


[Téléchargement en format pdf](#)

[Archives](#)

[Dieser Newsletter auf Deutsch](#)

[This newsletter in English](#)

Bienvenu à l'édition n° 4 / 2016 de EWC News

Contenu

- [1. Le Brexit titube – la Suisse agit](#)
- [2. Les initiatives législatives dans les différents pays](#)
- [3. Des exemples du monde de travail numérique](#)
- [4. Restructuration de groupes](#)
- [5. Les comités d'entreprise européens en restructuration](#)
- [6. La création de nouveaux comités d'entreprise européens](#)
- [7. Actualisation des accords CEE](#)
- [8. Des nouvelles conversions en SE](#)
- [9. Un regard au-delà de l'Europe](#)
- [10. Des sites Web intéressants](#)
- [11. Des nouvelles publications](#)
- [12. EWC Academy: Des exemples de notre travail](#)
- [13. Les séminaires actuels](#)
- [14. Mentions légales](#)

1. Le Brexit titube – la Suisse agit

La Haute Cour interdit de quitter l'UE sans une décision parlementaire



Le 3 novembre 2016, la Haute Cour à Londres a jugé que la première ministre britannique ne peut pas déclencher le retrait de l'Union Européenne, sans demander l'autorisation au Parlement. Le gouvernement est allé en appel contre le jugement et la Cour suprême du Royaume-Uni a traité le dossier du 5 au 8 décembre 2016. Le verdict tombera fin janvier 2017. Jusqu'à présent, on ne connaît toujours pas les objectifs du gouvernement, vu que le plan pour le Brexit ne sera pas publié

avant février 2017. La demande officielle en mars 2017 sera le début de la période de négociation de deux ans avec l'UE.

La législation sur le Brexit devrait également être soumise à la chambre basse et la chambre haute, ce qui pourrait compromettre le calendrier. Il est également concevable que les députés ne puissent pas se mettre d'accord sur une ligne commune à adopter (Brexit dur ou plus soft). Les conservateurs ont seulement une faible majorité à la chambre basse. Le chef de l'opposition Jeremy Corbyn veut provoquer des élections législatives anticipées au printemps 2017, si le gouvernement n'accepte pas de la ligne minimale pour le Brexit proposé par le parti travailliste. Il comprend un accès permanent au marché intérieur et une garantie des droits au travail.

Le 9 décembre 2016, il a été annoncé que des adversaires anglais du Brexit vont faire appel à la Cour suprême irlandaise. L'action à Dublin est formellement dirigée contre le gouvernement irlandais, le Conseil européen et la Commission européenne. L'objectif est de passer à la Cour européenne de justice de Luxembourg pour vérifier la constitutionnalité du Brexit. La voie des tribunaux pourrait arrêter la sortie du Royaume-Uni de l'UE pour plusieurs années, parce qu'un Brexit juridiquement sûr est presque impossible sans jugement au Luxembourg. Un autre litige émerge de la question de savoir si le Royaume-Uni devrait également déclarer sa sortie de l'Accord de libre-échange AELE. Autrement elle restera membre du marché intérieur européen (comme la Norvège).

[Vue d'ensemble des derniers développements autour du Brexit](#)
[Évaluation: Pourquoi le Brexit probablement ne peut pas de se produire](#)

Le paysage politique en mouvement

L'esprit de la population penche lentement. Deux tiers rejettent un «Brexit surprise». Le 10 décembre 2016, une enquête a révélé que les électeurs n'acceptent pas un Brexit qui les touche financièrement. L'incertitude persistante sur l'évolution économique et monétaire fait que la majorité pour le Brexit n'existe plus dans les sondages. Deux anciens premiers ministres appellent à un second référendum: Tony Blair du Parti travailliste et John Major des conservateurs.

À l'automne 2016 des élections pour la Chambre des communes ont lieu dans trois circonscriptions. Des indicateurs montrent une tendance qui pourrait ébranler le système des partis. Les conservateurs perdaient légèrement des voix, ce qui pourrait compromettre leur faible majorité à la chambre basse. Le Parti travailliste glissait à la troisième ou quatrième place. Les libéraux de gauche LibDems en tant que parti opposé au Brexit connaissent une forte croissance, dépassaient même le Parti travailliste. Il y a actuellement des discussions pour unir tous les partis opposés au Brexit à la gauche des conservateurs dans une «alliance progressiste». L'aile gauche du Parti travailliste ne soutient pas cette idée. À la fin, le parti travailliste pourrait se diviser en une aile majoritairement social-démocrate et coopérant avec l'«alliance progressiste» et un petit parti de gauche autour du chef du parti Corbyn.

Lutte de pouvoir dans la plus grande fédération syndicale

On assiste non seulement une épreuve de force au Parti travailliste, mais également au sein du syndicat Unite qui élira son secrétaire général en avril 2017. Lors d'un vote par correspondance, tous les 1,4 million affiliés peuvent choisir entre Len McCluskey (66), un ancien dockeur de Liverpool, qui est secrétaire général depuis 2011 et son opposant Gerard Coyne (49), le chef régional des Midlands de l'Ouest. Cette lutte pour le pouvoir est considérée comme une guerre par procuration pour le Parti travailliste entier. McCluskey soutient le chef du parti de l'aile gauche Corbyn et est considéré comme un des maîtres du jeu les plus influents. Coyne vient de l'aile modérée et appelle Unite à s'occuper moins de la politique de parti et de se soucier davantage de ses membres et des conventions collectives. Il reproche à l'actuel secrétaire général de ne plus avoir été impliqué dans un conflit du terrain depuis quatre ans et de faire de la politique de parti à la place. Si McCluskey était réélu, il prendrait seulement sa retraite à l'âge de 71 ans.



[Article de presse sur l'actuel Secrétaire général](#)
[Article de presse sur son opposant](#)
[Le site web de l'aile modérée](#)

Annonce d'un événement

Le 30 janvier 2017, un conseiller politique britannique fera état de la situation actuelle après le référendum sur le Brexit lors de la conférence annuelle CEE à Hambourg.

TIPP !

[Programme et formulaire d'inscription](#)

Le Parlement suisse ignore le référendum sur l'immigration



Le 16 décembre 2016, le Parlement à Berne a adopté une loi qui continue à assurer la libre circulation des citoyens de l'UE. Il ne contient pas de quotas qui limitent l'accès au marché du travail suisse. Après près de trois ans, cela met fin à un conflit avec l'UE et l'exclusion du marché intérieur européen est évitée à la dernière minute. L'extension de la libre circulation à la Croatie, qui a rejoint l'UE en 2013, a également été ratifiée. C'est ainsi que la Suisse participera de nouveau au programme de recherche européen Horizon 2020 à partir de janvier 2017.

