N° 4/2017 **29.12.2017**

EWC News

EWC Academy - Académie pour les comités d'entreprise européens et SE

Bienvenu à l'édition n° 4 / 2017 de EWC News

Contenu

1. L'UE veut lutter contre le dumping social
2. Le Brexit de plus en plus improbable?
3. Droit de l'entreprise et codétermination
4. Les conversions en SE pour limiter la participation
5. Participation au conseil de surveillance sans négociations
6. Constitution d'un CEE sans élection correcte des délégués
7. Création de comités d'entreprise européens
8. Révision des accords CEE
9. Un regard au-delà de l'Europe
10. Sites Web intéressants
11. Nouvelles publications
12. L'EWC Academy: exemples tirés de notre travail
13. Séminaires actuels
14. Mentions légales

1. L'UE veut lutter contre le dumping social

Le pilier européen des droits sociaux a été proclamé

Le 17 novembre 2017, des représentants du Parlement européen, de la Commission européenne et du Conseil ont signé le pilier européen des droits sociaux (PEDS) lors d'un sommet social à Gothembourg. Il contient vingt principes pour des marchés du travail et des systèmes sociaux équitables fonctionnant correctement et devrait constituer une «boussole pour de meilleures conditions de travail et de vie dans les États membres de l'UE». Il oblige les États membres à rendre compte régulièrement des progrès réalisés en matière de droits et de principes du pilier.

Vingt ans après le premier et unique sommet social de Luxembourg, les 28 États membres de l'UE se sont engagés à respecter des normes minimales communes, y compris des salaires équitables, une assistance chômage et des retraites adéquates. Mais ils veulent conserver leur souveraineté nationale dans le domaine social et ne céder que des compétences minimales à l'UE. En tant que simple proclamation, le PEDS n'est pas juridiquement contraignant et ne prévoit aucune sanction. Il ne fallait pas s'attendre à autre chose qu'un point de départ pour d'autres initiatives. Les syndicats réclament cependant des mesures juridiques concrètes et avaient lancé la campagne «Droits sociaux d'abord» en perspective du sommet social.

Les vingt principes du PEDS
Le rapport final du Sommet social
La campagne «Droits sociaux d'abord»
L'analyse du PEDS par la Fondation Hans Böckler

Alors que presque tous les chefs d'État et de gouvernement de l'UE s'étaient rendus à Gothembourg, Angela Merkel était absente. La chancelière allemande était occupée avec des discussions exploratoires sur la formation d'un gouvernement et a même refusé d'envoyer la

ministre sortante du Travail pour se faire remplacer. Dans d'autres domaines, l'Allemagne reste également sur le frein: la Charte sociale du Conseil de l'Europe, révisée en 1996, n'a pas encore été ratifiée. Cela aurait un impact direct sur le droit du travail allemand, par exemple: à travers la législation antidiscrimination. Même le droit de grève très réglementé en Allemagne, en particulier pour les fonctionnaires, est en conflit avec la Charte sociale.

Quels pays ont ratifié la Charte sociale européenne?
Rapport sur les réticences allemandes

Accord de principe sur la nouvelle directive sur le détachement des travailleurs

Depuis des années, les infirmières et travailleurs saisonniers de Pologne, les travailleurs de la construction de Roumanie et les bouchers bulgares travaillent dans les pays de l'ouest de l'UE à des salaires bas. Cela devrait changer maintenant. Le 23 octobre 2017, les ministres des Affaires sociales se sont mis d'accord sur les bases d'une réforme de la directive de 1996 sur le détachement transfrontalier de travailleurs dans d'autres pays de l'UE. Les négociations avec le Parlement européen sur le texte précis débuteront sous peu.

Des normes minimales, telles que le paiement du salaire minimum, s'appliquent déjà. À l'avenir, les conventions collectives universelles devront être respectées dans tous les secteurs. L'égalité de traitement entre travailleurs temporaires et travailleurs locaux, y compris pour les primes, allocations et indemnités pour intempéries destinées aux travailleurs de la construction, est également envisagée. L'employeur doit supporter les frais de voyage, d'hébergement et de repas. Jusqu'à présent, ces coûts ont souvent été déduits des salaires, en particulier dans l'industrie de la viande et la construction. À l'avenir, les détachements ne devraient pas durer plus de douze mois, et maximum 18 mois. La seule exception est le secteur d'expédition de fret. La réforme ne prendra effet qu'après une période de transition de quatre ans, que les syndicats critiquent comme étant exceptionnellement longue.

Selon la Commission européenne, il y a actuellement 2 millions de travailleurs détachés dans l'UE. Les pays les plus touchés sont l'Allemagne, la France et la Belgique (en tant que pays d'accueil), tandis que la Pologne envoie près d'un demi-million de travailleurs à l'étranger. Lorsque la Commission européenne a présenté sa proposition de réforme de la directive sur le détachement des travailleurs en mars 2016, elle a rencontré une résistance des pays de l'Europe de l'Est. On y craint que les États d'Europe occidentale veuillent protéger leur marché du travail (voir rapport dans EWC News 3/2016). Lors du vote au Conseil des ministres, la Hongrie, la Lituanie, la Lettonie et la Pologne ont rejeté le compromis. La Grande-Bretagne, l'Irlande et la Croatie se sont abstenues parce qu'elles veulent protéger leur secteur des transports.

Fiche d'information de la Commission européenne
Rapport de presse sur l'accord
Revue de presse européenne sur le sujet
La directive sur le détachement des travailleurs

Annonce d'événement

Du 23 au 25 octobre 2018 aura lieu un séminaire à ce sujet à Berlin.

TIPP !

Le programme du séminaire

2. Le Brexit de plus en plus improbable?

La phase la plus difficile des négociations peut commencer

Lors du sommet du 15 décembre 2017 à Bruxelles, les chefs d'État et de gouvernement ont approuvé le lancement de négociations sur les futures relations commerciales entre l'UE et le Royaume-Uni. Juste avant, dans un accord du 8 décembre 2017, le gouvernement britannique a répondu à trois demandes principales: la facture finale

d'environ 45 milliards d'euros, les droits des citoyens de l'UE vivant en Grande-Bretagne et l'évitement d'une frontière dure en Irlande. Dans les prochaines semaines sera d'abord négociée une transition.

