



Bienvenu à l'édition n° 4/2014 de CEE News.

27 décembre 2014

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. La cogestion devient-elle une norme européenne ?](#)
- [2. Les jugements récents](#)
- [3. L'unité conventionnelle par la loi](#)
- [4. Mise en place de comités d'entreprise européens](#)
- [5. Actualisation d'accords CEE](#)
- [6. Les comités d'entreprise européens après la fusion](#)
- [7. Des accords d'entreprise européens](#)
- [8. Statistiques des comités d'entreprises](#)
- [9. Un regard au-delà de l'Europe](#)
- [10. Des sites Web intéressants](#)
- [11. Des nouvelles publications](#)
- [12. La EWC Academy : Quelques exemples de notre travail](#)
- [13. Les séminaires actuels](#)
- [14. Mentions légales](#)

1. La cogestion devient-elle une norme européenne ?

Les syndicats européens prennent une décision historique



Du 21 au 22 octobre 2014, le Comité exécutif de la Confédération européenne des syndicats (CES) s'est réuni à une sorte de « petit congrès syndical » à Bruxelles. Il s'agit de la plus haute instance, elle prend les décisions politiques durant les quatre années entre les congrès. Il s'agirait d'une « percée historique », selon un rapport de Fondation Hans Böckler. Une issue a pu être trouvée après de longues années de controverse au sujet de la cogestion. Les textes suivants sont uniquement disponibles en langue allemande :

- [Rapport de la Fondation Hans Böckler sur la réunion](#)
- [La carte de la participation dans les pays de l'Union européenne](#)

À la base du désaccord au sein du mouvement syndical se trouvent des expériences historiques très différentes de l'implication des salariés dans les institutions de gouvernance de l'entreprise (Corporate Governance). Alors qu'il s'agit d'un fait habituel dans les pays scandinaves où elle est pratiquée même dans les petites entreprises (à partir de 25 salariés en Suède, à partir de 30 en Norvège, au Danemark à partir de 35 et en Finlande à partir de 150 salariés) et que d'autres pays ont de larges réglementations (participation d'un tiers en Autriche à partir de 300 salariés, en Allemagne à partir de 500, au Luxembourg à partir de 1.000 salariés, la représentation paritaire au Conseil de surveillance en Allemagne à partir de 2.000), un certain nombre de pays d'Europe occidentale ne la pratiquent pas. C'est particulièrement vrai pour l'Italie, l'Espagne, la Belgique et le Royaume-Uni. Des pays comme la Hongrie, la Slovénie, la Tchéquie et la Slovaquie ont pris comme modèle la cogestion à l'autrichienne. En revanche, la Pologne et la Roumanie ont adopté une approche très différente - généralement sans participation.

La directive sur la Société européenne (SE)

Depuis octobre 2004, une entreprise qui opère dans plusieurs pays de l'UE, a le choix entre la forme juridique nationale (allemand, français, britannique, etc.) et la société européenne (« Societas Europaea » = SE). Pour assurer la participation des salariés dans les conseils de surveillance ou d'administration, il y a également une directive sur la participation des salariés dans la SE à côté du statut européen sur la SE. La participation doit être négociée en interne, comme dans les comités d'entreprises européens au sein du « groupe spécial de négociation » (GSN). Le principe de l'avant - après s'applique dans ce cas : si 25 % de la main-d'œuvre européenne était soumise à la codétermination, elle garde cette propriété. Il manque cependant une dynamique si l'entreprise se développe plus tard. Environ la moitié de toutes les transformations en SE en Europe concernant la participation des salariés se passent dans un pays : l'Allemagne. Dans ce cas, il s'agit en premier lieu de « geler » ou d'éviter la cogestion (voir [rapport dans CEE-News 4/2011](#)).

- [Pour plus d'informations sur la forme juridique de la SE](#) (en langue anglaise)

Alors que la directive SE, met sous pression la cogestion allemande elle permet d'améliorer la participation dans d'autres pays. Des représentants d'Italie, d'Angleterre, de Belgique ou de Pologne ont entretemps trouvé leur chemin vers les conseils de surveillance SE. En 2013, 120 représentants du personnel dans les Conseils de surveillance dans les SE venaient de l'Allemagne et 36 membres de 15 autres pays . Bien que ce chiffre reste modeste, il amène de nouvelles expériences pratiques et des discussions dans les pays qui ne connaissaient pas la cogestion avant.

Que revendique la Confédération européenne des syndicats (CES) ?

Selon la CES les mesures européennes ne visent que l'élimination des obstacles pour les activités transfrontalières des entreprises. Un modèle européen de gouvernance d'entreprise n'a pas été promu jusqu'à présent. Le « Fitness Check » présenté en juin 2014 laisserait entrevoir une approche de déréglementation extrême (voir [rapport dans CEE-News 3/2014](#)). Par conséquent, la Commission européenne nouvellement élue devrait mettre davantage l'accent sur la dimension sociale. Les points en détail :



- La participation des salariés devrait être traitée dans un seul acte, de sorte qu'il n'y a pas de différences entre la directive SE, la directive sur les fusions et les autres.
- Dans toutes les entreprises ayant une forme juridique européenne, la cogestion au conseil de surveillance ou d'administration devrait être obligatoire en plus de l'information et consultation obligatoire du comité d'entreprise européen ou SE.
- La nouvelle loi devrait prévoir une information en temps opportun et une consultation renforcée du comité d'entreprise européen, « afin de parvenir à un accord par un dialogue utile avant la prise de décision. »
- Pour la CES, toute violation de ces droits devrait obligatoirement entraîner des sanctions efficaces et dissuasives.
- La Commission européenne devra préparer une consultation formelle des partenaires sociaux : la première étape du processus législatif.
- [La résolution de la CES](#)

La situation en France et au Royaume-Uni

En juin 2013, est entrée en vigueur une loi en France, qui étend la participation dans les conseils de surveillance et de l'administration des grandes entreprises (voir [rapport dans CEE-News 2/2013](#)). Une partie des mandats est désigné par les comités d'entreprises français, une autre partie par le comité d'entreprise européen du groupe. Au cours des derniers mois, des centaines d'administrateurs salariés ont donc pris leur nouveau mandat. Au Royaume-Uni, le sujet a trouvé une entrée dans le débat public. En octobre 2013, la Confédération britannique TUC a lancé une campagne présentant des suggestions sur la façon dont les salariés britanniques pourraient être intégrés dans les organes de gouvernance d'entreprise (voir [rapport dans CEE-News 4/2013](#)). Maintenant la question se retrouve même au Parlement. Le député écossais Jim Sheridan, président du groupe du syndicat Unite au sein du groupe travailliste à la Chambre des communes, a publié une étude à ce sujet en septembre 2014. Les textes suivants sont uniquement disponibles en langue anglaise :

- [Les propositions du TUC](#)
- [L'étude du député Sheridan](#)

Annonce d'un événement

Les développements récents du droit du travail européen seront l'ordre du jour de la conférence des comités d'entreprise européens et SE du 26 janvier 2015 à Hambourg.



TIPP !

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

2. Les jugements récents

Le licenciement de personnel est-il soumis à la confidentialité ?