La loi est contraire au résultat du référendum «Contre l'immigration de masse» de février 2014. À cette époque, la population avait décidé avec une petite majorité (50,3%) de limiter l'immigration de l'Union européenne en fixant une limite annuelle et des seuils. La mise en œuvre du référendum aurait mis fin à l'accord sur la libre circulation des personnes avec l'UE et déclenché la «clause guillotine» mettant automatiquement fin à tous les accords bilatéraux entre la Suisse et l'UE ce qui aurait provoqué un «Swissexit» (voir [rapport dans EWC News 3/2016](#)).

Amère défaite pour les populistes

L'Union démocratique du centre (UDC) a protestée au Conseil national contre le «caractère anticonstitutionnel» de la loi. Même si en tant qu'initiateur elle avait gagnée le référendum, mais elle a échouée à la réalité économique lors de la mise en œuvre. Avec la nouvelle loi, l'immigration ne serait pas contrôlée et la volonté populaire non respectée. Le parti parle d'une «capitulation devant l'UE, une déclaration de soumission humiliante». Toutefois, l'UDC a accepté la nouvelle réalité et s'est limité à des communiqués de presse indignés. Ni une action en justice, ni une nouvelle initiative populaire n'ont sérieusement été pris en considération.



[Rapport de presse sur le vote au Conseil national](#)
[Communiqué de presse de l'UDC au sujet de sa défaite politique](#)
[Discours d'un député UDC](#)

Un plan directeur pour le Brexit?

La position ferme de l'Union européenne sur la question de la liberté de circulation est également un signal clair envoyé en direction du Royaume-Uni. Comme jusque à maintenant en Suisse il y règne l'illusion, qu'un pays puisse bénéficier des avantages du marché intérieur sans prêter attention à ses règles. Pour le premier ministre de Malte, qui prend la présidence tournante de l'UE en début 2017, le référendum sur le Brexit a des similitudes avec ce qui est arrivé en Grèce. Lors d'un référendum, le 5 juillet 2015, la population avait refusé les exigences de l'UE, cette position a seulement été maintenue pendant quelques jours.

[L'avis du Premier ministre maltais](#)

2. Les initiatives législatives dans les différents pays

Pas de participation dans les conseils d'administration britanniques



Le 21 novembre 2016, la Première ministre britannique Theresa May a déclaré lors d'un discours tenu au congrès de l'association industrielle CBI à Londres qu'elle ne prévoit aucune obligation légale sur la présence de représentants des salariés au sein des conseils d'administration. En juillet 2016, lors de la campagne d'élection à la présidence du parti et au congrès du parti conservateur en octobre 2016, elle l'avait pourtant promis. Voici ce qu'elle a dit à la conférence de la CBI:

Bien qu'il soit important de tenir compte de la voix des salariés et des consommateurs, je peux vous dire catégoriquement qu'il ne s'agit pas d'autoriser des comités d'entreprise ou même d'envoyer directement des représentants des employés ou des syndicats dans les conseils de surveillance.

Elle voudrait plutôt créer des organes ou comités consultatifs, à côté du conseil d'administration, pour représenter les différentes parties prenantes. Le 29 novembre 2016, le gouvernement a déjà publié un «Livre vert», qui propose diverses options pour le débat. Cela comprend entre autre la nomination d'un administrateur qui a pour tâche de faire face au personnel, de faire rapport au conseil d'administration, de diriger un comité consultatif et d'agir au sein du comité qui définit la rémunération des directeurs. La consultation publique lors de laquelle toutes les parties prenantes peuvent soumettre leurs avis dure jusqu'au 17 février 2017.

[Rapport sur les nouvelles propositions du gouvernement](#)
[Communiqué de presse sur le lancement de la consultation publique](#)
[Le Livre vert en téléchargement](#)
[Les propositions de la confédération syndicale britannique TUC](#)

Une meilleure protection pour les lanceurs d'alerte en Suède

Le 1er janvier 2017 entrera en vigueur en Suède une loi protégeant les employés de représailles s'ils signalent la corruption ou de fautes graves sur le lieu de travail. Il ne peut y avoir de réduction de salaire ou des répercussions négatives sur la carrière professionnelle. Pour les travailleurs temporaires, la



possibilité de prolonger le contrat ne doit pas être réduite. L'employeur doit être informé en premier de tous les événements et c'est seulement après, si rien ne change, que les médias ou les autorités peuvent être informées.

La loi suédoise sur la liberté de la presse date de 1766 et est la plus ancienne au monde. Elle protège les employés des services publics à travers la «meddelarfrihet» (la liberté de communiquer avec les médias). Cette règle ne vaut toutefois pas pour les entreprises privées. Dès avril 2017, le système sera étendu aux établissements de santé, d'éducation et de soins financés avec de l'argent public.

[Le contenu de la nouvelle loi sur les lanceurs d'alerte](#)

[Rapport sur la nouvelle loi](#)

[Rapport sur l'extension de la liberté de communication](#)

[Vue d'ensemble: la protection des lanceurs d'alerte dans d'autres pays de l'UE](#)

Suivi des conditions de travail pour les sous-traitants



Alors que le gouvernement allemand mise sur le volontariat, l'Assemblée nationale française a adopté le 29 novembre 2016 une loi sur le devoir de vigilance le long de la chaîne d'approvisionnement. À l'avenir les grandes entreprises françaises sont obligées d'établir un «plan de vigilance» pour agir contre les risques dans la chaîne d'approvisionnement mondiale.

Ce plan doit être inclus dans le rapport public du conseil de surveillance. Les organisations syndicales et civiles peuvent l'influencer. Les violations des droits de l'homme, les dommages environnementaux ou les risques sanitaires comme l'effondrement d'un immeuble industriel au Bangladesh avec plus de 1.100 morts en avril 2013 (voir [rapport dans EWC News 3/2013](#)) devraient être mieux empêchés avec la nouvelle loi. Elle concerne à peu près de 150 entreprises françaises avec au moins 5.000 salariés en France ou 10.000 dans le monde. La loi qui entrera en vigueur en février 2017 prévoit des amendes allant jusqu'à 30 millions €.