La période de transition de mars 2019 à décembre 2020

Si le 29 mars 2019 le Royaume-Uni se retire de l'UE, de l'union douanière et du marché intérieur, cela ne changera pas le statu quo au départ. Le pays doit continuer à se conformer à toutes les règles de l'UE (y compris la libre circulation des travailleurs) et se soumettre à la jurisprudence de la Cour européenne de justice. Les nouvelles lois adoptées pendant la période de transition sont également incluses. En même temps, le pays perd ses sièges à la Commission, au Parlement et au Conseil européen. Cela correspond largement au statut de la Norvège. Les directives sur le CE européen et la SE resteront en vigueur jusqu'à la fin de la période de transition.

Après la fin de la période de transition à partir de janvier 2021

En mars 2018, les négociations doivent commencer sur les futures relations commerciales. L'UE prépare des lignes directrices et attend que le gouvernement britannique clarifie ses souhaits d'un «partenariat profond et spécial» (ce qui n'est pas encore arrivé). Du point de vue de l'UE, la Grande-Bretagne ne peut pas bénéficier des mêmes avantages qu'un membre après le Brexit.

Est-ce que l'Irlande du Nord va sauver les Britanniques du Brexit?

Dans l'accord du 8 décembre 2017, le gouvernement britannique a garanti que la frontière irlandaise restera ouverte et que tout citoyen d'Irlande du Nord peut demander la citoyenneté européenne. Dans le cas où il n'y aurait pas d'accord sur un accord commercial avec l'UE, Theresa May a promis un «alignement complet» sur les règles de l'Union douanière et du marché intérieur afin d'éviter une frontière dure. Il n'est cependant pas clair, comment cela devrait se faire.

Les passages du texte de l'accord

En fin de compte soit l'Irlande du Nord resterait dans le marché unique et la frontière passerait par la mer d'Irlande, soit le Royaume-Uni entier devrait de fait renoncer au Brexit. S'il y avait un statut spécial pour Irlande du Nord, les gouvernements de l'Ecosse et du Pays de Galles réclameraient également un statut spécial. Même le maire du Grand Londres l'a déjà réclamé. Le prix à payer pour le Brexit serait très élevé, vu qu'il entraînerait la désintégration du Royaume-Uni en fin de compte.

Défaite au Parlement britannique

Lors d'un vote crucial à la Chambre des communes le 13 décembre 2017, le gouvernement a été défait, parce que certains critiques du Parti conservateur ont demandé un droit de veto sur l'accord Brexit et avaient formé une alliance avec l'opposition. Maintenant, le gouvernement doit passer à travers d'un processus législatif sur l'accord de retrait. Au Parlement, cependant, il n'y a pas de majorité pour une forme particulière de Brexit. Sans un consentement du Parlement, le Brexit serait reporté ou annulé ou ce qui équivaudrait – en termes économiques – à une menace de «chuter de la falaise».

Le soutien au Brexit s'effrite de plus en plus

Pendant ce temps, l'opinion de la population a complètement changé. Le 17 décembre 2017, un sondage d'opinion a révélé que seulement 41% des Britanniques soutiennent encore le Brexit et qu'une majorité soutient aujourd'hui le maintien dans l'UE. C'est la plus grande avance des pro-européens depuis le référendum de juin 2016.

Rapport de presse sur le sondage d'opinion
Plus d'informations sur notre page spéciale Brexit

3. Droit de l'entreprise et codétermination

L'Assemblée nationale discute de la «codétermination à la française»

Le 29 novembre 2017, le groupe socialiste «Nouvelle Gauche», a présenté un projet de loi au Parlement qui vise à renforcer la présence des représentants des salariés dans les conseils d'administration des entreprises françaises. Dès le seuil de 500 employés, il y aura à l'avenir deux représentants des salariés, dès 1 000 un tiers des membres représente les salarié et dès 5 000 la moitié. Cela restera légèrement inférieur aux règles allemandes, mais dépasserait la participation d'un tiers en Autriche. Le projet est en grande partie du député lorrain Dominique Potier et sera à l'ordre du jour de l'Assemblée nationale du 18 janvier 2018. En tant que parti d'opposition, la Nouvelle Gauche tente d'influencer à un stade précoce la discussion sur le droit de l'entreprise à venir. Depuis 2015, les entreprises privées de plus de 1 000 salariés doivent inclure des représentants du personnel au conseil d'administration (voir rapport dans EWC News 3/2015).

Suite à la réforme du droit du travail (voir rapport dans EWC News 2/2017) et de la formation professionnelle, le troisième grand projet de la présidence d'Emmanuel Macron sera désormais à l'ordre du jour: la réforme du droit de l'entreprise. Le 15 octobre 2017, il a annoncé que les entreprises ne seraient pas seulement une association d'actionnaires, mais qu'elles devraient également rendre justice à tous les parties prenantes et aux salariés. Il veut élargir la participation aux bénéfices, prévue par la loi depuis 1959 dans les entreprises dès 50 salariés (voir rapport dans EWC News 2/2016). En début 2018, commenceront les discussions sur la réforme du droit de l'entreprise. Le 6 octobre 2017, dans un appel public, de nombreuses personnalités ont plaidé pour plus de participation.

- Rapport de presse sur la proposition de loi
- Le texte de la proposition de loi
- Entretien avec le député Potier
- L'appel à plus de participation

Annonce d'événement

Les derniers développements dans le droit du travail français feront l'objet de la 10e conférence de l'EWC Academy à Hambourg du 29 au 30 janvier 2018.

- Programme et formulaire d'inscription

La codétermination au Royaume-Uni reste purement cosmétique

Le 5 décembre 2017, le Financial Reporting Council (FRC), une autorité parastatale chargée des rapports financiers normalisés, a présenté une proposition de révision du Code britannique de gouvernance d'entreprise. Il soulève également la question de savoir comment les intérêts des salariés peuvent mieux être entendus. Le Premier ministre Theresa May avait promis en juillet 2016, lors de la campagne électorale pour la présidence du parti, d'inclure des représentants des employés dans les futurs conseils d'administration britanniques. Lorsque le gouvernement a présenté son «livre vert» en novembre 2016, il ne restait plus aucune trace de cette promesse (voir rapport dans EWC News 4/2016).

