure cette tâche à temps plein.

- [Rapport de la signature de l'accord](#)
- [Étude sur la négociation des accords d'entreprises européens chez Total](#)

Un groupe énergétique allemand avec un comité SE à l'avenir

Depuis le 15 novembre 2012, le groupe E.ON fonctionne comme une société européenne (SE). Un accord SE avait déjà été signé entre la direction centrale de l'entreprise de Düsseldorf et le groupe spécial de négociation (GSN) le 10 octobre 2012. Au total 25 représentants des salariés de 19 pays ont formé le groupe spécial de négociation, dont six d'Allemagne et deux du Royaume-Uni. En mai 2009, la filiale E.ON Energy Trading avait déjà été transformée en SE (voir [rapport dans CEE-News 2/2009](#)).



Fondé en 1996, le comité d'entreprise européen d'E.ON est remplacé par un comité d'entreprise SE. Tous les pays européens seront représentés dans cet organe, même ceux qui n'ont pas eu de siège au sein du récent CEE. À côté de l'information et de la consultation sur les questions transnationales le comité d'entreprise SE élit les six représentants des salariés au conseil de surveillance. Quatre des futurs sièges sont attribués à l'Allemagne (y compris un permanent syndical de ver.di) et un mandat à la Roumanie et aux Pays-Bas. La réduction de la taille du conseil de surveillance de 20 à 12 places avait déjà été fortement critiquée par les syndicats, mais est chose courante en cas de conversion en SE de grandes sociétés, comme dans le dernier cas de l'entreprise de construction Bilfinger Berger (voir [rapport dans CEE-News 3/2010](#)).

Les querelles au sein de la représentation des salariés d'E.ON

Au sein du comité de groupe allemand, il y avait eu des différends sur la bonne stratégie à adopter face à l'annonce de la réduction des effectifs de 11.000 de 75.000 emplois au monde (dont 6.000 en Allemagne). Lors d'une réunion spéciale du comité de groupe le 11 octobre 2012, la confiance avait été retirée au président-élu jugé trop combatif et il avait été procédé à l'élection d'un nouveau bureau, prônant davantage le dialogue avec l'employeur. Le coordinateur syndical de la fédération ver.di pour le groupe E.ON a également été remplacé.

- [Le communiqué de presse sur la conversion en SE](#) (en langue anglaise)
- [Rapport sur l'achèvement de l'accord de participation SE](#) (en langue anglaise)
- [Rapport sur le différend au sein du comité de groupe allemand](#) (en langue allemande)

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

Un groupe de médias français convient de normes minimales mondiales



Le 10 octobre 2012 a été signé à Boulogne-Billancourt dans la banlieue parisienne, un accord-cadre international pour la chaîne de télévision Eurosport qui fait partie du groupe de médias privés TF1. Eurosport émet en 20 langues et dans 59 pays, principalement en Europe et en Asie. Depuis des années, il y a de bonnes relations avec l'association mondiale des syndicats des services UNI. L'accord-cadre ne garantit pas seulement des normes minimales pour les employés de la chaîne, mais intègre également les fournisseurs et sous-traitants.

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

La responsabilité sociale d'un équipementier d'automobile

L'accord-cadre international qui a été signé le 17 octobre 2012 en marge de la réunion du comité d'entreprise européen de ZF Friedrichshafen devrait avoir des effets positifs au Brésil en particulier. Il s'agit d'une promotion des principes de la responsabilité sociale convenus en 2011 par la direction centrale



de l'équipementier automobile basé au lac de Constance. Les représentants des salariés allemands s'efforcent déjà depuis 2007 à créer un réseau qui s'étend au-delà de l'Europe. Deux représentants du Brésil ont déjà trouver une place permanente au sein du CEE. ZF est le troisième plus grand fournisseur de l'automobile en Allemagne et emploie 72.000 travailleurs dans 27 pays. Les textes suivants sont seulement disponibles en allemand :

- [Rapport sur la signature de l'accord](#)
- [Rapport sur le réseautage au Brésil](#)

Un fabricant d'appareils ménagers italien crée un comité d'entreprise mondial



Indesit est déjà une étape plus loin. Le troisième plus grand fabricant d'appareils électroménagers en Europe a signé le 15 novembre 2012 à son siège à Fabriano (Italie centrale), un accord qui transforme le CEE créé en 1993 en comité d'entreprise mondial. À partir du 1er janvier 2013, quatre représentants de Russie et un de Turquie vont s'ajouter aux 16 membres du CEE d'Indesit. Déjà en 2001, la société s'était fait remarquer en signant un accord-cadre international sur les normes sociales minimales avec les syndicats. Le respect de l'accord était surveillé par le comité d'entreprise européen. Les deux fonctions vont maintenant être réunies en un seul organe, sans restreindre les droits de l'accord CEE italien.