[Documentation du projet de loi](#)

[Rapport sur l'adoption de la loi](#)

[Motion au Bundestag allemand](#)

3. Des exemples du monde de travail numérique

Droit au travail à domicile pour un constructeur d'automobiles allemand

Le 28 juillet 2016, la direction du groupe et le comité central d'entreprise de Daimler à Stuttgart, ont convenu un nouveau cadre de référence pour le travail mobile. En raison d'une demande de nombreux employés et la possibilité de travailler sans limite de temps ou de lieu dû aux ordinateurs, smartphones et tablettes, un accord d'entreprise de 2009 a été adapté. À l'avenir, près de 100.000 employés de Daimler en Allemagne ont le droit de travailler à distance, si des raisons opérationnelles ou techniques le permettent. Les modalités en ce qui concerne le temps, la durée et la fréquence doivent être convenues avec les supérieurs hiérarchiques.



Une présence physique, un poste de travail fixe, des horaires de travail rigides sont de plus en plus superflus, voire contre-productifs, dans l'économie numérique. Les entreprises modernes pensent en résultat et non temps. Une large participation des salariés est une des caractéristiques intéressantes du projet de Daimler. En été 2015 environ 33.500 employés ont répondu en ligne à un questionnaire détaillé. Les résultats ont ensuite été discutés et développés dans 37 ateliers d'une demi-journée sur tous les sites allemands avec 1.000 participants de tous les niveaux de hiérarchie.

[Communiqué de presse de l'entreprise](#)

[Rapport sur les procédures de participation](#)

Un groupe de télécommunications français règle la transformation numérique



Pour la première fois, la direction d'Orange (ancien France Télécom) a signé le 27 septembre 2016 un accord avec trois syndicats, qui accompagne la transformation numérique pour les près de 100.000 salariés français. Orange est l'employeur numérique le plus important en France. Il s'agit du premier accord consacré exclusivement à ce sujet pour les quarante sociétés cotées à la Bourse de Paris.

L'accord identifie les opportunités, l'impact et les risques du passage au numérique et veut trouver un équilibre entre vie privée et professionnelle. La direction recommande d'ailleurs expressément aux employés de ne pas utiliser leurs systèmes et moyens de communication électroniques pendant les périodes de repos journaliers et hebdomadaires. Les supérieurs ont le devoir de donner l'exemple dans l'utilisation d'appareils numériques et de garantir le droit à la non-disponibilité. Pour la première fois, l'utilisation appropriée des données personnelles est également réglementée. Orange a déjà conclu un accord mondial sur la santé et la sécurité en novembre 2014 (voir [rapport dans EWC News 4/2014](#)).

[Communiqué de presse de l'entreprise](#)

[Communiqué de presse de la CFDT](#)

Le comité d'entreprise a son mot à dire pour les réseaux sociaux

Le 13 décembre 2016, la Cour fédérale du travail d'Allemagne a jugé que la mise en place d'un site Web d'une entreprise est sujette à la cogestion du comité d'entreprise si les visiteurs peuvent y poster des commentaires critiques sur la performance de salariés individuels. Avant l'activation de ces fonctions, l'employeur et le comité d'entreprise doivent négocier les modalités. Par exemple: déterminer si et quand la critique d'un salarié doit être retiré de l'Internet.



Le tribunal a statué sur un cas à la Croix-Rouge allemande. Après la création d'une présence sur Facebook par le service de don de sang en 2013 des salariés individuels avaient été publiquement critiqués en mentionnant leurs noms. Le comité d'entreprise a voulu mettre fin à ce pilori public et a porté plainte. La plus haute juridiction du travail en Allemagne a ne voit pas la nécessité d'un droit de cogestion pour les pages Web. Mais s'il y a la possibilité de faire des commentaires, le comité d'entreprise doit être consulté. La décision affecte toutes les entreprises en Allemagne qui ont un site Web avec une fonction «commentaires».

[Communiqué de presse de la Cour fédérale du travail](#)

[Rapport de fond sur le jugement](#)

Annonce d'un événement

Du 7 au 9 juillet 2017 un séminaire pour les élus sur la protection des données aura lieu à Mayence.

TIPP !

[Programme et formulaire d'inscription](#)

4. Restructuration de groupes

Un groupe de distribution allemand scindé en deux parties



Le 23 novembre 2016 a eu lieu à Düsseldorf l'Euro-Forum de Metro. Ce fut la troisième session extraordinaire à l'occasion de la prochaine scission du groupe. Les marchés de gros et la chaîne de supermarchés real seront séparés du groupe Metro et les marchés de l'électronique (Media-Satum) continueront sous le nouveau nom Ceconomy. La scission sera effective mi 2017. Elle devrait accroître la valeur boursière des deux sociétés.

Anciennement Metro était le plus grand groupe commercial en Allemagne. Après la vente des grands magasins Kaufhof au groupe canadien Hudson's Bay en 2015, un peu moins de 218.000

personnes travaillent actuellement pour Metro, dont 84.000 en Allemagne. Dans leur avis, les membres du CEE mettent en évidence l'imminence de suppressions d'emplois et craignent la scission d'autres unités. Le CEE attend une réponse écrite de la direction centrale, expliquant comment la scission bénéficie non seulement aux actionnaires, mais également aux employés. L'Euro-Forum de Metro existe depuis 1999. Après la division du groupe, il y aura deux comités d'entreprise européens distincts.

[Communiqué de presse de la réunion de l'Euro-Forum](#)
[L'avis de l'Euro-Forum](#)

Toulouse devient de fait le siège d'Airbus Group

Le 4 octobre 2016, la direction d'Airbus a informé le comité d'entreprise SE de son intention de fusionner les départements de la recherche et de l'informatique avec la filiale aéronautique et de les concentrer à Toulouse. De nombreux secteurs de service situés dans les centrales actuelles à Suresnes (près de Paris) et à Ottobrunn (près de Munich) seront transférées vers le sud de la France.



Depuis lors, plusieurs réunions extraordinaires du comité d'entreprise SE ont eu lieu. Des chiffres précis ont finalement été soumis le 29 novembre 2016. Au total 1.164 emplois disparaîtront, dont 429 en Allemagne, et le site de Suresnes sera complètement fermé mi-2018. Il n'est pas encore connu s'il y a des licenciements secs. En avril 2014, le comité d'entreprise européen d'Airbus avait encore pu l'éviter dans le cadre d'une procédure de consultation (voir [rapport dans EWC News 2/2014](#)). Dans le cadre de la transformation en SE du groupe Airbus, un comité d'entreprise SE a été formé en vertu du droit néerlandais en 2015 (voir [rapport dans EWC News 1/2015](#)). En outre, le siège légal de la société de portefeuille pourrait potentiellement être déplacé d'Amsterdam à Toulouse.