Avec la consultation du FRC, il est devenu évident qu'il n'y aura pas d'initiative législative. Le Code de gouvernement d'entreprise s'applique à toutes les sociétés cotées sur une base volontaire. En cas de non-respect, les entreprises doivent le justifier. Il prévoit trois options pour la participation des employés. Soit le conseil d'administration désigne un de ses membres comme interlocuteur direct des travailleurs, soit est créé un nouveau conseil consultatif de travailleurs, soit les travailleurs élisent un membre du conseil administration.

Pour la première fois, le Code contient une obligation de déclaration de la proportion de femmes au

sein du conseil d'administration et du premier niveau de direction. Il y a un nouveau seuil contre la rémunération excessive de la direction: si 20 % des actionnaires votent contre le plan de rémunération de la direction, il faut expliquer publiquement comment résoudre le désaccord. Les avis sur le nouveau code peuvent encore être soumis avant le 28 février 2018, après cette date il devrait entrer en vigueur.

Rapport de presse sur le nouveau code
La proposition pour le nouveau code

4. Les conversions en SE pour limiter la participation

Est-il règlementaire d'éviter la codétermination dans l'industrie des médias?

Le 1er novembre 2017, un petit actionnaire du groupe de médias ProSiebenSat.1 Media SE a déposé plainte auprès du tribunal de district de Munich. Il critique la composition incorrecte du conseil de surveillance. En février 2015, le groupe spécial de négociation a dû se résoudre à accepter dans l'accord de participation SE, que le conseil de surveillance se réunisse sans représentant des salariés, même si l'entreprise compte 5 000 salariés en Allemagne. La raison en est le règlement spécial sur la «protection des entreprises de tendances» pour écarter la cogestion (voir rapport dans EWC News 2/2015).

Au fur et à mesure que, suite à la numérisation, de plus en plus d'activités commerciales dans l'industrie des médias vont migrer vers Internet, la «protection des entreprises de tendances» prendra fin et le conseil de surveillance à l'avenir sera soumis à la codétermination. Une conversion précoce en SE permet de l'empêcher. En décembre 2013, le groupe de presse Axel Springer a utilisé également ce règlement spécial pour sa transformation en SE (voir rapport dans EWC News 1/2014). La maison d'édition Hubert Burda Media prépare sa conversion en SE. Si le procès aboutit, cela pourrait avoir des conséquences pour l'ensemble de l'industrie allemande des médias. Le même plaignant avait déjà poursuivi le groupe touristique allemand TUI et avait échoué en juillet 2017 devant la Cour européenne de justice (voir rapport dans EWC News 3/2017).

Le texte de la plainte (entrer comme terme de recherche: 38 O 15760/17)

La chaîne allemande de magasins de meubles évite la cogestion

Le 10 novembre 2017, la société holding des magasins Höffner, Möbel Kraft et des marchés Sconto a été inscrite au registre du commerce sous le nom Krieger Handel SE, basée à Schönefeld (près de Berlin). La chaîne de meubles de la famille Krieger se classe troisième en Allemagne après Ikea et XXXLutz. Elle compte environ 11 500 employés en Europe. Les sites en dehors de l'Allemagne, en particulier en République tchèque et en Slovaquie, n'étaient pas encore inclus dans la transformation SE.

Le 21 juin 2017, le groupe spécial de négociation a conclu un accord de participation SE qui ne prévoit pas des représentants des travailleurs au conseil d'administration. Un seul conseil d'entreprise SE sera formé, dont les onze membres viennent tous d'Allemagne, dont un cadre supérieur. Si plus de pays adhéraient plus tard, ils n'auraient au maximum que deux sièges conjoints. L'Allemagne peut également bénéficier de deux sièges supplémentaires en raison de la croissance du nombre des effectifs. Le comité d'entreprise SE compte un maximum de 15 membres. Il élit un président et deux suppléants et tient deux réunions par an. Un comité d'arbitrage composé de trois membres est formé en cas de litige: chaque partie a un représentant, il s'y ajoute un président neutre sur lequel les deux parties doivent se mettre d'accord ou qui est nommé par le tribunal du travail.

Les syndicats échouent contre SAP en première instance

Le 7 décembre 2017, le tribunal du travail de Mannheim a statué sur plainte introduite par les syndicats IG Metall et ver.di, qui souhaitaient garantir leurs sièges au conseil de surveillance du groupe de logiciels SAP. L'accord de participation conclut en mars 2014, leur garantissait deux sièges au conseil de surveillance, tel que pratiqué avant la conversion en SE et requis par la loi sur la codétermination allemande (voir rapport dans EWC News 1/2014). Ces mandats sont souvent pourvus par des secrétaires syndicaux externes en Allemagne. Les mandats restants du côté des employés sont attribués au comité d'entreprise SE ou élus parmi les effectifs.

La direction centrale souhaite réduire le conseil de surveillance paritaire de 18 à 12 sièges, de sorte que le personnel ne disposerait plus que de six mandats. Les deux mandats syndicaux garantis seraient ainsi éliminés. Bien que les candidats externes des syndicats puissent continuer à postuler, ils devraient concurrencer les autres candidats du comité d'entreprise lors d'élections primaires pour l'ensemble de l'effectif allemand (voir rapport dans EWC News 1/2017). Les syndicats y voient une restriction de leurs droits de participation, ce qui est explicitement exclu par la directive SE. Comme il s'agit d'une question de principe, le différend pourrait aller jusqu'à la Cour européenne de justice.

Rapport de presse sur le jugement
L'accord de participation SE

5. Participation au conseil de surveillance sans négociations

Fusion «réfractaire» avec participation d'un tiers en vertu de la loi néerlandaise

Le 26 octobre 2017 le groupe autrichien RHI a repris le concurrent brésilien Magnesita. En tant que fabricant de matériaux réfractaires, le nouveau groupe est aujourd'hui devenu le leader mondial sur le marché. Les deux étaient à peu près de la même taille et ont chacune amené 7 500 employés dans le monde entier dans la fusion. Les dispositions de la directive européenne sur les fusions ont été utilisées à cette finalité, ce qui garantit la cogestion des salariés au conseil de surveillance, si elle existait déjà pour au moins un tiers des effectifs européens.