Le 10 octobre 2014, la Cour de travail d'Elmshorn (Allemagne) a pris une décision sur la confidentialité en cas de licenciements imminents. Il a permis au comité d'entreprise du siège allemand de la société pharmaceutique anglo-suédoise AstraZeneca à Wedel (dans la banlieue de Hambourg) à informer le personnel au sujet de la fermeture du service des ventes. L'employeur l'avait précédemment interdit. Un total de 280 des 900 emplois devrait être éliminé, les personnes concernées sont menacées de licenciement. Le comité d'entreprise a appelé à une réunion

l'ensemble du personnel pour le 17 novembre 2014 et a porté plainte contre la direction pour obstruction au travail du comité d'entreprise. La direction avait menacé les élus de conséquences massives en cas de non-respect de la confidentialité (ce que le tribunal a rejeté plus tard). En cas d'ingérence dans travail du comité d'entreprise, la loi allemande prévoit un emprisonnement allant jusqu'à un an ou une amende. Les textes suivants sont uniquement disponibles en langue allemande :

- [Article de presse avant la décision du tribunal](#)
- [Article de presse sur la décision du tribunal](#)
- [Rapport sur la restructuration proposée](#)
- [Article de presse sur les accusations criminelles contre la direction](#)

Même s'il s'agit d'un procès au niveau national, la même question se pose dans les CE européens. Quelles sont les informations confidentielles ? Quelles informations les membres de CEE peuvent-ils transmettre au comité d'entreprise local ? Comment et jusqu'à quel détail les élus au CEE peuvent-ils informer de manière critique les salariés ? Cette dernière question est en cours de procédure devant le Tribunal du travail régional du Bade-Wurtemberg (voir [rapport dans CEE-News 3/2013](#)). Le président-élu du CEE du groupe d'emballage Amcor qui a initié cette procédure devant le tribunal interviendra lors de la conférence CEE à Hambourg le 26 janvier 2015.

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

Quel est le caractère transnational d'une mesure ?

Le 26 novembre 2014, le tribunal de grande instance Nanterre, en banlieue parisienne, a nié le droit du CEE de Transdev à une procédure d'information et de consultation sur l'avenir de la compagnie de ferry SNCM insolvable. La société est présente dans la Méditerranée occidentale avec 2.000 salariés. Le groupe français Transdev, opérateurs de bus et de lignes de trains dans 20 pays à travers le monde, est le propriétaire majoritaire et voudrait vendre la SNCM. Un plan de redressement prévoit la suppression de 800 emplois.



Le comité d'entreprise européen de Transdev a été fondé en juillet 2012 après la fusion avec la division transport de Veolia Environnement (voir [rapport dans CEE-News 4/2012](#)). L'accord CEE est entièrement soumis à la nouvelle directive européenne et va même plus loin dans certains points. La compétence transnationale du CEE a été étendue avec l'adoption littérale du considérant 16 de la directive. Par la suite, le CEE est également compétent pour toutes les questions touchant à un seul pays, si elle revête de l'importance pour les salariés européens (voir [rapport dans CEE-News 1/2013](#)). C'est à quoi se réfère précisément la plainte devant le tribunal de grande instance de Nanterre.

Toutefois, les juges ne pouvaient pas identifier un caractère transnational. Tous les salariés de SNCM sont employés en France, la direction de SNCM et de Transdev se situe en France. Il n'y a donc pas deux pays concernés. Comme le personnel de SNCM ne représente que 2,5 % de l'effectif total de Transdev, un impact sur l'ensemble du groupe et pour les salariés européens ne peut donc pas être déterminé. En outre, il n'y a pas de délocalisation vers d'autres pays. Par conséquent, seul le comité d'entreprise français doit être informé et consulté, non le comité d'entreprise européen.

- [Rapport sur le jugement](#)
- [L'accord CEE de Transdev](#)

Annnonce d'un événement

Du 28 au 30 octobre 2015 se déroulera à Hambourg, un séminaire juridique, traitant de la jurisprudence récente en matière de CEE.

TIPP !

3. L'unité conventionnelle par la loi

Le Gouvernement allemand veut assurer le fonctionnement de la politique conventionnelle



Le 11 décembre 2014, le gouvernement fédéral à Berlin a adopté un projet de loi sur l'unité de négociation. Dans les entreprises avec plusieurs syndicats, ce sont les conventions collectives signées par les syndicats qui comptent le plus de membres qui continuent à être appliqués. Ce qui est une réalité dans la plupart des autres pays européens provoque des discussions politiques en Allemagne. L'initiative législative a été prise parce que les petits syndicats de métier du secteur des transports (chemins de fer allemands, Lufthansa) ont mené des conflits de travail pour leurs intérêts particuliers et contre les grandes fédérations affiliées au DGB. Les textes suivants sont uniquement disponibles en langue allemande :

- [Les contenus principaux du projet de loi](#)
- [Le texte du projet de loi](#)
- [Avis confédéral du DGB au sujet du projet de loi](#)
- [Entretien avec le Président de la fédération des transports \(EVG\) au sein du DGB](#)

Une telle loi n'était pas nécessaire durant des décennies après la Seconde Guerre mondiale. Tout d'abord, la Confédération allemande des syndicats (DGB) n'avait guère de concurrent sérieux dans le secteur privé et, d'autre part, les tribunaux ont toujours soutenu l'unité de négociation dans leurs jugements. Toutefois, en juin 2010, la Cour fédérale du travail a mis fin au principe et c'est

mis en opposé à la normale en Europe par un jugement historique. Un mois plus tôt, en France, la Cour de cassation a exactement décidé à l'opposé et donc renforcé l'unité de négociation en France (voir [rapport dans CEE-News 2/2010](#)). Elle ne serait pas contraire ni au droit européen ni aux conventions de l'OIT. Ce jugement est particulièrement remarquable même en France, qui comme d'autres pays d'Europe du Sud, a une longue expérience du pluralisme syndical et des problèmes qui en résultent.

L'unité de négociation légalement répandue dans les pays avec pluralisme syndical

Le 1er janvier 2009 en **France**, est entrée en vigueur la réforme la plus profonde de la loi sur la représentativité depuis la Seconde Guerre mondiale (voir [rapport dans CEE-News 4/2008](#)). Selon le modèle espagnol, le législateur a défini des seuils pour la capacité de négociation collective, des seuils dérivés des résultats des élections aux comités d'entreprise. Les syndicats qui obtiennent moins de 10 % des voix ne peuvent plus conclure des accords d'entreprise. Pour conclure des accords d'entreprise valides, les syndicats signataires doivent réunir au moins 30 % des voix. Le nombre d'affiliés n'est pas pris en considération. Par conséquent, depuis 2009, on peut observer une tendance vers des alliances de négociation collective, car les petites organisations peuvent perdre leurs privilèges (voir les [exemples de la SNCF et France Télécom dans les CEE News 1/2010](#)).

Des règles similaires s'appliquent en **Espagne** depuis de nombreuses années et ont fait en sorte que les syndicats concurrents travaillent ensemble de manière constructive en matière de politique conventionnelle. En Espagne, la quasi-totalité des accords collectifs a été signée conjointement par CC.OO. et l'UGT. Les petites organisations sont peu présentes dans la négociation collective. En janvier 2014 en **Italie**, tenant compte d'un arrêt antérieur de la Cour constitutionnelle à Rome, la capacité de négociation collective des syndicats concurrents (« représentativité ») a également été redéfinie (voir [rapport dans CEE-News 2/2014](#)).