[Vue d'ensemble des plans](#)
[Aperçu de la réduction des effectifs par secteur](#)
[Information sur la fermeture du site de Suresnes](#)

5. Les comités d'entreprise européens en restructuration

Modification du CEE avant l'achèvement de la fusion



Avec l'acquisition d'Italcementi à Bergame par HeidelbergCement verra jour le deuxième producteur de matériaux de construction dans le monde. Le 20 mai 2016, un accord sur la fusion des deux comités d'entreprise européens avait été conclu avec la direction centrale. Les deux organismes avaient été établis sur une base «volontaire» avant septembre 1996. Ils ne sont donc pas couverts par la directive européenne. La fusion est une réponse à la formation du nouveau géant industriel suisse LafargeHolcim (voir [rapport dans EWC News](#)

[3/2014](#)).

Après l'annonce de la fusion, un comité de coordination conjoint des deux CEE a été formé. Il s'est réuni tous les mois avec la direction centrale. Le but de cette participation régulière était de ne pas retarder le processus de fusion à travers des procédures de consultation. En Italie, 400 des 2.500 emplois seront perdus par la délocalisation des fonctions administratives vers l'Allemagne. Une usine en Belgique doit être vendue. Bien que la fusion n'ait pas été achevée, la réunion inaugurale du CEE fusionné a déjà eu lieu le 14 septembre 2016 à Hockenheim en Allemagne. La revendication d'un accord-cadre international y a également été discutée.

L'accord CEE de HeidelbergCement dans sa version de 2012 restera inchangé. Après la vente de l'usine belge, il n'y a plus qu'un seul pays où sont présents les deux groupes, à savoir l'Espagne. Là, il y a eu une nouvelle élection pour le CEE. Dans tous les autres pays où Italcementi est représenté, les élections ont également eu lieu sur base de la clef de répartition des délégués HeidelbergCement. Le comité exécutif sera porté de cinq à sept membres, dont deux viennent d'Italcementi. L'accord CEE d'Italcementi, révisé en 2007 (voir [rapport dans EWC News 2/2007](#)), devient ainsi obsolète.

Un fabricant de verre français fonde un CEE

Le 23 septembre 2016, un accord CEE a été signé pour Verallia, qui compte 10.000 employés dans le monde (dont environ 6.000 en Europe) et appartenait jusqu'en octobre 2015 au conglomérat français Saint-Gobain, une des plus anciennes entreprises industrielles au monde, fondée en 1665 en tant que fabricante de verre pour équiper la Galerie des Glaces de Versailles.



Depuis 1988 déjà Saint-Gobain réunit une «Convention pour le Dialogue Social Européen», ce qui en fait l'un des pionniers des CEE. L'accord CEE repose jusqu'à aujourd'hui sur une base «volontaire» (voir [rapport dans EWC News 2/2009](#)). La situation est différente pour Verallia, où des négociations sur un comité d'entreprise européen à part entière selon les règles de la nouvelle directive européenne ont dû partir de zéro. À savoir de façon officielle à travers d'un groupe spécial de négociation.

Le CEE se compose d'au moins un représentant par pays, des sièges sont ajoutés en fonction de la taille des effectifs. Il n'y a pas de limite supérieure, car en cas d'acquisition d'entreprises, le nombre de sièges sera revu à la hausse. Le bureau est composé de cinq membres qui échangent entre les réunions annuels du CEE et sont consultés dans des circonstances exceptionnelles. Il peut solliciter d'autres délégués s'ils sont touchés par une mesure prévue. Comme d'habitude en France, le support par des experts est réglementé de façon très large et l'accord prévoit un budget annuel de 30.000 €.

Avant la vente de la société à un fonds d'investissement américain, il y a eu des grèves sur les sept sites en France pour obtenir une compensation financière. Il y a une participation financière légale pour les employés en France (voir [rapport dans EWC News 2/2016](#)). Comme Verallia a été vendu à travers d'un AEL (achat à effet de levier), les salariés perdent leur participation de 30% au cours des sept prochaines années. La raison: lors d'un AEL, les coûts de financement doivent être gagnés par la société rachetée.

Une filiale de Bayer fonde un CEE indépendant



Le 16 novembre 2016, a été convenu à Leverkusen la création du Forum européen de Covestro. La société allemande de produits chimiques a été séparée du groupe Bayer sous le nom Bayer MaterialScience et avait été introduite à la bourse en octobre 2015 sous ce nouveau nom. Actuellement Bayer détient encore la majorité. Le nouveau forum est responsable pour 15.000 salariés dans huit pays de l'UE et en Suisse.

L'accord n'a pas été négocié par un groupe spécial de négociation (GSN) et est considéré comme une continuation de l'accord «volontaire» de Bayer qui date de 1994. Il n'est donc pas soumis à la directive de l'UE, ni à la loi CEE allemande. Le texte s'oriente en grande partie sur les dispositions de la société mère, les nouvelles normes européennes en matière d'information et de consultation ont été intégrées. Le Forum est un organe mixte selon le modèle d'un conseil d'entreprise belge. Chaque pays envoie un à quatre représentants de la direction aux sessions du Forum, y compris le directeur du personnel. Contrairement à la Belgique, la présidence revient à un élu. Le Forum se réunit une fois par an au siège du groupe et tous les trois ans dans un autre pays.

La gestion du Forum et les procédures de consultation dans des circonstances exceptionnelles aussi se tiennent dans une commission mixte. Tous les grands pays y sont représentés par un représentant salarial. Il se réunit quatre fois par an et peut être appelé comme une «chambre de conciliation», si les principes de responsabilité sociale sont violés dans un pays. En novembre 2014, le Forum européen de Bayer avait convenu le contexte social de l'introduction en bourse avec la direction centrale (voir [rapport dans EWC News 4/2014](#)).

6. La création de nouveaux comités d'entreprise européens

Une usine de caoutchouc a son comité d'entreprise européen

Le 29 avril 2016, un accord CEE a été signé pour la première fois pour les 2.200 employés de la Kraiburg Holding à Waldkraiburg (Haute-Bavière). L'entreprise familiale fabrique des composés de caoutchouc technique, y compris pour l'industrie automobile. En plus des quatre sites allemands, elle a aussi des succursales en Autriche, en Italie et en Bulgarie. L'accord CEE contient un certain nombre d'aspects exemplaires.