En Autriche, dans les entreprises de 300 salariés et plus, un tiers des sièges au conseil de surveillance est occupé par le comité d'entreprise, une cogestion paritaire comme en Allemagne n'existe pas. Le nouveau conseil d'administration de RHI Magnesita maintient cette participation d'un tiers. Les salariés ont six mandats sur 17. Auparavant, il y avait quatre représentants autrichiens au conseil de surveillance, maintenant six pays européens ont chacun un mandat. Contrairement à la transformation en SE, l'utilisation de la directive européenne sur les concentrations peut se passer sans la création d'un groupe spécial de négociation. La direction de RHI a donc décidé de ne pas engager de négociations avec les salariés et d'appliquer immédiatement les règles standard. Le groupe continuera à être géré depuis Vienne, mais a délocalisé son siège légal à Arnhem. Les Pays-Bas sont un lieu privilégié pour les holdings étrangers (voir rapport dans EWC News 4/2013).

La directive sur les fusions est encore relativement peu utilisée. La première société à l'utiliser était la compagnie d'assurance Münchener Rück en avril 2009 (voir rapport dans EWC News 2/2009). Cette directive réglemente uniquement la cogestion au sein du conseil de surveillance ou de l'administration, elle exclut le comité d'entreprise européen ou le comité d'entreprise SE. Pour RHI Magnesita, c'est donc la directive CEE «normale» qui s'applique. Bien que Magnesita n'ait pas encore créé de CEE, la société RHI a conclu un accord de CEE «volontaire» en septembre 1996. La fusion ouvre maintenant la possibilité d'implanter un groupe spécial de négociation conformément à l'article 13 de la directive sur les CEE afin de constituer un CEE pour l'ensemble du groupe selon les normes les plus récentes.

Rapport de presse sur la fusion
Le plan de fusion de RHI (voir à partir de la page 90)

La directive européenne sur les fusions

6. Constitution d'un CEE sans élection correcte des délégués

Un litige à Londres n'apporte aucune décision à ce sujet

Le 24 octobre 2017, le Comité central d'arbitrage (CAC), première instance en cas de litige au Royaume-Uni, a rejeté la plainte contre la direction centrale du groupe Manpower. Le président de la section syndicale britanniques avait intenté une action en justice parce qu'il s'était vu refuser sa candidature au CEE. Le 13 mars 2017, un accord de CEE a été conclu. Les élections de délégués ont eu lieu dans de nombreux pays par après, sauf en Grande-Bretagne.

Les événements de Manpower concernent toute une série de questions juridiques fondamentales pour l'ensemble des comités d'entreprise européens. La demande d'établissement d'un CEE a été faite en mai 2013. Après que la direction n'ait pris aucune mesure dans les six mois pour convoquer un groupe spécial de négociation, les syndicats français se sont présentés devant les tribunaux. La France est le pays avec le plus de travailleurs dans l'UE. Cependant, le tribunal de Paris a rejeté la plainte en juillet 2014 parce que la responsabilité incombe à la filiale britannique et non à la filiale française (voir rapport dans EWC News 2/2014).

Les délais légaux ont été ignorés plusieurs fois

Dès décembre 2013, un CEE aurait dû être créé sur base des dispositions subsidiaires de la loi CEE britannique. C'est dans ce sens que le tribunal du travail de Berlin a statué en juillet 2016 sur le cas similaire de la société américaine Groupon (voir rapport dans EWC News 3/2016). D'autre part, la direction centrale de Manpower a invité le 4 septembre 2014 à la réunion inaugurale du groupe spécial de négociation (GSN) à Londres, 15 mois après la demande. Les négociations se sont traînées sans résultat et la durée légale du GSN a pris fin le 3 juin 2016. Au plus tard ce jour-là, un CEE aurait dû être installé par force de loi. Il aurait été élu et aurait pu signer un accord CEE, s'il le souhaitait. La Confédération européenne des syndicats (CES) a explicitement identifié cette question dans un document de position le 16 mars 2017 (voir rapport dans EWC News 1/2017).

Toutefois, le GSN de Manpower a continué à négocier et a signé un accord CEE le 13 mars 2017, neuf mois après la fin de son mandat. Les membres du GSN se sont autoproclamés membres du CEE, sans élection préalable et pour une durée de quatre ans. C'est seulement dans les pays où la législation nationale l'exige que les élections ont eu lieu. Les deux candidats du syndicat britannique Unite, qui n'étaient pas élus au GSN en 2014, se voient désormais exclus de la coopération au niveau européen pour quatre années supplémentaires. Le CAC a rejeté la demande pour des raisons de pure forme parce qu'une personne isolée n'a pas le droit de déposer une telle plainte. La question de savoir si le GSN pouvait étendre son mandat de manière indépendante a joué un rôle important dans la procédure, mais n'a pas été tranchée par le CAC.

Abus de pouvoir et non-respect

Si la directive SE autorise explicitement une prolongation du mandat du GSN, cela n'est pas prévu dans la directive CEE. Vraisemblablement, la direction centrale de Manpower a exercé une pression importante sur les membres du GSN pour couvrir les erreurs juridiques de la direction. Ils ont dû signer une déclaration stricte de confidentialité. Ils n'ont rien reçu en retour, car l'accord CEE reste même inférieur aux prescriptions subsidiaires. L'affaire a été rendue publique parce que le CAC a affiché de nombreux détails sur Internet, comme c'est la coutume dans de tels litiges. Le nouveau CEE s'est enfin réuni du 14 au 17 novembre 2017 lors d'une réunion à Amsterdam.

Le texte de la décision
Rapport sur la création du CEE

Annonce d'événement

Afin d'éviter de tels problèmes, les élus devraient connaître avec précision la situation juridique. Une fois par an l'EWC Academy organise un atelier juridique sur

la législation CEE, le prochain se tiendra du 23 au 26 octobre 2018 à Berlin.