Des conventions collectives concurrentes généralement exclues

Dans de nombreux autres pays, il y a des règlements juridiques précis sur la représentativité, c'est-à-dire la capacité de négociation collective des syndicats. Il y a souvent des critères pour établir si une convention collective est valide ou non. Voici quelques exemples :



- Les accords collectifs maison en **Pologne** ne sont valables que s'ils sont signés par tous les syndicats représentatifs. Les syndicats qui organisent moins de 10% (dans certains cas 7 %) de la main-d'œuvre ne sont pas considérés comme représentatifs. Si aucun syndicat n'atteint ce seuil, l'accord va être signé avec le plus grand syndicat sur le lieu de travail.
- En **Hongrie**, les syndicats sont uniquement représentatifs que s'ils organisent 10 % de la main-d'œuvre. S'il n'y a pas de syndicat représentatif, le mandat de négociation va au comité d'entreprise. S'il y a un vote, la décision se prend à la majorité.
- En **Roumanie**, un syndicat doit avoir affilié la moitié (auparavant un tiers) de l'effectif s'il veut signer une convention maison. Par conséquent, qu'un seul syndicat peut être représentatif dans toute l'entreprise.
- En **Slovaquie**, l'employeur négocie seulement avec le plus grand syndicat ou alliance de plusieurs syndicats. La convention collective s'applique alors à l'ensemble du personnel.
- En **Croatie**, les conventions collectives maison ne sont pas négociées par les syndicats individuels, mais par une Commission de négociation, dont la composition est définie par la loi. Les syndicats avec moins de 20 % de tous les affiliés syndicaux de l'entreprise (pour les syndicats de métier, c'est 40%) n'ont pas droit à des sièges dans cette commission de négociation. Le statut de chaque syndicat est examiné par un organisme externe tous les trois ans. Une convention collective n'est valable que si les syndicats signataires représentent au moins la moitié de tous les affiliés syndicaux dans l'entreprise.
- Une exception dans cette liste de pays est la **Tchéquie**. Auparavant, il y avait le même schéma qu'en Slovaquie, ou c'est seulement le plus grand syndicat ou alliance syndicale qui négocie. Ceci a été déclaré inconstitutionnel par la Cour constitutionnelle en mars 2008.

L'unité de négociation est-elle conforme au droit constitutionnel allemand et européen ?

En regardant le paysage européen, la loi allemande est en conformité avec les dispositions dans de nombreux autres pays européens. Si, toutefois, la loi n'est pas constitutionnelle (comme en Tchéquie), ni conforme au droit communautaire, ceci aurait à son tour un impact sur de nombreux pays. C'est peut-être une des raisons pour lesquelles la bataille autour de la loi sur la représentativité en France n'a pas eu lieu à la Cour européenne de justice de Luxembourg. La Cour européenne des droits de l'homme à Strasbourg joue, elle aussi, un rôle dans cette question.

En avril 2014 il avait dû décider sur les limitations du droit de grève au Royaume-Uni de l'ère Thatcher. Les juges ont approuvé le pouvoir discrétionnaire du législateur dans la conception du droit humain à la grève et ont rejeté la demande du syndicat RMT (voir [rapport dans CEE-News 2/2014](#)).

Annonce d'un événement

Du 14 au 16 septembre 2015 se tiendra à Paris un séminaire sur la représentativité syndicale en France (avec interprétation simultanée).

TIPP !

4. Mise en place de comités d'entreprise européens

Un leader mondial des titres de restauration avec un CEE



Le 17 septembre 2014, un accord sur le CEE a été signé pour Edenred à Malakoff dans la banlieue parisienne. La société française, inventeur des Tickets de restaurants, est représentée dans 42 pays et compte environ 6.000 employés dans le monde entier. Depuis sa séparation du groupe hôtelier Accor et son introduction en bourse en 2010, Edenred est soumise à la directive CEE. Les 4 et 5 novembre 2014 a eu lieu la réunion inaugurale du nouveau CEE à Bruxelles.

Il est composé de 13 représentants des salariés de 13 pays. Comme il est courant en France, il est présidé par l'employeur. Les sessions plénières ont lieu une fois par an. Le bureau se compose de quatre représentants des salariés et un représentant de la direction centrale, qui préparent une fois par an la session plénière par vidéoconférence ou téléconférence. Si une réunion extraordinaire est demandée, elle ne peut avoir lieu que de manière virtuelle. Il reste à voir si les nouvelles normes européennes de consultation, qui s'appliquent à Edenred pleinement, peuvent être appliqués dans la pratique. Les élus au CEE ont aussi un droit à la formation (voir [rapport dans CEE-News 2/2012](#)).

Une coopérative fonde un CEE

Le 4 novembre 2014, Chèque Déjeuner, le troisième plus grand émetteur de tickets de restauration, une coopérative française, a également signé un accord CEE à son siège de Gennevilliers dans la banlieue parisienne. Contrairement à Edenred, il s'agit d'une entreprise qui appartient à ses 2.000 salariés. Ce sont eux qui choisissent le conseil d'administration (14 membres) et reçoivent un dividende. En outre, trois autres administrateurs sont nommés par le comité d'entreprise.



Le groupe Chèque Déjeuner est représenté dans 13 pays, y compris dix pays de l'Union européenne. Le comité d'entreprise européen tiendra une réunion plénière par an à son siège et une autre dans un autre pays. Le bureau se réunit deux fois par an, avec une préférence pour la vidéoconférence. Le CEE dispose de ses propres groupes de travail. La direction centrale prend en charge tous les frais, le CEE reçoit en outre un budget propre de 5.000 € par an. Chaque membre CEE a droit à 90 heures de délégation, le secrétaire de 120 heures (en plus du temps de réunions). Chaque membre du CEE a droit à dix jours de formation par mandat et peut décider des prestataires de formation. Globalement, le budget de formation pour un mandat de quatre ans est de 120.000 € (hors cours de langue). L'accord CEE prévoit une vaste réglementation en matière d'experts, ce qui est commun en France (voir [rapport dans CEE-News 1/2008](#)).

- [Rapport sur la mise en place du CEE](#)

Le plus grand fabricant de meubles de bureau suédois établit un CEE



Le 19 novembre 2014, un accord CEE a été signé au siège de Kinnarps en Gothie occidentale. L'entreprise familiale avec 2.500 employés, dont la moitié en dehors de la Suède, a des sites de production en Suède et en Allemagne ainsi que des bureaux de vente dans presque tous les pays européens. Le CEE se réunit une fois par an au siège social de la société, une autre réunion peut avoir lieu dans une succursale étrangère. Il forme un bureau de jusqu'à cinq membres, qui exercent leur activité sur une base continue et créent un plan de formation pour les membres du CEE. Le processus de consultation est basé sur la nouvelle

législation CEE suédoise, mais n'a pas été pris à la lettre. Kinnarps est connue pour ses normes élevées de responsabilité sociale des entreprises (RSE) et son engagement pour la reconversion environnementale. L'accord CEE est - comme d'habitude en Suède - fortement imprégné du partenariat social.