Comme le prévoit la directive européenne, il y a une réunion plénière annuelle et le comité restreint du CEE est composé de cinq membres de différents pays. Dans des circonstances exceptionnelles, le CEE dispose d'un délai «raisonnable» (sans délai bien défini) pour vérifier tous les documents et élaborer son avis. Les points suivants sont beaucoup mieux que les normes de l'UE: après l'avis, le CEE et la direction centrale se rencontrent pour trouver un accord. D'habitude une telle consultation élargie ne se fait que dans les comités d'entreprise SE (voir [rapport dans EWC News 1/2015](#)). À tout moment, le CEE peut faire appel à des experts, même plusieurs, et former des groupes de travail sur des thèmes et des projets spécifiques. Il peut même y inclure les salariés non membres du CEE. Tout litige concernant l'accord CEE prévoit une procédure d'arbitrage, qui est basé sur les règles du comité d'arbitrage de la loi constitutionnelle des entreprises allemandes.



Un groupe laitier américain fonde un CEE de droit espagnol

Le 23 novembre 2016 a été signé à Madrid un accord CEE pour Schreiber Foods. Le CEE est entièrement soumis à la nouvelle directive européenne. Les 1.500 collaborateurs en Europe seront représentés par 13 délégués de cinq pays, dont sept viennent d'Espagne, deux chacun de la République tchèque et de Bulgarie. Le Portugal et la Slovaquie ont un mandat chacun. Les négociations ont été achevées en seulement neuf mois.

Par rapport à d'autres entreprises américaines, l'accord est très favorable aux employés et va également au-delà des normes minimales de la directive de l'UE. Il y aura une séance plénière une fois par an. Les cinq membres du comité restreint se réunissent également une fois par an avec la direction et sont consultés dans des circonstances exceptionnelles. Comme d'habitude en Espagne, chaque membre du CEE dispose d'un crédit d'heures: 60 heures de délégation par an en plus des réunions. Ces heures peuvent être transférées à d'autres délégués. Schreiber Foods a 7.000 employés en dehors de l'Europe et est présent en Europe depuis 2013, en raison de l'acquisition des sites de fabricants de produits alimentaires français Danone et Senoble. C'est seulement grâce aux sites espagnols qui représentent la moitié de la main-d'œuvre européenne que Schreiber Foods a atteint le seuil du champ d'application de la directive CEE.

[Rapport sur l'accord CEE](#)

7. Actualisation des accords CEE

Des règlements améliorés dans le groupe électrique français

Le 22 juin 2016 a été signé à Limoges (Centre de la France) un nouvel accord CEE pour Legrand. Avec ses 36.000 employés le fabricant de composants électriques est le leader mondial. Le comité d'entreprise européen a été créé en 2000 et l'accord a été adapté en septembre 2013 (voir [rapport dans FWC News 4/2013](#)).



Les réunions annuelles du bureau avec la direction centrale passent à l'avenir de deux à trois avec la possibilité de visioconférence expressément repris dans l'accord. Le seuil des salariés touchés par une restructuration enclenchant une consultation du CEE, est très bas pour Legrand. À l'avenir les salariés ne sont comptés que s'il y a un déplacement de plus de 50 km. S'il y a plus de 30 licenciements dans un pays à la suite d'un projet transnational, le CEE doit par principe être consulté.

La compétence étendue du CEE conduit également à une plus grande charge de travail. Par conséquent, le secrétaire du CEE obtient pour la première fois son propre local meublé. Le budget pour les dépenses liées au fonctionnement sera porté de 5.000 à 6.000 € par mandature. Le crédit d'heures annuel, clairement définie en France est augmentée de 120 à 200 heures pour le

secrétaire, à 160 heures pour les membres du Bureau et de 20 à 40 heures par an pour les autres membres du CEE. Le temps des réunions avec l'employeur y compris la préparation et l'évaluation n'est pas pris en compte. Les procédures de consultation supplémentaires nécessitent également un budget plus élevé pour les experts. Il a été augmenté de 60.000 à 90.000 € par an. Le président du CEE est l'employeur selon le standard français.

Le fabricant allemand de caravanes renouvelle l'accord CEE



Le 26 juillet 2016 a été signé l'accord CEE au siège de l'entreprise Hymer à Bad Waldsee (Bade-Wurtemberg). L'entreprise familiale est le leader européen des Motor-homes et emploie 3.500 personnes sur six sites de production en Allemagne, aussi bien qu'en France et en Italie. Suite à une restructuration du groupe, une adaptation de l'accord CEE de 2000 a été nécessaire. Le CEE se compose désormais de 19 membres, dont deux pour la France et l'Italie. Les 15 mandats allemands ont été répartis entre les différents sites. Les séances plénières ont lieu deux fois par an. Le CEE peut lui-même définir la taille du comité restreint dans ses propres règles de procédure. Pour certaines questions il peut mettre en place des groupes de travail. Ses membres ont un droit d'accès à tous les sites en Europe.

La procédure de consultation soulage les CE locaux de la pression du temps

En raison de la structure organisationnelle particulière, le CEE est non seulement compétent pour les questions transnationales, mais également pour toutes les questions intersièges. D'habitude, il est informé de la restructuration prévue avant les comités d'entreprise locaux. Après la fin de l'information pour laquelle il n'y a aucune limite de temps, c'est la consultation qui commence. Le CEE peut présenter son avis dans un délai d'un mois. Les procédures de consultation des comités locaux ne peuvent être arrêtées lorsque la procédure est terminée au niveau européen. Comme il y a des délais stricts pour les comités d'entreprise locaux dans certains pays, l'accord CEE de Hymer soulage les comités locaux de la pression du temps et permet une stratégie cohérente. Les comités d'entreprise locaux ont le droit explicite de déléguer des questions au comité d'entreprise européen et peuvent lui donner un rôle plus important si nécessaire. Les différends entre les CEE et la direction centrale sont tranchés par un organe d'arbitrage paritaire avec un président neutre. C'est seulement après que peut être introduit un appel à la Cour du travail.

Un holding familial luxembourgeois actualise son accord CEE

Le 10 novembre 2016 a signé un nouvel accord CEE pour BMT Group dans l'usine roumaine à Jassy (photo). Le CEE a été créé en vertu de la loi belge en 2007. En raison du transfert du siège social de la Belgique vers le Luxembourg, il est soumis à la loi du Grand-Duché. Une petite holding gère cinq filiales dans huit pays européens et d'autres en Asie et en Amérique, qui produisent les engrenages et les moules pour la fabrication de verrerie. Comme un investisseur financier, le groupe BMT est intéressé par d'autres acquisitions et a déjà pris des arrangements dans l'accord CEE.