Le programme du séminaire

7. Création de comités d'entreprise européens

Un fabricant allemand de matériel électrique crée un CE européen sectoriel

Un accord CEE a été signé le 26 juin 2017 au siège de l'entreprise familiale Kostal à Lüdenscheid. Avec 17 000 salariés dans le monde, le groupe fabrique des composants électroniques pour l'industrie automobile et la technologie solaire. Le nouveau CEE couvre uniquement le secteur de l'électronique automobile, les autres divisions n'étant pas couvertes par l'accord. Il compte 16 membres issus de neuf pays, la clé de délégation est basée exactement sur les dispositions subsidiaires de la directive CEE. L'Allemagne a quatre mandats; l'Irlande, l'Espagne, la République tchèque et la Bulgarie en ont deux chacun. Il y a également quatre autres pays avec un représentant chacun.

Comme l'accord CEE a été rédigé par un groupe spécial de négociation (GSN), il est entièrement soumis à la nouvelle directive européenne, la plupart des points correspondent à la norme minimale actuelle. Une session plénière est prévue chaque année. Le bureau de cinq membres se réunit une fois par an et peut échanger régulièrement des points de vue lors d'une conférence téléphonique ou vidéo. Des cas de restructurations permettent des sessions extraordinaires. Aucune mesure ne sera appliquée tant que la consultation du CEE n'aura pas été achevée. Contrairement à la directive, l'accord de Kostal a fixé des délais: cinq semaines pour soumettre l'avis du CEE et quatre semaines pour la réponse de la direction centrale. Dans les cas particulièrement urgents, la date limite peut être raccourcie, à moins que le CEE ne puisse invoquer des raisons importantes.

Contrairement aux comités d'entreprise allemands, les résolutions ne nécessitent pas de réunion et peuvent être réalisées par écrit. Chaque membre du CEE a un droit d'accès à tous les sites de son pays et informe les comités d'entreprise locaux. Le CEE peut consulter des experts, un pour chaque sujet. Les heures de délégation pour le CEE n'est pas pris en compte pour les quotas nationaux (par exemple en France ou en Espagne). Le CEE peut former ses propres groupes de travail.

Un groupe technologique suisse fonde un CEE de droit allemand

Le 4 juillet 2017, un accord CEE a été signé au siège d'OC Oerlikon à Freienbach sur les bords du lac de Zurich. Le groupe avec 14 000 employés dans le monde produit des revêtements pour les véhicules et l'aviation ainsi que des transmissions pour des applications industrielles. Bien que le siège social ne compte que 80 employés, le groupe bénéficie d'un taux d'imposition très faible. Au cours des dernières années, Freienbach est devenu un des centres financiers les plus importants de Suisse et le troisième plus grand centre de fonds spéculatifs au monde après New York et Shanghai. Le principal actionnaire d'OC Oerlikon est un oligarque russe qui détient de nombreuses participations dans des sociétés suisses traditionnelles et qui a été impliqué dans plusieurs procédures pénales commerciales. Selon ses propres déclarations, il est toujours adepte du communisme.

L'accord prévoit un «forum européen» pour tous les pays de l'UE et la Suisse. Il a été négocié par un groupe spécial de négociation et relève de la loi allemande sur les CEE. Cependant, certains points sont moins bien réglementés que dans les prescriptions subsidiaires de la directive européenne. Ainsi, le comité exécutif n'a pas cinq, mais seulement trois membres. Il ne se réunit qu'en cas de circonstances exceptionnelles quand plus de 100 travailleurs sont affectés par une restructuration. En revanche, la directive européenne ne définit pas de seuils ou un nombre minimum de réunions du comité restreint. Il faut appliquer des conditions «qui lui permettent d'exercer ses fonctions de manière régulière».

Les résolutions peuvent être adoptées sans réunion et par écrit. Les conférences par téléphone ou

vidéo ne sont cependant possibles que si les membres du CEE donnent leur accord. Un délai pour la procédure de consultation n'a pas été fixé, mais le recours au référé du CEE contre la direction centrale pour un arrêt temporaire des mesures a spécifiquement été exclu. Ce genre de passage se trouve également dans l'accord de participation SE de la banque suisse UBS. Il est probablement contraire au droit européen (voir rapport dans EWC News 1/2017).

Une compagnie pétrolière italienne fonde un CEE

Le 17 juillet 2017, a été conclu un accord CEE de droit italien au siège de Saipem à San Donato Milanese, dans la banlieue de Milan. Le groupe produit des machines et plates-formes de forage, effectue des forages pétroliers en tant que prestataire de services et construit des pipelines. Le CE européen représente 10 000 travailleurs dans onze pays de l'UE et en Norvège. En tant que plus grand pays, l'Italie a 13 mandats et est suivie par la France avec cinq membres. Les autres pays ensemble ont quatre sièges.

Chaque année, il y a une séance plénière incluant une formation. Il y a quatre observateurs en plus des 22 membres du CEE: un secrétaire syndical pour chacune des trois confédérations italiennes et un de la Fédération européenne des travailleurs industriels (industriAll). L'interprétation simultanée n'est disponible qu'en anglais, italien et français. Le comité restreint de quatre membres ne se réunit qu'une fois par an, cette session peut se dérouler par vidéoconférence. Des sessions spéciales sont prévues dans des circonstances exceptionnelles. Un secrétariat sera mis en place au siège du groupe pour assurer l'organisation du CEE. La nomination d'experts est possible dans le cadre d'un budget préalablement convenu avec la direction centrale.

Communiqué de presse au sujet de la signature
Entretien avec un représentant des salariés avant la création du CEE

8. Révision des accords CEE

Un comité de groupe français fusionne avec le CEE

Le groupe minier britannique et australien Rio Tinto dispose depuis 2008 d'un CEE de droit français, car dans le cadre de l'acquisition du fabricant d'aluminium Alcan, le comité d'entreprise européen a également été repris (voir rapport dans EWC News 3/2008). Après de nombreuses ventes et restructurations, Rio Tinto ne compte plus que 2 200 salariés en Europe, dont 1 000 en France. Pour anticiper la liquidation imminente du comité de groupe français, la fusion des deux organes a été décidée le 13 mars 2017

Le «Comité d'entreprise européen élargi Rio Tinto» avec l'acronyme C3E compte huit membres, dont cinq de France. Il y a également six autres délégués français en remplacement du comité de groupe dissous. Ils se réunissent deux fois par an, sous la présidence du directeur européen du travail, et élisent un bureau de cinq représentants des travailleurs. Ils se rencontrent également deux fois par an avec la direction centrale. Le C3E nomme un expert-comptable et peut faire appel à des experts supplémentaires pour les procédures de consultation en cours. Chaque délégué peut assister à trois jours de séminaires externes par an.