- [Étude de cas de Kinnarps au sujet de la reconversion environnementale](#) (en langue anglaise)

5. Actualisation d'accords CEE

Une société chimique belge renouvelle son accord CEE

Le 12 juin 2014, l'accord CEE de Solvay a été mis à jour à Bruxelles. Bien que le CEE a été fondée en 1995 et se base sur un accord « volontaire », la transposition belge de la nouvelle directive européenne s'applique pleinement dès maintenant (voir [rapport dans CEE-News 1/2011](#)). La compétence transnationale a été très largement interprétée. Contrairement à la législation CEE belge, c'est l'employeur qui préside le comité européen.



21 délégués de neuf pays qui se réunissent une fois par an forment le CEE. Ils élisent un bureau qui est composé de quatre membres, qui tient ses réunions mensuelles dans chaque site européen et peut rencontrer des représentants des salariés locaux. Dans des circonstances exceptionnelles, ce n'est pas le bureau qui siège, mais l'ensemble du CEE. À la suite de l'acquisition de la société chimique française Rhodia en 2011, plus que la moitié de l'effectif européen se situe désormais en France, l'Allemagne vient en deuxième lieu, suivi de l'Italie, la Belgique vient qu'en quatrième position. Entre 2001 et 2011 Rhodia avait son propre CE européen et une commission internationale de sécurité du travail à partir de 2010 (voir [rapport dans CEE-News 3/2011](#)). En 2008 le CE européen de Solvay avait négocié une charte pour le développement durable avec la direction centrale (voir [rapport dans CEE-News 4/2008](#)).

La Société française de boissons va commencer sur une nouvelle base



Du 25 au 27 novembre 2014, le comité d'entreprise européen de Pernod Ricard s'est constitué pour un nouveau mandat de quatre ans au siège à Paris (photo). La EWC Academy a organisé un cours de formation. Le CE européen fondé en 1999 repose maintenant sur les nouvelles normes européennes, incorporées dans l'accord CEE le 12 juillet 2014. Les 24 élus de 14 pays se réunissent une fois par an. La présidence revient à l'employeur.

Les cinq membres du bureau viennent de cinq pays différents et se réunissent trois fois par an. Comme d'habitude dans les accords CEE français, les heures de délégation sont réglementées de manière précise. En plus des réunions, les délégués normaux ont 40 heures, les membres du comité ont 60 heures et le secrétaire (= porte-parole des représentants des salariés) a 80 heures de délégation par année. Le droit à la formation est de trois jours par mandat. Le plus grand effectif du producteur de vins et de spiritueux hors de France se trouve au Royaume-Uni, où le fabricant de Whisky Chivas Brothers a été repris en 2001. En janvier 2014, Pernod Ricard a

signé un accord de responsabilité sociale (voir [rapport dans CEE-News 1/2014](#)).

Sous-traitant d'automobiles américain double les sièges

À partir du 1er janvier 2015, va entrer en vigueur le nouvel accord CEE pour le groupe Dana. Il est basé sur la nouvelle directive européenne, de sorte que le nombre de sièges a presque été doublé. Le bureau sera également augmenté de trois à cinq membres. Le siège du CEE créé en 2000, se trouve à Essen, Allemagne (photo), où il tient normalement sa réunion annuelle. À l'avenir, il peut y avoir une deuxième session plénière dans un autre pays chaque année. La direction centrale s'est engagée à informer le CEE aussi tôt possible de façon à ce qu'une discussion et une consultation puissent apporter des solutions. La consultation doit permettre d'arriver « aussi rapidement que possible à une solution mutuellement acceptable. » Le nouvel accord CEE a été élaboré avec le soutien de la EWC Academy, un séminaire a déjà eu lieu en décembre 2012 (voir [rapport dans CEE-News 4/2012](#)).



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

6. Les comités d'entreprise européens après la fusion

L'équipementier allemand fusionne deux CEE



En mai 2013, le spécialiste de pistons Mahle avait acquis une participation majoritaire dans le groupe de climatisation Behr. Les sous-traitant d'automobiles sont domiciliés à Stuttgart. De cette façon le groupe familial Mahle a augmenté ses effectifs à 64.000 employés dans le monde entier. Plus récemment, une fusion beaucoup plus grande du secteur a vu le jour : le rachat du groupe américain TRW Automotive par ZF Friedrichshafen, actuellement le troisième plus grand fournisseur de l'automobile en Allemagne (voir [rapport dans CEE-News](#)

[3/2014](#)).

Le 19 novembre 2014, les deux comités d'entreprise européens de Mahle et de Behr ont fusionné en un comité mixte lors d'une réunion à Ludwigsburg. Il y a 28 délégués de onze pays représentant 30.000 travailleurs européens au total. Les deux organes ont été fondés en 1996 et ont donc une longue expérience. Pour éviter la renégociation de l'accord CEE par la formation d'un groupe spécial de négociation (GSN) et pour ne pas perdre de sièges, les deux organes ont convenu de cette fusion. Le bureau comprend six membres. Ces dernières années le comité d'entreprise européen de Mahle était intervenu dans la réduction des effectifs dans cinq pays, dont l'Italie, où en 2009 il a pu faire imposer et respecter un plan social (voir [rapport dans CEE-News 4/2009](#)).

L'entreprise d'électronique japonaise préfère le droit britannique

Le 30 septembre 2014, un nouvel accord CEE a été signé pour Canon. Le groupe japonais a repris le fabricant néerlandais d'imprimantes Océ en 2010. Dans les deux entreprises, il y avait des comités d'entreprises européens de droit néerlandais depuis 1996. Puisque les deux accords ont été signés avant la date limite du 22 septembre 1996, ils étaient soumis ni à l'ancienne, ni à la nouvelle directive européenne.



Dans le cadre de l'intégration des 24.000 salariés d'Océ dans le plus grand groupe Canon, les deux comités d'entreprise européens ont dû fusionner. Ils ont conclu un accord avec la direction centrale et utilisé le droit de renégocier en cas de « changements structurels de l'entreprise » pour assurer pleinement le statut juridique de la nouvelle directive CEE (voir [rapport dans CEE-News 4/2011](#)). La seule concession à l'employeur était le passage du droit néerlandais vers le droit

britannique, ce qui est fréquent ces derniers temps (voir [rapport dans CEE-News 1/2012](#)). Les négociations ont été menées dès décembre 2012 par les deux bureaux, un groupe spécial de négociation n'a pas été formé.

Parmi les aspects positifs du nouvel accord CEE, il y a deux sessions plénières par an. Les sept membres du bureau rencontrent la direction centrale au moins trois fois par an. Chaque année, il y a une journée de formation pour l'ensemble du CEE, une formation supplémentaire est possible. La compétence transnationale du CEE est plus large que celui du texte de la directive européenne. Chaque année, le CEE négocie un budget fixe avec la direction centrale. La durée limitée du processus de consultation qui ne devrait pas prendre plus de cinq semaines est un point fortement critiquable de cet accord.

Annnonce d'un événement

Du 28 au 30 octobre 2015, la nouvelle législation de l'UE pour la renégociation des accords CEE sera traitée dans le cadre d'un séminaire à Hambourg. La procédure légale pour les fusions, scissions ou transferts de sièges (les « changements structurels ») vont également être discutés.



TIPP !