- [Rapport sur la signature](#)
- [Le texte de l'accord sur le comité d'entreprise mondial](#) (en langue anglaise)
- [Le texte de l'accord-cadre international](#) (en langue anglaise)

10. Des sites web intéressants

Un projet CEE italien publie les résultats du projet

Avec le soutien financier de l'UE, le syndicat CGIL de la Lombardie a réalisé au cours de l'année 2012, un projet visant à accroître l'utilisation des droits à l'information et à la consultation des comités d'entreprises européens (ICARUS). Les résultats des enquêtes empiriques auprès des membres du CEE sont publiés sur le site Web. Des syndicats d'Allemagne, de France, d'Espagne, de Roumanie et du Royaume-Uni étaient impliqués dans le projet ICARUS. Les matériaux sur le site sont disponibles en plusieurs langues.



- [Le site web du projet ICARUS](#) (en langue italienne)
- [Le rapport final avec les résultats de l'enquête](#)

Campagne auprès des opérateurs mondiaux de livraison



Un site créé à l'origine pour les salariés de DHL (voir [rapport dans CEE-News 3/2009](#)) a été étendu aux sociétés FedEx, TNT et UPS. Chacune de ces sociétés a son propre blog. Un bulletin d'information sur les événements actuels est publié en huit langues. L'objectif de la campagne est le respect des droits syndicaux et des normes du travail.

- [Le site Web de la campagne](#)
 - [Dossier des informations de base](#)
 - [Les archives du bulletin](#)
-

Glossaire du détachement des salariés

L'envoi dans un autre pays soulève une série de questions pour les salariés. Quelles taxes payer? Que prévoit le droit de travail? Quelle est la réglementation sociale? La loi de mon pays d'origine s'applique-t-elle toujours? Ce sont les questions traitées dans le glossaire du détachement des salariés édité par la société Raphaël-Service qui fait partie de l'organisation catholique Caritas.



- [Le glossaire du détachement](#) (en langue allemande)

Les vacances scolaires dans d'autres pays de l'Union européenne



Sur son site Web, la Commission européenne fournit une liste actualisée des vacances scolaires dans 34 pays, y compris la Turquie. Les caractéristiques régionales, comme par exemple en Allemagne, en Belgique et au Royaume-Uni, y sont également reprises. Il y a aussi un calendrier des périodes de cours dans les universités, les deux calendriers en langue anglaise uniquement.

- [Le calendrier scolaire](#)
- [Le calendrier académique universitaire](#)

De nombreux autres liens intéressants ont été compilés sous une [collection de liens](#).

11. Les nouvelles publications

La sécurité au travail dans le secteur de la construction

En juin 2012 a été publié un guide élaboré dans un projet commun par les syndicats et les employeurs du secteur de la construction au niveau européen. Il fournit une liste de contrôle pour la mise en place d'un système de gestion de la sécurité et douze fiches de travail permettant d'utiliser et de développer un système existant. Ce guide peut être particulièrement utile pour les membres de CEE, parce qu'il est disponible en douze langues.



- [Télécharger le guide](#) (en langue française)
- [Téléchargez les versions en d'autres langues](#)



Manuel des procédures en cas de délocalisation

Déplacer des parties d'entreprise vers l'étranger pour réduire les coûts est une pratique courante dans de nombreuses entreprises. Mais les projets de délocalisation ne répondent pas toujours aux attentes. En septembre 2012, la Fondation Hans Böckler a publié un manuel à destination des élus dans les petites et moyennes entreprises, leur permettant d'avoir une discussion éclairée avec l'employeur et de proposer des alternatives valables à la délocalisation. Le premier volume contient les résultats empiriques des entretiens qui mettent en évidence les processus de prise de décision. Le volume 2 explique les étapes, les méthodes et le cadre de la décision de délocalisation. Des propositions pour la négociation clôturent la présentation.

- [Plus d'informations](#) (en langue allemande)

Les syndicats au Japon



En novembre 2012, la Fondation Friedrich Ebert a publié une étude de 13 pages sur la situation actuelle des syndicats au Japon. Elle contient un aperçu historique, décrit les principaux éléments de la législation du travail et de la négociation collective. Elle démontre l'approche des syndicats face à la crise économique et ses relations avec le Parti démocrate au gouvernement de 2009 à 2012. Même si le taux de chômage est à 4,5% seulement, plus d'un tiers des contrats de travail sont des contrats précaires – un chiffre qui augmente rapidement. En 2010, 18,5% seulement des salariés étaient syndiqués, une nouvelle baisse a pu être arrêté au cours des dernières années.