Délais pour la consultation

Des sessions spéciales auront lieu lorsque plus de 30% de la main-d'œuvre européenne sont affectés par une mesure. Si seulement 10% sont touchés dans deux pays ou 20% dans un seul pays, le bureau se réunira pour une session spéciale. Tous les documents seront livrés en anglais et français dix jours avant la réunion. La vidéoconférence est possible, mais seulement si les deux parties sont d'accord. Le CEE est soumis à des contraintes de temps considérables, car il doit soumettre son avis au plus tard 15 jours avant la fin de la période de consultation légale pour les comités d'entreprise locaux ou nationaux. Dans le pire des cas, la procédure est limitée à deux semaines.

Une compagnie pétrolière française crée son quatrième comité d'entreprise sectoriel

Le 30 juin 2017, un avenant de l'accord CEE de Total a été signé à La Défense, en banlieue parisienne. Il s'agit d'une continuation du contrat «volontaire» signé en 1991 avec les syndicats, qui n'est pas soumis à la directive européenne. Avec le dernier ajustement majeur en octobre 2012, le CEE a été fusionné avec le comité de groupe français (voir rapport dans EWC News 4/2012). Depuis lors, il existe six comités à côté du CE européen. Il s'agit notamment de trois comités d'entreprise européens sectoriels, le quatrième est le nouveau comité pour le secteur du gaz et des énergies renouvelables.

La quatrième plus grande compagnie pétrolière au monde compte 100 000 travailleurs, dont 34 000 en France et 20 000 dans d'autres pays de l'UE. Le comité d'entreprise européen passera de 46 à 52 membres. Ils viennent de 15 pays, dont 26 de France, quatre de Belgique, trois d'Allemagne et de Pologne. Malgré le Brexit, le Royaume-Uni reste représenté avec deux délégués jusqu'à la fin du mandat du CEE en 2021. En outre, il y a des représentants de la direction centrale, qui préside les réunions.

Expertise étendue

En outre, le comité exécutif («Comité opérationnel européen») est présidé par l'employeur, le banc des travailleurs est représenté par 21 délégués. Il y a habituellement cinq réunions par an et des sessions spéciales dans les procédures de consultation dans des circonstances extraordinaires. En plus de l'heure de la réunion, chacun des 21 délégués a droit à quatre jours de congé par année et deux voyages à l'étranger, par exemple: pour les réunions syndicales européennes à Bruxelles. Le CEE nomme au début du mandat un expert-comptable permanent, en outre, le comité exécutif peut inviter d'autres experts en matière de restructuration. En plus des cours de langue, chaque membre du CEE peut suivre jusqu'à cinq jours de formation, plus deux jours supplémentaires au cours du premier mandat. Pour la traduction des documents internes, le CEE dispose d'un budget annuel de 28 000 euros. Tous les autres coûts sont directement pris en charge par la direction centrale.

Le texte de l'accord CEE

9. Un regard au-delà de l'Europe

Le comité international de sécurité au travail visite des aciéries américaines

Du 2 au 3 octobre 2017, le comité santé et sécurité au travail d'ArcelorMittal s'est réuni à Burns Harbour sur le lac Michigan (près de Chicago), qui est la deuxième plus grande aciérie de la société aux États-Unis avec 3 400 travailleurs. Elle fournit principalement l'industrie automobile de la région. Le comité avait été formé par un accord en juin 2008 (voir rapport dans EWC News 2/2008) et a déjà visité 26 sites dans le monde entier. L'objectif est de promouvoir la coopération entre les représentants du personnel et la direction locale en matière de santé et sécurité au travail. Le groupe luxembourgeois dispose également d'un CE européen depuis 2007 (voir rapport dans EWC News 2/2007).

Rapport de la réunion

Le motoriste français conclut un accord-cadre exemplaire

Le 18 octobre 2017, la direction centrale de Safran à Paris a signé un accord avec industriALL, la Fédération internationale des travailleurs industriels. Il s'applique à l'ensemble des 58 000 employés dans 30 pays à travers le monde et s'étend également

aux fournisseurs. L'accord est suivi par un comité, sorte de précurseur d'un comité d'entreprise mondial, qui se réunit deux fois par an et est financé par Safran. En plus des représentants de la direction, il y a dix délégués syndicaux du monde entier. Il se réunit à tour de rôle dans différents pays pour vérifier la conformité de l'accord sur place.

Safran est engagé dans le développement durable, reconnaît les syndicats indépendants et les comités d'entreprise élus, et combat toutes les formes de discrimination dans ses filiales mondiales. L'accord formule un catalogue de mesures en matière de santé et de sécurité au travail et souligne que le niveau de rémunération des dirigeants «ne doit pas nuire à l'harmonie sociale au sein du groupe». Les bénéfices doivent toujours être taxés dans les pays ou est générée la valeur ajoutée. Le comité d'entreprise européen de Safran, créé en 2008 (voir rapport dans EWC News 3/2008), a également participé aux négociations. Au niveau européen, il existe déjà des accords sociaux sur le développement des compétences et de carrière ainsi que sur l'intégration professionnelle des jeunes (voir rapport dans EWC News 1/2015).

Rapport de la signature
Entretien avec la présidente-élue du CEE de Safran (colonne gauche, faites défiler vers le bas)
Le texte de l'accord-cadre

Règles pour le futur monde du travail

Le 11 décembre 2017, UNI Global Union, l'organisation faîtière des syndicats des services, a présenté deux documents d'orientation sur le façonnement du monde du travail de demain. Les règles doivent être incorporées dans les normes internationales du travail de l'OIT et dans les accords-cadres que les syndicats concluent avec les groupes multinationaux. Les articles définissent chacun dix grands principes sur la protection des données des salariés et la conception éthique de l'intelligence artificielle au travail.