Le comité d'entreprise européen compte 16 membres, dont cinq de la Roumanie, quatre de la Belgique et deux de la Croatie. Le Luxembourg n'a pas de mandat, vu que le holding a moins de 50 employés. Chaque pays avec plus d'un délégué doit tenir compte de plusieurs filiales. Le CEE se réunit une fois par an à l'automne en alternance. Un site de production sera chaque fois visité durant une demi-journée. Le comité restreint se réunit deux fois par an avec la direction centrale. C'est décrit de manière détaillée dans l'accord, comme la procédure de consultation commence en cas de circonstances exceptionnelles, mais il n'y a pas de date limite pour présenter un avis. Une caractéristique particulière de l'accord CEE est la réunion de coordination nationale, où les membres et membres suppléants du CEE se réunissent deux fois par an avec les élus locaux de leur pays. Ceci est important dans les pays où il n'y a pas de comités d'entreprise centraux.

8. Des nouvelles conversions en SE

Pas de cogestion pour un équipementier automobile dominé par le Japon



Depuis le 25 octobre 2016, l'équipementier automobile Sumitomo Electric Bordnetze à Wolfsburg fonctionne comme une SE. C'est ainsi que la société avec 26.000 employés dans 14 pays a pu échapper à la cogestion, parce que sans une conversion d'une société allemande en société européenne, les élus allemands auraient bientôt occupé un tiers des sièges du conseil de surveillance. Le seuil légal est atteint avec 500 employés en Allemagne. L'accord SE du 30 septembre 2016 exclut maintenant complètement les employés du nouveau

conseil d'administration de la SE.

Sumitomo Electric Bordnetze a été fondée en 1986 comme une joint-venture entre Volkswagen et Siemens. Elle a été vendue en 2006 au groupe électronique japonais Sumitomo. Le CE européen de droit allemand de 2003 sera remplacé par un comité d'entreprise SE. Il représente 12.500 travailleurs dans huit pays de l'UE. Il a 16 membres, dont cinq de la Roumanie et trois chacun de Bulgarie et de Pologne. Il se réunit deux fois par an dans différents pays. Le comité restreint se compose de cinq membres qui se réunissent deux fois par an.

Le comité d'entreprise SE dispose non seulement des droits d'information juridique pour l'ensemble de l'Europe, mais aussi spécifiquement pour les établissements locaux. Comme 95% de la main-d'œuvre européenne se trouve dans les pays d'Europe centrale et orientale, la faiblesse des droits de participation peut un peu être compensée par le CEE. Dans des circonstances exceptionnelles, il y aura une réunion spéciale du comité d'entreprise SE avec la direction centrale dans les trois semaines suivant la notification écrite. Après cinq semaines doit être élaboré un avis. Si l'avis n'est pas pris en compte, le processus de consultation se prolonge de jusqu'à trois semaines. Il prévoit alors une autre réunion spéciale avec la direction pour tenter de parvenir à un accord. C'est seulement après que les mesures peuvent être mises en œuvre. Le comité d'entreprise SE peut être assisté par deux experts et a des droits d'accès à tous les sites en UE.

Un service informatique évite les salariés au conseil de surveillance

Le 17 août 2016, un accord de participation SE a été signé au siège de Datagroup à Pliezhausen, près de Stuttgart. Le 17 novembre 2016, l'enregistrement a été effectué dans le registre du commerce. Avec 1.700 employés sur 40 sites, Datagroup est l'une des vingt principales sociétés de services informatiques en Allemagne. La transformation en SE avait comme objectif d'éviter la présence des employés du conseil de surveillance de la société en croissance rapide.



Comme il n'y a actuellement pas de succursales à l'étranger, les tâches du comité d'entreprise SE sont réalisées par les membres du comité de groupe allemand. Une fois qu'un autre pays atteint plus de vingt salariés, il peut envoyer un représentant aux réunions. Si la part des salariés allemands dans les effectifs européens descend en dessous de 90%, un comité d'entreprise SE va être créé et un comité restreint de cinq membres élus. Les séances plénières ont lieu deux fois par an. Dans des circonstances exceptionnelles, le comité d'entreprise SE dispose de seulement cinq jours pour envoyer son avis. Après chaque réunion du conseil de surveillance, le comité restreint du comité d'entreprise SE peut demander à être informé personnellement sur les sujets abordés par l'un des membres du conseil. Un règlement qui avait également été trouvé en 2013 pour Inros-Lackner de Rostock, une entreprise d'architecture et immobilière (voir [rapport dans EWC News 4/2013](#)).

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

Une entreprise famille échappe à la cogestion



Le 4 octobre 2016, un accord de participation a été signé pour le groupe de constructions métalliques Maurer à Munich, qui fonctionne comme une SE depuis le 21 novembre 2016. Sans la transformation en SE ce fabricant de montagnes russes, de ponts et de systèmes de protection contre les tremblements de terre avec 1.000 employés et près de 500 en Allemagne aurait vu son conseil de surveillance occupé à un tiers par le comité

d'entreprise. Il y a eu un vote de combat au sein du groupe spécial de négociation (GSN), parce que certains des élus ont refusé de cautionner ce déni de la codétermination.

La famille a choisi le modèle moniste avec un conseil d'administration, similaire au fabricant de vêtements de sport Puma en 2011 (voir [rapport dans EWC News 2/2011](#)). Le nouveau comité d'entreprise SE a un droit d'accès à toutes les branches et se réunit deux fois par an. Il est géré par un comité exécutif de trois membres. Comme prévu dans la législation SE il dispose du droit à une consultation élargie dans le but de parvenir à un accord avec la direction centrale. C'est seulement après une telle (deuxième) réunion de consultation que peuvent avoir lieu les licenciements ou les restructurations prévues. En plus des trois sites de production en Allemagne, Maurer a également des bureaux de vente en Autriche, aux Pays-Bas, en France, en Espagne et en Angleterre.

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

9. Un regard au-delà de l'Europe

Des réunions préparatoires en vue d'un comité d'entreprise mondial

Les 9 et 10 novembre 2016, les représentants de travailleurs de la société britannique d'armements BAE Systems venus de l'Australie, du Chili, des États-Unis et du Royaume-Uni se sont rencontrés à Mandurah, une ville côtière dans l'ouest de l'Australie pour coordonner leur stratégie future. Le réseau mondial a été créé en novembre 2014 et il a depuis s'échangeait seulement par visioconférence. À l'avenir les représentants d'Australie et des États-Unis, participent deux fois par an au Forum syndical qu'organisent les syndicats britanniques avec la direction à Londres.