- [Télécharger la brochure](#) (en langue allemande)

Annonce d'un événement: Les comités d'entreprise dans les sociétés japonaises

Les représentants des salariés des entreprises dont la société mère est japonaise se rencontrent lors d'un séminaire à Hambourg du 15 au 17 mai 2013, pour discuter de leurs expériences respectives. Peuvent y participer les membres du CEE et les membres des comités d'entreprises locaux.

TIPP !

Les relations de travail en Suisse



Cette thèse a été publiée en décembre 2012, elle présente l'évolution historique des relations de travail et l'impact du processus d'intégration européenne. Aujourd'hui, moins de la moitié des salariés en Suisse sont couverts par des conventions collectives, les salaires sont fixés par négociation collective pour moins d'un tiers. Depuis mai 1994, la loi sur la participation règle la création d'une représentation des salariés. Les obstacles sont aussi élevés qu'au Royaume-Uni. Même si l'adhésion à l'Espace économique européen a été rejetée par référendum en 1992, l'adoption de la législation européenne avance à travers d'accords bilatéraux. La Suisse est déjà représentée dans la plupart des comités d'entreprise européens. Une initiative en faveur de l'adoption de la directive CEE n'a cependant pas eu une majorité au Parlement en juin 2012 (voir [rapport dans CEE-News 2/2012](#)).

- [Plus d'informations](#)
- [Commande en ligne](#)

Annonce d'un événement: Réunion des comités d'entreprise à Zurich

Les représentants des salariés des entreprises ayant leur siège ou des activités importantes en Suisse, vont se rencontrer du 11 au 13 septembre 2013 à Zurich.

TIPP !

12. La EWC Academy : quelques exemples de notre travail

Deuxième conférence CEE à Londres

Avec 44 participants venant de neuf pays, la conférence de la EWC Academy qui a eu lieu du 25 au 26 octobre 2012 à Londres comptait plus de participants que l'an dernier. Les relations de travail au Royaume-Uni et les sujets pour les CEE traités du point de vue britannique ont fait l'objet de la conférence. À la demande générale, il y aura à nouveau une conférence à Londres l'année prochaine. En outre, la EWC Academy proposera un séminaire à l'automne 2013 pour les représentants des salariés anglophones pour qu'ils puissent mieux faire usage de leurs droits de consultation. Les textes suivants sont seulement disponibles en anglais :



- [Rapport sur la deuxième conférence CEE à Londres en octobre 2012](#)
- [Rapport sur la première conférence CEE à Londres l'année avant](#)

Cinq jours en séminaire interne à Airbus



Les membres du CEE d'Airbus se sont réunis au centre de formation de l'entreprise à proximité de Bordeaux de 10 au 14 décembre 2012. Les participants du séminaire organisé par la EWC Academy ont discutés en détail les relations du travail dans les quatre pays participants (Allemagne, France, Espagne, Royaume-Uni). Un autre objectif était d'améliorer les procédures de consultation. Les

membres du CEE ont développé à cet effet un organigramme qui devraient être discutés avec la direction centrale lors de la prochaine session. Airbus a un CE européen sectoriel travaillant sous l'égide de la société holding d'EADS (voir [rapport dans CEE-News 1/2012](#)).

Équipementier automobile américain : nouveau mandat du CEE

Du 10 à 14 décembre 2012, le comité d'entreprise européen de Dana a commencé un nouveau mandat avec une réunion à Essen. La EWC Academy avait réalisé une formation de plusieurs jours sur les relations industrielles dans l'UE et travaillé avec des délégués de sept pays sur les points clés de la renégociation de leur accord CEE. Il n'a pas été mis à jour depuis la création du CEE en 2000. Le nombre de sièges du CEE pourrait presque doubler, en vertu de la nouvelle directive.



Impressions d'autres séminaires



- À gauche: le 10 octobre 2012, Prof. Dr. Wolfgang Däubler explique au château Rheinfels à St Goar, quels sont les aspects importants de la renégociation des accords CEE.
- Milieu: Les représentantes des salariés se sont réunis à Hambourg du 15 au 16 novembre 2012 pour échanger des idées sur les pratiques du CEE en matière de gender mainstreaming.
- À droite: Les participants aux séances de coaching avec Klaus Franz, ancien président-élu du CEE de General Motors, sur le toit de l'hôtel à Hambourg le 22 novembre 2012.