7. Des accords d'entreprise européens

Une action en justice évitée au dernier moment



Le 5 novembre 2014, le gouvernement français a décidé de la reprise de grandes parties de l'ancienne entreprise publique Alstom par le conglomérat américain General Electric (GE). Le calendrier de la reprise a failli échouer à cause du comité d'entreprise européen d'Alstom, qui a rendu son avis que le 28 octobre 2014. Sans cet avis, la reprise aurait pu être contestée devant le tribunal, comme ce fut le cas de Gaz de France en 2006 (voir [rapport dans CEE-News 1/2008](#)).

L'avis a seulement été rendu après la signature d'un engagement des deux sociétés par rapport au comité d'entreprise européen, un document très proche d'une convention collective transnationale. Le 21 octobre 2014, les négociations avaient commencé dans l'urgence et sous la couverture de presse constante. Alstom avait déjà fait une expérience similaire, car en 2010, le CEE avait négocié une garantie d'emploi de trois ans pour tous les sites européens au moment de la reprise des réseaux énergétiques d'Areva (voir [rapport dans CEE-News 1/2010](#)). La participation dans les négociations d'une société américaine est une première.

Un mandat de négociation sur les restructurations

La Charte décrit le déroulement ultérieur de la procédure d'information et de consultation jusqu'à la fin de la transaction le 30 juin 2015. General Electric s'engage par écrit à respecter, non seulement les obligations juridiques du processus de consultation, mais également à « négocier » des voies alternatives pour les réductions de personnel. Les discussions sur la future structure du comité d'entreprise européen d'Alstom vont commencer immédiatement, il sera réduit et ne comprendra plus que la division technique ferroviaire (y compris la production du train à grande vitesse TGV). Pour les secteurs qui ne seront plus sous le contrôle d'Alstom, une structure de CEE préliminaire (« Structure de Représentation temporaire ») sera créée pour une durée maximale de trois ans. Ce comité reçoit un rapport mensuel sur les progrès de l'intégration. À côté des représentants des pays de l'UE, il y a également des délégués de Norvège, de Suisse et de la Turquie. Pour le secteur de l'énergie sera créé un nouveau groupe de travail, composé du CEE et de la direction des deux sociétés, il accompagnera les restructurations à venir.

- [Communiqué de presse du CEE au sujet de la procédure de consultation](#)
- [Rapport de presse avant avis](#) (en langue allemande)
- [Rapport de presse après avis](#) (en langue allemande)
- [Rapport du syndicat CFDT](#)

Annnonce d'un événement

Du 7 au 10 avril 2015 aura lieu le séminaire annuel de la EWC Academy sur la consultation au château de Montabaur (mi-chemin entre Cologne et Francfort) sous le titre « Séance cinéma » ou CE européen à part entier? Un séminaire



TIPP !

similaire pour les anglophones se déroulera à Manchester du 2 au 4 septembre 2015.

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



Le CEE sécurise le contexte social de l'entrée en bourse

Le 13 novembre 2014, le Forum européen de Bayer, le nom du comité d'entreprise européen du groupe de chimie, a signé une déclaration conjointe avec la direction sur l'externalisation socialement responsable de la division des plastiques avec 17.000 salariés. En septembre 2014, la décision a été prise de mettre en bourse Bayer MaterialScience (BMS). BMS serait la quatrième plus grande société de chimie en Europe.

La pratique actuelle de la politique en matière sociale doit être poursuivie à BMS. Les changements dans tous les sites européens sont effectués conformément aux normes de la nouvelle directive CEE. La même définition a été incluse in extenso dans le texte de la déclaration. Les « principes pour l'impact social » s'appliquent à tous les ajustements de personnel jusqu'en 2020. Ceci comprend un processus ouvert et transparent de l'information et de la consultation des représentants du personnel au niveau local dans chaque pays. Les mesures de sécurisation de l'emploi sont prioritaires et les licenciements ne peuvent intervenir qu'en dernier recours. Le CEE de Bayer a été fondé en 1994, bien avant l'adoption de la première directive sur les CEE.

- [Le texte de la déclaration conjointe](#) (en langue allemande)

La qualité de vie sur le lieu de travail

Le 27 novembre 2014, un accord européen pour améliorer la qualité de vie au travail a été signé à Paris pour la société d'énergie française GdF Suez. Le groupe spécial de négociation composé de 18 membres, venant de neuf pays, avait négocié le texte au cours de quatre réunions avec la direction centrale. L'accord a été signé par deux fédérations européennes syndicales.



L'accord prévoit un inventaire au niveau local et dans tous les pays de l'Espace économique européen basé sur un catalogue en six points. Il en découle la réalisation de plans d'action en coopération avec les représentants locaux et une réalisation en trois étapes selon un modèle prédéterminé. Les accords transnationaux sur ces sujets sont très fréquents dans les sociétés françaises, comme pour le groupe énergétique Areva (voir [rapport dans CEE-News 3/2012](#)) ou le groupe de matériaux de construction Lafarge (voir [rapport dans CEE-News 2/2013](#)).

- [Rapport sur la signature](#) (en langue anglaise)
- [Le texte de l'accord](#)

8. Statistiques des comités d'entreprises



Une évaluation des élections aux CE en Allemagne

Durant les mois de mars à mai 2014 tous les comités d'entreprises ont été élus pour les quatre prochaines années. Contrairement à la France où chaque entreprise peut établir sa propre date pour l'élection, c'est la loi en Allemagne qui fixe une période uniforme à l'échelle nationale. C'est seulement dans un cas exceptionnel qu'une entreprise peut s'en écarter.

La Fondation Hans Böckler a présenté une première évaluation des élections le 26 août 2014. Comme il y a ni obligation de publication, ni chiffres officiels du ministère allemand du Travail, de telles analyses constituent la seule base pour les données. Dans des pays comme la France et l'Espagne, l'évaluation officielle des élections aux comités d'entreprises par le gouvernement est

cependant essentielle, car elle constitue la base juridique pour l'octroi et le retrait de la représentativité des petits syndicats (voir [rapport dans CEE-News 2/2013](#)).

Un ancrage stable auprès du personnel des entreprises

Le taux de participation reste élevé dans les entreprises allemandes avec presque 80 %. Deux tiers des élus appartiennent à un syndicat de la Confédération allemande des syndicats (DGB), environ 25 % ne sont pas syndiqués. Des organisations concurrentes ne jouent qu'un rôle négligeable. La forte position d'une confédération unique en Allemagne marque la différence par rapport à beaucoup d'autres pays européens en particulier ceux du sud.

Les résultats de la fédération syndicale IG BCE se présentent particulièrement bien, elle pourrait atteindre environ 80 % de tous les sièges des comités d'entreprises dans l'industrie chimique et pharmaceutique. Juste derrière se situe l'IG Metall avec environ 75 %. Avec seulement 61 % de tous les mandats, les résultats de la fédération des services ver.di sont relativement mauvais – mais toujours très bon en comparaison internationale. En Allemagne, chacun de ces fédérations a sa propre compétence sectorielle, ils se présentent généralement pas les uns contre les autres. En comparaison avec les dernières élections de 2010, les pourcentages n'ont pas beaucoup changé. Les textes suivants sont uniquement disponibles en langue allemande :

- [Communiqué de presse de la Fondation Hans Böckler](#)
- [Le rapport intermédiaire](#)

Les outils des comités d'entreprise en France

Le 12 novembre 2014, l'Institut de recherche DARES, un organe du ministère du Travail, a publié les résultats d'une étude sur les comités d'entreprise français. Selon l'étude, il y a une différence frappante entre comités d'entreprise syndiqués et ceux qui se composent de représentants non syndiqués.