Rapport sur la présentation des documents de politique
Les principes de la vie privée des employés
Les principes de la conception éthique de l'intelligence artificielle

10. Sites Web intéressants

Conventions collectives et droit du travail dans les 28 pays de l'UE

La Fédération européenne des travailleurs du bâtiment et du bois (FETBB) à Bruxelles fournit sur un nouveau site web des informations sur les salaires, les conditions de travail et les droits des travailleurs de la construction dans chaque pays de l'UE. Ce site est disponible en 24 langues et contient les coordonnées des syndicats offrant de l'aide et du soutien. Il a été créé à partir d'un projet financé par l'UE visant à mieux protéger les droits des travailleurs détachés. Le détachement transfrontalier est particulièrement répandu dans l'industrie de la construction.

Description du projet
La sélection du pays du site

La formation professionnelle au Royaume-Uni

En 1998, le gouvernement travailliste a créé un fonds pour promouvoir la qualification professionnelle. Il s'agit notamment de mesures visant à assurer l'égalité de traitement et le soutien aux plus défavorisés sur le marché du travail, à promouvoir la formation professionnelle, à soutenir les cours d'anglais (par exemple pour les migrants) et à développer des infrastructures de formation continue. Le «Union Learning Fund» est géré par l'organisation unionlearn, une sorte d'«organisation syndicale de promotion de

la formation» basée dans le bâtiment de l'administration confédérale du TUC à Londres et avec des bureaux dans toutes les régions du pays.

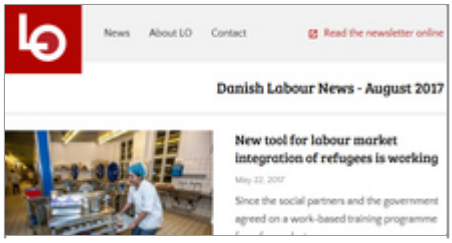
Présentation d'unionlearn
Les domaines de travail d'unionlearn

Campagne pour la justice fiscale venant de l'Autriche

En collaboration avec la Confédération autrichienne des syndicats (ÖGB), la Chambre fédérale du travail informe sur un nouveau site web des mesures prises par la Commission européenne pour lutter contre les paradis fiscaux. Il y a par exemple, des rapports récents sur les Panama Papers ou les stratégies des sociétés Internet en matière d'évasion fiscale. Les demandes de politiciens sont également documentées.

Le site sur l'équité fiscale

Dernières nouvelles du monde du travail au Danemark



Tous les deux mois, la Confédération syndicale LO, qui fédère des travailleurs industriels au Danemark et compte 1,1 million de membres, envoie un bulletin en anglais. Il rend compte des relations professionnelles, de la politique sociale et du droit du travail ainsi que des décisions judiciaires importantes au Danemark et des questions européennes dans une perspective danoise.

Archives de la newsletter et adresse pour la commande
Présentation de la confédération syndicale LO

11. Nouvelles publications

La Chine devient un investisseur majeur en Allemagne

En octobre 2017, la Fondation Hans Böckler a présenté cette étude parlant des investisseurs chinois. Depuis 2015, la Chine est le deuxième investisseur direct en Allemagne après les États-Unis. Au total 13 milliards € ont été dépensés en 2016, ce qui représente 5% de l'investissement de l'industrie allemande. Du point de vue des salariés, la reprise d'entreprises par des investisseurs chinois s'est avérée avantageuse dans la plupart des cas. C'est ce que montrent les enquêtes avec les élus dans cette étude. Contrairement aux investisseurs financiers occidentaux, les Chinois ont tendance à être prudents et engagés dans le développement durable. Bien qu'ils ne sachent généralement pas ce que signifie la codétermination, la coopération avec les comités d'entreprise et les syndicats a tendance à être plus positive. L'emplacement et l'emploi sont maintenus et souvent d'autres concessions sont faites, par exemple des investissements. En août 2017, l'Institut syndical européen avait déjà publié une anthologie.

Bref rapport sur l'étude
Télécharger l'étude
Télécharger l'anthologie

Un aperçu de la société et de la politique des différents pays de l'UE

En octobre 2017 a été rééditée une brochure du gouvernement fédéral sur les systèmes sociaux et économiques des pays de l'UE. Elle fournit des

informations de base sur chacun des 28 pays membres en comparaison avec l'Allemagne et l'UE. Chaque pays est y présenté sur une dizaine de pages, avec des données sur son histoire, sa géographie, sa culture, son économie et sa sécurité sociale. Le tout complété par une annexe avec des données politiques et économiques. On y trouve parmi d'autres des informations sur l'utilisation de l'internet mobile en dehors de la maison, utilisé par 80% des adultes en Scandinavie et au Royaume-Uni, alors que l'Italie se situe au dernier rang avec 29%.

Télécharger la brochure

Nouveau guide CEE venant de l'Autriche

En octobre 2017, la fédération des employés GPA-djp a publié un guide pour les comités d'entreprise européens en matière de restructuration transnationale. C'est le «cœur de métier» des délégués au sein des comités restreints des CEE. En plus de l'information juridique et pratique, on y trouve 19 listes de contrôle, par exemple: pour la préparation de sessions spéciales, pour éviter des cas de confidentialité, ainsi que les principes pour les négociations avec la direction centrale sur les conséquences d'une restructuration. La question de la coordination entre le CEE et les sites locaux est également abordée. Le guide a été élaboré dans le cadre du projet «EWC: Fit for Change», financé par l'UE, en collaboration avec des organisations de six pays.

Télécharger le guide
Rapports sur les activités du projet

Négociation des accords CEE et SE

Fin novembre 2017 a été publié un guide d'action pour les comités d'entreprise. Il traite des comités d'entreprise européens et des comités d'entreprises SE. Jusqu'à présent, des publications similaires traitaient principalement de manière détaillée qu'un seul des deux sujets, bien qu'il y ait des similitudes. Au début, les deux auteurs, qui viennent de la fédération des travailleurs de la chimie (IG BCE), décrivent les conditions préalables au démarrage du processus de création d'un comité d'entreprise transnational. Les chapitres suivants traitent de la préparation des négociations, des étapes de la création du groupe spécial de négociation (GSN) et du contenu essentiel d'un accord. Ce commentaire légal en miniformat comprend également des lettres types et des listes de contrôle. Il s'adresse à tous ceux qui vont commencer à négocier un tel accord pour la première fois ou la révision d'un accord existant.