13. Les ateliers actuels



Le programme des séminaires en 2013

Depuis janvier 2009, la EWC Academy et son prédécesseur organisent des conférences techniques et des colloques pour les membres de comités d'entreprise européens, de comités d'entreprises SE et des groupes spéciaux de négociation. Au total 450 élus de 183 entreprises y ont participé jusqu'à présent (cela correspond à environ 18 % de toutes les entreprises avec CEE en Europe). Pour l'année 2013, il y a un dépliant en langue anglaise donnant un aperçu des événements prévus. Autres dates et sujets de séminaire sont en préparation.

- [Le programme des séminaires 2013 en téléchargement](#) (en langue anglaise)
- [Plus d'informations sur les formations](#) (en langue allemande)

5e conférence à Hambourg pour les comités d'entreprises SE et européens

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

Lundi 28 janvier 2013 : Les tendances actuelles du paysage CEE – la nouvelle jurisprudence et des exemples d'activités de CEE

Mardi 29 janvier 2013 : visite de l'usine d'Airbus à Hambourg et présentation par les membres du CEE d'Airbus



Des interprètes simultanés (anglais – allemand – français) assurent la communication fluide pendant la conférence. Les documents suivants sont seulement disponibles en langue anglaise :

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

L'utilisation des médias sociaux dans les comités d'entreprises



De 4 au 6 février 2013 aura eu lieu à Hambourg, un séminaire international en matière du Web 2.0. La mise en réseau des comités d'entreprises avec les collègues dans leur pays et à l'étranger, ainsi que la communication directe avec la direction et les experts favorise l'accès aux informations pertinentes et un échange rapide. Quelles devraient être les règles ? Quelles sont les expériences en dehors de l'Allemagne ?

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

Principes de l'analyse des bilans dans les entreprises internationales

Les élus doivent vérifier les chiffres, la comptabilité interne et les analyses de rentabilité. Cela n'est possible que s'ils connaissent le 1x1 des affaires. Le séminaire de base microéconomique du 18 au 22 février 2013 n'est pas seulement recommandé aux membres du CEE, mais aussi aux représentants des salariés dans la commission économiques et au conseil de surveillance.



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

Séminaire international des comités d'entreprises à Bucarest



Du 20 au 22 mars 2013, les élus dans les entreprises allemandes et d'autres pays d'Europe occidentale avec filiales en Roumanie ont la possibilité d'avoir un aperçu des relations industrielles locales et de la situation économique, ainsi que de discuter avec les représentants des salariés roumains. L'exemple de Nokia sera présenté: après la fermeture d'une usine en Allemagne, Nokia avait ouvert un site en Roumanie qui a été fermée quatre ans plus tard (voir [rapport dans CEE-News 3/2011](#)).

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

« Matinée cinéma » ou comité d'entreprise européen à part entier ?

Du 2 au 5 avril 2013 aura lieu un séminaire pour les élus au château de Montabaur (photo), il sera consacré au nouveau cadre juridique de l'information et de consultation en cas de restructuration. Comment un comité d'entreprise européen peut-il mettre en place une procédure de consultation et donner un avis juridiquement correct? Ce séminaire s'adresse aussi aux comités d'entreprise des Sociétés européennes.



Séminaire de base CEE

En parallèle, il y aura également un séminaire de base. Il est destiné aux membres des comités d'entreprise européens nouvellement élus et les membres de comités d'entreprise qui veulent en apprendre davantage sur les différentes étapes pour la création d'un CEE.

- [Programme et formulaire d'inscription pour les deux séminaires](#) (en langue allemande)

Cours d'anglais pour les membres de comités d'entreprise

Deux cours sont prévus en 2013 : du 4 au 7 février 2013 à Hambourg et du 2 au 8 juin 2013 à Eastbourne.

- [Le programme pour Hambourg](#)
- [Le programme pour Eastbourne](#)
- [Pour plus d'informations sur nos cours de langue](#)

Des manifestations intra

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

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

14. Mentions légales

Les CEE-News sont publiés par :

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

Ont collaboré à ce numéro :
Werner Altmeyer, Rita da Luz, Rudolf Reitter, Bernhard Stelzl

Distribution de l'édition allemande : 18.642 destinataires
Distribution de l'édition anglaise : 2.826 destinataires
Distribution de l'édition française : 2.883 destinataires

Des archives de la Newsletter : www.ewc-news.com

Ici vous pouvez [abonner](#) oder [résilier](#) la newsletter.

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