Le meilleur cadre de travail et les outils des comités d'entreprise syndiqués ressort des chiffres suivants : près de la moitié des comités (46 %) fait régulièrement appel à l'aide d'experts, pour les comités non syndiqués le chiffre est de 18 %. Dans 75 % des cas, les CE syndiqués ont un local à leur disposition, pour seulement 48 % des non-syndiqués. Au total 72 % des comités d'entreprise syndiqués ont participé à des formations, contre 17 % des représentants non syndiqués. Il y a également de grandes différences pour les heures de délégation.

Le travail des élus est beaucoup plus difficile en France qu'en Allemagne

La loi française ne prévoit pas d'exemption à 100 % de quelques mandataires comme c'est le cas en Allemagne, mais définit un quota d'heure. Dans les entreprises de plus de 500 salariés, 75 % des élus ont plus de 35 heures de délégation par mois, selon l'étude. Contrairement à l'Allemagne, les réunions de personnel ne sont pas obligatoires, mais elles ont lieu dans 60 % des entreprises étudiées en France. Un tiers des membres des comités perçoit son mandat comme étant un frein au développement professionnel, dès lors on ne trouve pas un nombre suffisant de candidats dans 38 % des entreprises étudiées. Le travail du comité d'entreprise est apprécié par les salariés, bien que l'on critique la faible influence du comité sur les décisions de l'employeur. Dans une entreprise française sur dix, l'employeur interdit au comité d'entreprise la communication électronique avec le personnel.

- [Rapport sur l'étude](#)
- [Le texte de l'étude](#)

Annnonce d'un événement

Du 14 au 16 septembre 2015 se tiendra à Paris un séminaire sur le système de représentation des salariés en France (avec interprétation simultanée). La visite d'un salon pour les comités d'entreprise est également prévue au programme.



Les nouveaux chiffres sur les comités d'entreprise européens



Le 2 décembre 2014, l'Institut syndical européen à Bruxelles a publié une nouvelle analyse statistique sur les comités d'entreprise européens. Les chiffres proviennent de la base de données que l'Institut actualise depuis 2005, elle contient également les

textes des accords CEE. Actuellement, il y a 1.070 comités d'entreprise européens dans 987 entreprises. Actuellement, 56 entreprises négocient la constitution d'un CEE.

Sur cette base, la Fondation Hans Böckler a présenté le 25 septembre 2014 une analyse par pays du siège social et par secteur. L'Allemagne avec plus de 200 comités d'entreprise européens se trouve loin devant la France et le Royaume-Uni, avec un peu moins de 120 chacun. Le secteur industriel le plus important reste l'industrie des métaux. Une demande particulièrement forte pour les comités d'entreprises européens apparaît dans les services et les transports.

- [La base de données CEE](#) (en langue anglaise)
- [L'évaluation de l'Institut syndical européen](#)
- [L'évaluation de la Fondation Hans Böckler](#) (en langue allemande)

9. Un regard au-delà de l'Europe

Hennes & Mauritz: la responsabilité sociale

Le 15 septembre 2014, la société suédoise de textile a signé avec l'Organisation internationale du Travail (OIT) à Genève, un accord sur la responsabilité sociale dans la chaîne d'approvisionnement au niveau mondial. L'OIT en tant qu'institution spécialisée des Nations Unies, a le mandat de promouvoir la justice sociale et les droits reconnus de la personne humaine et du travail.



Cet accord est le premier du genre qui ait jamais été signé avec l'OIT. Il n'est non seulement exemplaire, mais établit aussi de nouvelles normes pour toute l'industrie. Les bonnes relations de travail le long de la chaîne de production doivent être construites dans un effort commun. Le syndicat suédois IF Metall, par exemple, soutient les fournisseurs du groupe H & M dans l'introduction d'une réglementation des négociations collectives au Cambodge. Après l'effondrement d'une usine au Bangladesh en avril 2013, qui a fait 1.100 morts, l'industrie textile est sous étroite surveillance. L'OIT a été le principal initiateur d'un plan coordonné pour la sécurité des bâtiments et la protection contre l'incendie au niveau international (voir [rapport dans CEE-News 3/2013](#)).

- [Rapport sur la signature](#)
- [Présentation de H & M sur la responsabilité sociale](#)
- [Le texte du Code de conduite de H & M](#)

Les entreprises de construction espagnoles signent des accords-cadres mondiaux



Le 29 octobre 2014, trois des plus grands groupes de construction et d'infrastructure de l'Espagne ont signé des accords-cadres internationaux avec les confédérations syndicales UGT et CC.OO. Ils fixent les normes sociales minimales, les normes fondamentales du travail et les droits syndicaux dans le monde entier dans toutes les branches. Il s'agit d'Acciona avec 35 000 travailleurs dans le monde, Sacyr Vallehermoso avec 20 000 travailleurs et Dragados, filiale du groupe ACS, qui inclut le groupe de construction allemand Hochtief depuis 2011 (voir [rapport dans CEE-News 1/2011](#)).

Malgré le ralentissement du marché de l'immobilier après la crise financière de 2007, le secteur de la construction continue à être très actif. Il s'agit de l'un des rares secteurs à côté du secteur bancaire où les sociétés espagnoles jouent un rôle important au niveau international.

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

- [L'accord-cadre avec Acciona](#) (en langue espagnole)
- [L'accord-cadre avec Sacyr](#) (en langue espagnole)
- [L'accord-cadre avec Dragados](#) (en langue anglaise)

L'accord sur la santé au travail renforce l'Afrique

Le 21 novembre 2014, un accord mondial sur la santé et la sécurité a été signé à Paris pour les 160.000 salariés d'Orange. Le groupe de télécommunications, qui avait récemment été renommé de France Télécom en Orange, est représenté dans plus de 20 pays d'Afrique, où cet accord est d'une importance particulièrement élevée. La société a un comité d'entreprise européen depuis 2004 et a fondé un comité d'entreprise mondial en 2010 (voir [rapport dans CEE-News 2/2010](#)). En 2006, France Télécom avait déjà signé un accord-cadre international sur les normes sociales minimales sur lequel s'appuie le nouvel accord (voir [rapport dans CEE-News 1/2007](#)).



- [Rapport sur la signature](#) (en langue anglaise)
- [Rapport d'une réunion syndicale en Afrique](#)

10. Des sites Web intéressants

La protection de la santé et la sécurité au travail à échelle mondiale

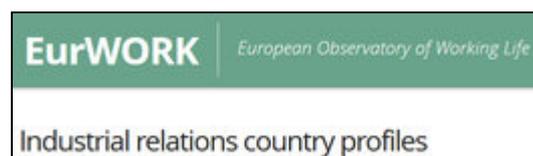


Le 16 octobre 2014, a été publié le premier numéro d'un bulletin sur la santé et la sécurité au travail. L'éditeur est la Confédération syndicale internationale (CSI) à Bruxelles, qui propose sur son site une section spéciale avec les dernières nouvelles à ce sujet. Le bulletin est seulement disponible en anglais.