Commande en ligne

12. L'EWC Academy: exemples tirés de notre travail

Séminaire pour des élus au CEE en Pologne

Du 18 au 20 octobre 2017, s'est tenu pour la première fois un séminaire à Dantzig (photo: participants devant la grue médiévale, l'emblème de l'ancienne ville hanséatique). Il a été question de la délocalisation en cours de services (centres de services partagés) en Europe centrale et orientale et de la manière dont les comités d'entreprise européens peuvent les gérer. Les relations de travail en Pologne et le rôle des délégués polonais au sein des CEE étaient également à l'ordre du jour. Lors de la visite du siège administratif de la Confédération syndicale Solidarność, une discussion a eu lieu sur la politique économique et sociale en Pologne. La visite s'est achevée par une visite au musée de Solidarność sur le site de l'ancien chantier naval de Lénine, noyau de la

grève contre le régime communiste.

Gâteau d'anniversaire pour l'assureur suisse

Du 6 au 8 novembre 2017, le Forum européen de Zurich (ZEF) s'est réuni au centre de formation de la compagnie d'assurance au-dessus du lac de Zurich. Une occasion pour célébrer un anniversaire, car la première réunion a eu lieu en 1997. Comme l'accord CEE a été signé en septembre 1996, il n'est toujours pas soumis à la directive européenne. Cependant, il a été mis à jour en février 2016 afin d'y inclure des principes sociaux pour des restructurations (voir rapport dans EWC News 1/2016). Les huit membres du comité restreint ont été réélus au début du mandat allant de 2017 à 2021. L'EWC Academy conseille le Forum européen depuis 2014.

Un équipementier automobile allemand prépare la transformation en SE

Les 9 et 10 novembre 2017, l'EWC Academy a organisé une formation à Kitzingen (Bavière), dans la plus grande usine de la société Fehrer. La formation destinée au comité d'entreprise était consacrée au sujet de la transformation en SE. Le groupe Aunde, la société mère de trois anciennes entreprises familiales, qui produisent des sièges de véhicules et d'autres composants ainsi que des textiles industriels, prendra dorénavant la forme juridique de société européenne (SE). Environ 8 800 travailleurs seront concernés dans l'Union européenne.

La protection des données chez un équipementier automobile américain

Du 22 au 24 novembre 2017 a eu lieu une session plénière du comité d'entreprise européen de Dana à Bad Soden am Taunus (près de Francfort). Le sujet central était le règlement général européen sur la protection des données, qui entrera en vigueur le 25 mai 2018 (voir rapport dans EWC News 1/2016). Puisque ce sont en particulier les entreprises américaines qui traitent des données en dehors de l'UE, elles doivent adapter leurs processus d'ici là. Le CEE de Dana exige de la direction centrale des informations supplémentaires sur les contrats de transfert de données ainsi que sur tous les logiciels et le matériel. Il travaille sur la base d'un accord CEE de droit allemand, révisé en février 2014 (voir rapport dans EWC News 1/2014). C'est le cabinet EWC Academy qui conseille le comité.

Un fonds d'investissement prend le contrôle d'un détaillant de fournitures de bureau

Du 5 au 7 décembre 2017 s'est réuni le comité d'entreprise européen de Staples Solutions au siège du groupe à Amsterdam (photo). En février 2017, la société américaine Staples avait vendu ses activités européennes dans 17 pays à l'investisseur financier américain Cerberus. Avec le soutien de l'EWC Academy, le CEE s'est penché sur la création accélérée de centres de services partagés en Europe de l'Est, en particulier en Pologne. Le CEE est basé sur le droit britannique et peut - après plusieurs fusions - à travers les sociétés prédécesseurs remonter jusqu'en 1997.

13. Séminaires actuels

Depuis janvier 2009, la EWC Academy et son prédécesseur organisent des conférences techniques et des colloques pour les membres des comités d'entreprise européens, les comités d'entreprises SE et les groupes spéciaux de négociation. Quelque 746 représentants des salariés de 268 entreprises ont à ce jour participé, nombreux sont ceux qui y ont déjà participé plusieurs fois. Cela correspond à environ 21% 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 prochains séminaires

10e Conférence de Hambourg pour les comités d'entreprise européens et SE

Comme chaque année, une autre conférence de deux jours a lieu à Hambourg, cette fois avec une visite de la nouvelle Philharmonie de l'Elbe (photo). L'événement sera interprété simultanément (allemand – anglais).

- Lundi 29 janvier 2018 :

Les tendances actuelles dans le paysage CEE avec des exemples pratiques; ainsi que la situation en France après les élections présidentielles

- Mardi 30 janvier 2018 :

Séminaire sur la représentation des salariés en France ou un séminaire sur le nouveau règlement européen de la protection des données (selon votre choix)

Programme et formulaire d'inscription
Rapport de la conférence de Hambourg de 2012

Séminaire sur le nouveau règlement général européen sur la protection des données

En 2018, les règles pour le traitement des données à caractère personnel dans l'UE seront harmonisées. Le règlement général sur la protection des données remplacera toutes les lois nationales antérieures au 25 mai 2018. La loi fédérale allemande sur la protection des données cessera de s'appliquer. Du 2 au 4 juillet 2018 se tiendra un séminaire à Mayence. Le programme inclut la visite de la terrasse de Kupferberg, la cave à champagne la plus profonde au monde.

Programme et formulaire d'inscription

Séminaire CEE et SE au Château de Montabaur

Du 28 au 31 août 2018 aura lieu notre séminaire de base annuel pour les élus au comité d'entreprise européen et au comité d'entreprise SE à Montabaur (à mi-chemin entre Cologne et Francfort, pas loin de la 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?

Le programme des deux séminaires
Rapport du séminaire de 2012

Des manifestations intra

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

Exemples de formations intra

14. Mentions légales

Les EWC News sont publiées par :

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

Distribution de l'édition allemande : 21.069 destinataires
Distribution de l'édition anglaise : 3.780 destinataires
Distribution de l'édition française : 3.748 destinataires
Des archives de la Newsletter : www.ebr-news.de

Ici vous pouvez abonner ou résilier la newsletter.

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