[Rapport de la réunion en Australie](#)
[Étude de cas sur le dialogue social chez BAE Systems](#)

Un fabricant italien de pneus avec des syndicats forts



Du 30 novembre au 1er décembre 2016 a eu lieu la deuxième réunion annuelle du réseau syndical de Pirelli à Turin. Les participants de six pays d'Amérique latine et d'Europe ont discuté de la politique du groupe et des conditions de travail. Dans ces pays, la main-d'œuvre de Pirelli est syndiquée à plus de 80%. À l'avenir, le réseau continuera de se développer vers les États-Unis et la Russie. Lors de la réunion, la réticence de la direction centrale à travailler de façon constructive avec le comité d'entreprise européen a été critiquée. Pirelli est depuis octobre 2015 une filiale de la société chinoise ChemChina.

[Rapport de la réunion](#)

Journée mondiale d'action au groupe cimentier suisse

Le 9 décembre 2016, les syndicats de LafargeHolcim ont tenu une journée mondiale d'action pour attirer l'attention sur de nombreuses violations des droits des travailleurs. Ils ont critiqué le grand nombre d'accidents mortels au travail, l'emploi précaire et le manque de bon volonté de la direction à conclure un accord-cadre international avec les syndicats. Du 17 au 19 octobre 2016 a eu lieu la troisième conférence syndicale mondiale pour LafargeHolcim à Hyères sur la Côte d'Azur. En février 2016 le manque d'information à destination du comité d'entreprise européen avait déjà été critiqué (voir [rapport dans EWC News 2/2016](#)).



[Rapport sur les revendications de la journée d'action](#)
[Rapport sur la journée mondiale d'action](#)
[Rapport sur la conférence syndicale mondiale](#)

10. Des sites Web intéressants

Un projet italo-espagnol de formation CEE



La fédération des syndicats de l'alimentation de la confédération CGIL d'Italie et de la CC.OO. d'Espagne présentent leur projet commun sur un site Web. Il est utilisé pour la formation des membres du CEE du producteur d'épicerie fine Conserve Italia et de l'entreprise espagnole de charcuterie Campofrio.

[Le site Web du projet](#)

Les substances cancérigènes en milieu du travail

Depuis le 10 octobre 2016, un nouveau site Web informe les travailleurs sur les risques liés aux substances cancérigènes. Avec une «feuille de route» les six initiateurs, dont la Confédération européenne des syndicats et l'organisation des employeurs BusinessEurope, veulent promouvoir la sensibilisation à la question et échanger des pratiques innovantes.



[Le site sur les substances cancérigènes](#)
[Vidéo de la campagne](#)

Les voix critiques au siège du TUC



Le blog ToUChstone est une plateforme informelle d'expression des employés de l'administration du TUC britannique sur les questions politiques actuelles. Les contributions ne reflètent pas nécessairement l'opinion officielle du TUC. Les commentaires traitent également de ces questions sur lesquelles il n'y a pas encore de décisions officielles.

[Le blog du personnel des employés du TUC](#)

Combattre les comités d'entreprise

Depuis plusieurs années les cas de pratiques antisyndicales se multiplient en Allemagne. Dans certains secteurs empêcher ou éviter la création de comités d'entreprise est devenue une pratique courante. Pour le rendre accessible ces cas à un large public, la confédération des syndicats allemands DGB a créé un propre site Web.



[Le site Union busting](#)

Divers autres liens intéressants ont été compilés dans [une collection de liens](#).

11. Des nouvelles publications

Un inventaire actuel des relations industrielles en Italie



En juillet 2016 l'institut pour la promotion de l'emploi du Tyrol du Sud a présenté un nouveau manuel sur les relations collectives de travail en Italie. Alors que l'Allemagne et l'Autriche connaissent une forte participation, l'Italie est un pays avec une faible participation des travailleurs. La plupart des questions fondamentales des relations industrielles et du droit de négociation collective ne sont pas réglementées par la loi, mais par les principales partenaires sociaux indépendants. Comme plus récemment, en janvier 2014 (voir [rapport dans EWC News 2/2014](#)). Sur base de la directive européenne sur l'information et la consultation au niveau de l'entreprise de 2002, le manuel examine la législation italienne en vigueur et les conventions collectives. À côté de l'histoire des relations industrielles italiennes, sont également traitées les relations participatives dans l'entreprise et les raisons de leur mauvaise répartition. Parmi les exceptions positives se trouve le fabricant de

voitures de sport Lamborghini, qui connaît une codétermination selon le modèle allemand (voir [rapport dans EWC News 3/2012](#)).

[Télécharger le manuel](#)

Une vue d'ensemble des relations de travail dans quatre pays

En septembre 2016 a été publiée une brochure sur les relations industrielles en France, en Italie, en Pologne et au Royaume-Uni. Des praticiens y décrivent également la situation dans certaines entreprises de l'industrie chimique. L'éditeur est la fondation du secteur de la chimie «Académie des partenaires sociaux» (CSSA) à Wiesbaden. Elle est soutenue conjointement par le fédération syndicale IG BCE et les employeurs dans l'industrie chimique. L'Académie effectue chaque année un séminaire d'une journée sur un pays donné. L'offre est basée sur l'accord des partenaires sociaux pour mettre en œuvre la nouvelle directive CEE conclu en octobre 2010 (voir [rapport dans EWC News 3/2010](#)).



[Télécharger la brochure](#)

[Le texte de l'accord des partenaires sociaux](#)

Quels droits pour le comité d'entreprise en cas d'acquisitions?



En septembre 2016, l'Institut syndical européen (ETUI) à Bruxelles a présenté cette analyse de la directive «acquisitions». Un tel changement de propriété conduit souvent à une restructuration, un remplacement de la direction, des changements dans les conditions de travail et les licenciements collectifs. Les comités d'entreprise européens et nationaux devraient être informés en temps opportun et de manière adéquate sur les acquisitions afin de pouvoir intervenir à un stade précoce et pouvoir protéger les intérêts des travailleurs. Les articles 6, 8 et 9 de la directive donnent des informations, mais elles sont insuffisantes selon les auteurs. Datant de 2004 la directive devrait donc être révisée. En plus du niveau européen, le livre examine le cadre juridique dans douze pays.

[Télécharger l'étude](#)

[La directive sur les acquisitions](#)

Où se trouvent les syndicats en Roumanie aujourd'hui?

En novembre 2016 a été publiée cette analyse de la Fondation Friedrich Ebert sur la situation actuelle du droit du travail, la négociation collective et des syndicats dans l'un des plus grands pays d'Europe de l'Est. La réforme du droit du travail la plus ambitieuse depuis la chute du communisme, initiée par le gouvernement conservateur en mai 2011 a conduit à une rupture durable entre le gouvernement et les partenaires sociaux. Les sociaux-démocrates au pouvoir depuis mai 2012 ont dit vouloir la changer, mais n'ont pas tenu leurs promesses (voir [rapport dans EWC News 4/2012](#)). La couverture des conventions collectives a diminué de près de 100% en 2010 à seulement 35% aujourd'hui. Sous la pression des syndicats, une partie des limites de la loi sur les conventions collectives a pu être changée en décembre 2015. Les élections législatives du 11 décembre 2016 ont apporté une large majorité pour les social-démocrates. Est-ce qu'ils vont tenir leurs promesses maintenant?