- [Le bulletin d'information sur la santé et la sécurité au travail](#)
- [Dernières nouvelles en matière de protection de la santé et la sécurité au travail](#)
- [Étude de la confédération britannique, TUC](#)

Les profils de pays sous une nouvelle forme

Depuis le 5 novembre 2014, le site Web de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail à Dublin se présente sous une nouvelle forme. On y trouve les profils de pays avec les relations industrielles de tous les 28 États membres de l'UE et de Norvège, les données sont actualisées tous les deux ans. S'y ajoutent les anciennes républiques de Yougoslavie qui n'ont pas encore adhéré à l'UE. Les profils de pays sont seulement disponibles en anglais.



- [Le site des profils de pays](#)

Conseils européens des compétences avec leur propre site Web



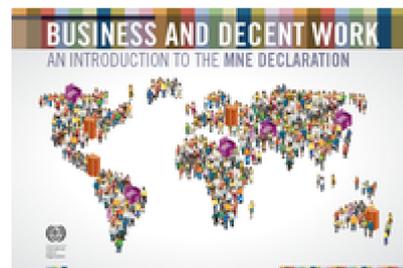
Le dialogue social pratiqué depuis de nombreuses années, un échange de positions en matière de politique sociale entre syndicats, employeurs et la Commission européenne est inscrit dans les traités fondamentaux de l'UE. Actuellement, il y a des forums de dialogue dans 40 secteurs. Deux d'entre eux, à savoir le textile, l'industrie de l'habillement et du cuir et le commerce (détail et gros), ont déjà constitué des conseils des compétences pour étudier les

besoins en matière de compétences et la situation de l'emploi de leur secteur. La création de tels conseils des compétences est en préparation pour 14 autres secteurs.

- [Vue d'ensemble des conseils des compétences](#)
- [Le conseil de compétence du secteur textiles, habillement et cuir](#) (en langue anglaise)
- [Le conseil de compétence du commerce](#) (en langue anglaise)

Module de formation en ligne sur la responsabilité sociale des entreprises multinationales

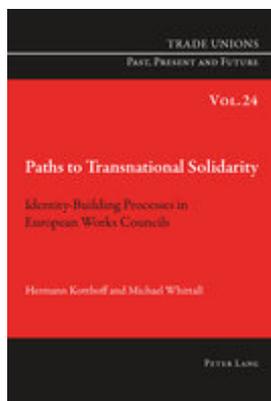
Le Centre de formation de l'Organisation internationale du Travail (OIT) à Turin a publié ce module de formation en mai 2014. En utilisant des études de cas réels et des exercices pratiques, ce module met en application la Déclaration de principes sur les entreprises multinationales et la politique sociale. La Déclaration de principes adoptée pour la première fois en 1977 et mise à jour en 2006 définit les normes fondamentales du travail (santé et sécurité, l'égalité des chances, la liberté d'association, etc.). Les signataires sont les États membres de l'OIT, une organisation spéciale des Nations Unies.



- [La Déclaration de principes](#)
- [Rapport sur la mise en œuvre de la Déclaration de principes](#) (en langue anglaise)
- [Description du module de formation](#) (en langue anglaise)
- [Lancement du module de formation](#)

Beaucoup d'autres liens intéressants ont été rassemblés sous une [collection de liens](#).

11. Des nouvelles publications



Une étude de cas empirique sur les comités d'entreprise européens

En mars 2014 a été publié ce rapport de recherche qui examine les rouages des comités d'entreprise européens dans cinq entreprises. Avec le soutien financier de la Fondation Hans Böckler, les auteurs ont identifié les caractéristiques qui favorisent la formation d'une identité et une coopération solidaire. Pour le chercheur Hermann Kotthoff « le point le plus important est que le CEE doit dialoguer sur un grand nombre de questions importantes et doit être pris au sérieux par la direction. » Parmi les exemples étudiés se trouvent la société pharmaceutique française Sanofi (voir [rapport dans CEE-News 2/2010](#)) et le fabricant de biens de consommation Unilever (voir [rapport dans CEE-News 2/2014](#)). L'étude est seulement disponible en langue anglaise.

- [Plus d'informations sur l'étude](#)
- [Contenu du livre](#)
- [Commande en ligne du livre](#)
- [Rapport d'une réunion des chercheurs de la Fondation Hans Böckler](#) (en langue allemande)

La situation juridique des accords d'entreprise transnationaux

En mars 2014 a été publié un livre qui donne une définition juridique des accords transnationaux que les comités d'entreprise européens ont négociés sur des questions telles que la confidentialité des données, l'intéressement, la non-discrimination ou les conséquences de restructurations. Comme il n'y a pas de sécurité juridique pour ces accords, avec une large majorité au Parlement européen avait demandé en septembre 2013 une directive-cadre (voir [rapport dans CEE-News 3/2013](#)). Il est encore difficile de savoir si la nouvelle Commission



européenne prendra cette initiative. Il y a une résistance considérable du côté des employeurs. Le livre est seulement disponible en langue allemande.

- [Plus d'informations sur le livre](#)
- [Contenu du livre](#)
- [Commande en ligne](#)
- [Base de données contenant les textes des accords transnationaux d'entreprise](#)

Annonce d'un événement

Du 23 au 26 mars 2015 aura lieu à Bruxelles un séminaire sur le rôle des comités d'entreprises européens dans ces accords d'entreprise transnationaux.

TIPP !

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



Les syndicats en Suède et en Norvège

Récemment, la Fondation Friedrich Ebert a publié deux analyses sur les pays scandinaves : sur le « modèle suédois » en août 2014 et la Norvège en novembre 2014. Dans les deux pays, on peut observer une baisse du taux élevé de syndicalisation. Bien que les cols blancs restent fidèle aux syndicats en Suède, le degré d'organisation des cols bleus est tombé de près de 90 % au milieu des années 90 à 68 %. Contrairement au reste de la Scandinavie, le taux de syndicalisation en Norvège reste relativement stable avec 52 %. En Finlande, le nombre de membres a chuté sous la barre des 70 % (voir [rapport dans CEE-News 1/2013](#)). Les textes suivants sont uniquement disponibles en langue anglaise :

- [Télécharger l'étude sur la Suède](#)
- [Télécharger l'étude sur la Norvège](#)
- [Télécharger une étude sur l'avenir du modèle nordique](#)

Les chaînes de production et les conditions de travail dans la fabrication d'ordinateurs

En octobre 2014, Electronics Watch, une organisation de surveillance du respect des conditions de travail équitables dans la production mondiale de l'ordinateur, a sorti une étude décrivant les conditions de travail sur les sites de production en Asie du Sud, au Mexique et au Brésil. Vingt sous-traitants de grandes marques de l'informatique et les structures de fabrication de composants électroniques de smartphones, imprimantes, photocopieurs et serveurs sont analysés au total. L'industrie de l'électronique est en croissance rapide et son système de production complexe est de plus en plus dans le collimateur des syndicats et des organisations non-gouvernementales. L'étude a été réalisée avec le soutien financier de la Commission européenne. Les textes suivants sont uniquement disponibles en langue anglaise :



- [Télécharger l'étude complète](#)
- [Télécharger un résumé de l'étude](#)
- [Rapport de base sur l'industrie](#)
- [Le site d'Electronics Watch](#)

D'autres références supplémentaires ont été compulsées sous forme de [bibliographie](#).

12. La EWC Academy : Quelques exemples de notre travail

La quatrième conférence CEE à Londres



Le 23 et 24 octobre 2014, a eu lieu à Londres la conférence annuelle de la EWC Academy. En plus de l'évolution actuelle du droit de travail ont été discutées les conséquences pour le travail des comités d'entreprise européens d'un éventuel retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne. Les praticiens ont présenté l'information et la consultation au niveau britannique et les activités du CEE de la compagnie d'assurance Axa (voir [rapport dans CEE-News 2/2014](#)) et du constructeur de turbines d'avion Rolls Royce. En plus des participants

allemands et anglais étaient également représentés trois autres pays. La prochaine conférence de Londres aura lieu du 22 au 23 octobre 2015, elle traitera du programme de travail du nouveau gouvernement britannique, vu que les élections législatives se tiennent en mai 2015.

Séminaire : le droit du travail et le travail des CEE à Manchester

En 2015 la EWC Academy va élargir sa gamme de séminaires au Royaume-Uni et a établi un partenariat avec l'Unité de formation syndicale au collège de Manchester. Le centre de formation est entièrement dédiée aux représentants des salariés dans les entreprises. Il a gagné un prix de qualité (un équivalent du prix des comités d'entreprise allemands) en 2012. Du 23 au 25 juin 2015 sera organisé pour la première fois un séminaire sur le droit du travail et les relations professionnelles. Le système britannique sera présenté en allemand et anglais, en parallèle il y a un séminaire sur le système de cogestion allemand pour les participants anglophones. Un autre séminaire se déroulera à Manchester du 2 au 4 septembre 2015 pour les membres d'un CEE qui souhaitent rendre leur travail plus proactif à l'avenir (en anglais). Une interprétation simultanée en français est en option pour les deux dates. Les textes suivants sont uniquement disponibles en langue anglaise :

- [Site Web de l'Unité de formation syndicale](#)
- [Rapport de la remise de prix](#)

Protection des données dans les multinationales

Du 3 au 5 novembre 2014 a été discuté à la Hafencity de Hambourg le traitement transfrontalier des données des salariés par les comités d'entreprise nationaux et européens. Le premier séminaire sur ce sujet organisé par la EWC Academy a suscité un grand intérêt avec 27 participants en provenance de l'Allemagne, de la Grande-Bretagne et de la France. En outre d'un autre séminaire prévu du 28 au 30 octobre 2015 à Hambourg, la EWC Academy propose également un soutien d'experts.



Session plénière du CEE d'un assureur suisse

Du 10 au 12 novembre 2014, le Zurich European Forum (ZEF), le nom du comité d'entreprise européen, s'est réuni au centre de formation de la société à Zurich. Après un mémorandum concernant les prescriptions minimales pour la restructuration socialement responsable et des lignes directrices pour les régimes sociaux convenue avec la direction en mai 2014 (voir [rapport dans CEE-News 2/2014](#)), c'est la EWC Academy qui a été chargée de développer le

travail du CEE et de concevoir la structure du processus de consultation. Avec 60.000 salariés dans le monde, le groupe d'assurance Zurich est la plus grande compagnie d'assurance en Suisse.

Annonce d'un événement

Un membre du bureau du CEE de Zurich Insurance Group fera rapport sur le travail du CEE lors de la conférence à Hambourg le 26 janvier 2015.

TIPP !

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

Une meilleure consultation pour un groupe américain

Du 8 au 11 décembre 2014 a eu lieu la session annuelle du comité d'entreprise européen d'Avaya à Francfort. La société fournit des technologies de communication pour les clients commerciaux et a des bureaux dans presque tous les pays du marché unique européen. Les plus grands sites sont situés en Allemagne, en Irlande et au Royaume-Uni.



Depuis 2004, Avaya a un comité d'entreprise européen de droit allemand. Comme l'accord sur le CEE n'a pas été modifié depuis 2007, la société américaine est automatiquement soumise à la nouvelle directive européenne. Les délégués viennent d'élire un nouveau bureau, élargi de trois à cinq membres. Le nouveau président-élu du CEE vient d'Allemagne et la EWC Academy a été nommée cabinet d'expert. Il est prévu de développer un processus structuré de consultation servant de guide de conduite pour les futures restructurations. En 2011, le CEE d'Avaya avait gagné un procès sans précédent en Europe après des problèmes à répétition avec les heures de délégation d'un délégué britannique (voir [rapport dans CEE-News 1/2011](#)).

13. Les 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 605 représentants des salariés de 228 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. Les textes suivants sont uniquement disponibles en langue allemande :

- [Aperçu des prochaines dates de séminaires](#)
- [Téléchargement d'un dépliant de séminaires](#)

7e conférence à Hambourg pour les comités d'entreprise européens et SE

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

Lundi 26 janvier 2015 : Les tendances actuelles du paysage CEE – la nouvelle jurisprudence et des exemples d'activités de CEE

Mardi 27 janvier 2015 : visite d'une centrale de la sociétés d'énergie Vattenfall et discussion avec des membres du CEE



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



Séminaire à Bruxelles

Du 23 au 26 mars 2015, aura lieu à Bruxelles un séminaire sur le rôle que les comités d'entreprises peuvent jouer dans l'élaboration et la mise en oeuvre des accords d'entreprise transnationaux à l'avenir. Le programme du séminaire comprend une visite à une réunion de la commission de l'emploi du Parlement européen.

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

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

Du 7 au 10 avril 2015 aura lieu notre séminaire annuel à Montabaur (à mi-chemin entre Cologne et Francfort). Trois thèmes sont offerts en parallèle pour les débutants ou avancés (en langue allemande) :



- **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.

- **La coopération mondiale**

Une mise en réseau des sites et des fournisseurs au-delà de l'Europe et le développement de normes sociales minimales. Quel rôle peut jouer le CEE ?

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

D'autres dates de séminaires

- Helsinki, 4 - 7 mai 2015 : Séminaire scandinave sur le CEE (avec interprétation simultanée)
- [Programme et formulaire d'inscription](#) (en langue anglaise)

- Berlin, 11 + 12 juin 2015: Troisième séminaire des élus dans les entreprises américaines
- Manchester, 23 - 25 juin 2015 : Séminaire sur le droit du travail britannique (en anglais, pour non-britanniques) / Droit du travail allemand et la cogestion, pour non-allemands (en anglais, interprétation simultanée en français en option)
- Manchester, 2 - 4 septembre 2015 : Séminaire pour les élus au CE européen qui souhaitent rendre leur travail plus proactif (en anglais, interprétation simultanée en français en option)
- Paris, 14 - 16 septembre 2015 : Séminaire sur les relations professionnelles en France
- Londres, 22 + 23 octobre 2015 : Conférence annuelle CEE (avec interprétation simultanée)

Cours de langues : Anglais des affaires pour les membres de comités d'entreprise

- Du 19 au 22 janvier 2015, Hambourg
- Du 12 au 18 juillet 2015, Eastbourne (sur la côte de la Manche)
- Du 20 au 26 septembre 2015, 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

Ont collaboré à ce numéro :
Werner Altmeyer, Manfred Bobke, Rita da Luz, Reingard Zimmer

Distribution de l'édition allemande : 20.270 destinataires
Distribution de l'édition anglaise : 3.403 destinataires
Distribution de l'édition française : 3.209 destinataires

Des archives de la Newsletter : www.ebr-news.de

Ici vous pouvez [abonner](#) ou [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