[Télécharger l'étude](#)

[Les relations de travail en Roumanie](#)

[Rapport sur l'élection](#)

Des références supplémentaires ont été compilées sous [une collection de littérature](#).

12. EWC Academy: Des exemples de notre travail

Atelier CEE juridique à Dresde

Du 26 au 28 octobre 2016, des élus de sept entreprises se sont rencontrés à Dresde pour apprendre davantage sur la juridiction en matière de CEE, la configuration des accords CEE et l'application des règles européennes en cas de doute juridique. Comme près de la moitié des participants travaillait sur la base du droit britannique, la récente décision du Comité central d'arbitrage de Londres (CAC) du 19 janvier 2016 (voir [rapport dans EWC News 1/2016](#)) a également été traitée lors du séminaire.



Le prochain atelier CEE juridique se tiendra du 24 au 27 octobre 2017 Berlin. Le président-élu du CEE du groupe d'emballage australien Amcor viendra expliquer ses expériences avec les juridictions allemandes du travail et à une direction anglo-saxonne (voir [rapport dans EWC News 3/2015](#)).

Améliorer la consultation dans une entreprise chimique saoudienne



Le 10 et 11 novembre 2016, le comité restreint du CEE de Sabic a participé à une formation à la EWC Academy à Hambourg. Depuis 2002, la société détenue par le gouvernement saoudien a racheté des sites européens de production d'autres entreprises, en particulier aux Pays-Bas, où est basé son siège européen aujourd'hui, ainsi qu'en Allemagne, en Espagne et en Angleterre. Le CEE a été créé en 2012 en vertu du droit néerlandais.

Les représentants des travailleurs veulent mieux intégrer les normes d'information et de consultation de la directive européenne dans leur pratique du CEE. Cela comprend une analyse approfondie des données d'entreprise avant une restructuration prévue. La EWC Academy a été nommée en tant que cabinet d'experts.

Négociation d'un nouvel accord CEE dans une société américaine

Les 5 et 6 décembre 2016, le bureau du comité d'entreprise européen de Johnson & Johnson s'est réuni près de Bruxelles. Un projet de texte sur l'adaptation de l'accord CEE a été discuté avec le soutien d'un expert du cabinet EWC Academy. Le groupe des biens de consommation et pharmaceutique a installé un CEE de droit belge depuis 1998, il est entièrement soumis à la nouvelle directive européenne. Les négociations concernent en particulier le développement de la procédure d'information et de consultation. Les représentants sont de plus en plus fréquemment confrontés à des restructurations massives.



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 694 représentants des salariés de 253 entreprises ont à ce jour participé, nombreux sont ceux qui y ont déjà participé plusieurs fois. Cela correspond à environ 20% de toutes les entreprises avec un comité d'entreprise européen ou un comité d'entreprise SE en Europe, sans compter les nombreux colloques intra maison et les interventions auprès d'autres organisateurs.

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

9ème Conférence de Hambourg pour les comités d'entreprise européens et SE



Comme chaque année, il y aura un colloque de deux jours en janvier.

Lundi, 30 janvier 2017: Les tendances actuelles dans le paysage

CEE sur base d'exemples pratiques

Mardi, 31 janvier 2017: Mini séminaire sur la représentation des salariés au Royaume-Uni

[Programme et formulaire d'inscription](#)
[Rapport de la conférence de Hambourg de 2012](#)

Séminaire CEE au Château de Montabaur (également pour les comités d'entreprise SE)

Du 18 au 21 avril 2017 aura lieu notre séminaire annuel à Montabaur (à mi-chemin entre Cologne et Francfort, gare TGV). Les thèmes suivants sont offerts en parallèle :

- Journée d'initiation aux CEE (pour les débutants)
- «Évènement cinéma» ou CE européen à part entier ?

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



Cours de langues : Anglais des affaires pour les élus

- Du 8 au 10 mai 2017 à Hambourg
- Du 25 juin au 1er juillet 2017 à Esther Place près de Londres

[Pour plus d'informations sur nos cours de langues](#)

Les détails du programme peuvent être demandés chez nous.

5ème séminaire pour les élus dans des groupes américains

Du 12 au 14 juin 2017 se tiendra à Berlin un séminaire sur les relations industrielles aux États-Unis. En plus d'un examen de l'évolution historique, la situation actuelle après les élections présidentielles va jouer un rôle. Le séminaire est conçu pour les membres de comités d'entreprise dans des entreprises américaines et des entreprises européennes avec des sites aux États-Unis. Parmi les intervenants figurent Hermann Nehls, attaché aux affaires sociales à l'ambassade allemande aux États-Unis, et Thomas Greven, professeur à l'Institut John F. Kennedy pour les études nord-américaines à l'université libre de Berlin et ancien collaborateur de Bernie Sanders. Le programme sera publié prochainement.



Séminaire sur le nouveau règlement européen sur la protection des données



Les règles relatives au traitement des données personnelles dans l'UE seront unifiées en 2018. Le projet de loi a été initié par l'ancienne commissaire Viviane Reding (photo). La politique de confidentialité en vigueur depuis 1995 est remplacée par un règlement sur la protection des données. La loi allemande sur la protection des données ne sera plus applicable à partir de mai 2018. Un séminaire qui se déroulera à Mayence du 7 au 9 juillet 2017 traitera de ce sujet.

[Programme et formulaire d'inscription](#)

Séminaire sur la Chine pour les représentants des salariés (nouvelle date)

À mi-octobre 2017, se tiendra à Munich un séminaire sur les relations de travail chinoises et les aspects interculturels. Il est principalement destiné aux comités d'entreprise qui ont à faire à des investisseurs en provenance de Chine ou avec des succursales en Chine. Ce séminaire comprend une visite à la société d'ingénierie Krauss-Maffei, qui a été



rachetée par une société chinoise en début 2016. Le président-élu du comité d'entreprise parlera de ses expériences.

[Programme et formulaire d'inscription](#)

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

Distribution de l'édition allemande: 20.402 destinataires

Distribution de l'édition anglaise: 3.632 destinataires

Distribution de l'édition française: 3.500 destinataires

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

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