


[Téléchargement en format pdf](#)

[Archives](#)

[Dieser Newsletter auf Deutsch](#)

[This newsletter in English](#)

## Bienvenu à l'édition n° 4 / 2018 de EWC News

### Contenu

- [1. La courbe de température du Brexit en croissance](#)
- [2. Rapports actuels d'autres pays](#)
- [3. Codétermination et la gouvernance d'entreprise](#)
- [4. Des nouvelles conversions en SE](#)
- [5. Décisions des tribunaux en matière de participation dans la SE](#)
- [6. Nouveau litige avec un CEE aux Pays-Bas](#)
- [7. Création de comités d'entreprise européens](#)
- [8. Révision d'accords CEE](#)
- [9. Un regard au-delà de l'Europe](#)
- [10. Des sites intéressants](#)
- [11. Nouvelles publications](#)
- [12. EWC Academy : quelques exemples de notre travail](#)
- [13. Dates actuelles de séminaires](#)
- [14. Mentions légales](#)

## 1. La courbe de température du Brexit en croissance

### Tomber de la falaise ou reporter le suicide?



Le 25 novembre 2018, le projet de traité de sortie a été signé par les chefs de gouvernement de l'UE. Le Parlement britannique votera sur la question à la mi-janvier 2019, mais il est très peu probable d'obtenir une majorité des députés. Sans accord, le Brexit se fera automatiquement le 30 mars 2019, le pays serait alors au bord de la falaise. Aux yeux du gouverneur de la Banque d'Angleterre, les conséquences seraient «aussi catastrophiques que la crise financière» ou la longue crise économique qui a suivi le choc pétrolier dans les années 70 (voir [rapport dans EWC News 3/2018](#)). Le 18 décembre 2018, le gouvernement a promulgué un plan d'urgence prévoyant l'utilisation de l'armée pour maintenir l'ordre public. Le lendemain, la Commission européenne a annoncé ses mesures d'urgence concernant notamment les services financiers, le trafic aérien et le dédouanement.

[Rapport de presse sur les plans d'urgence du gouvernement britannique](#)

[Rapport de presse sur les plans d'urgence de l'UE](#)

[Le communiqué de presse de la Commission européenne](#)

À l'origine, la Chambre des communes britannique devait approuver l'accord de sortie le 11 décembre 2018. Vu les critiques virulantes venus de ses propres rangs et de tous les partis de l'opposition, une défaite électorale s'annonçait. Par conséquent, la première ministre Theresa May a annulé le vote la veille, ce qui a déclenché une motion de censure de son groupe parlementaire. Le 12 décembre 2018, 200 députés conservateurs ont exprimé leur confiance, mais plus d'un tiers (117 députés) ont voté contre. Obtenir une majorité pour l'accord de sortie devient donc presque impossible. Comment alors continuer après le rejet de l'accord à la mi-janvier 2019?

- Option 1 : le parti travailliste adopte une motion de censure contre le gouvernement. S'il y a une majorité à la Chambre basse, un nouveau gouvernement doit être formé dans les 14 jours ou doivent avoir lieu des élections législatives anticipées.
- Option 2 : la majorité des députés rejettent le Brexit sans accord de retrait, ce qui est très probable. Seule une minorité de défenseurs acharnés du Brexit seraient disposés à le faire.

L'UE a exclu une renégociation du traité. Il n'y avait donc que deux solutions: soit le parlement rejette complètement le Brexit, soit il faut organiser un deuxième référendum qui, selon de récents sondages, arrêterait également le Brexit.

Dans le peu de temps qui reste des élections législatives anticipées ainsi qu'un deuxième référendum seraient difficilement réalisables avant le Brexit. La date devra être reportée, mais cela nécessiterait l'approbation de tous les pays de l'UE. Ils exigeraient probablement des concessions restreignant encore davantage la marge de manœuvre dont dispose le gouvernement britannique. Il supprime également tous les droits spéciaux du Royaume-Uni, dont certains remontent aux années Thatcher. Le 10 décembre 2018, la Cour de justice des Communautés européennes a déclaré que le Royaume-Uni pouvait annuler le Brexit sans l'autorisation des 27 autres pays de l'Union européenne, mais seulement avant le 30 mars 2019. La question ouverte ne semble actuellement concerner que le moment de l'annulation du Brexit, pas l'annulation en soi.

[Plus d'informations sur le Brexit](#)

### Annonce d'événement

Les derniers développements sur ce sujet seront présentés lors de la conférence CEE du 21 au 22 mars 2019 à Londres.

TIPP !

[Le programme de la conférence à Londres](#)

---

### Le gouvernement britannique veut faciliter la création de comités d'entreprise

Le 17 décembre 2018, le ministère des Affaires, de l'Énergie et de la Stratégie industrielle a présenté son programme sur l'avenir du marché du travail et du droit du travail, intitulé Good Work Plan. Alors que dans le passé les gouvernements conservateurs avaient l'habitude de restreindre les droits des travailleurs, ce plan contient un certain nombre d'améliorations. Parmi la multitude de mesures annoncées: faciliter la mise en place de comités d'information et de consultation dans les entreprises (une sorte de «comité d'entreprise light»).



Pour créer un comité d'entreprise en Allemagne, il suffit que trois personnes prennent l'initiative. Au Royaume-Uni, en revanche, le seuil est fixé à 10% de l'effectif qui doit signer une telle demande. À l'avenir, ce seuil devrait être abaissé à 2%. Les comités d'information et de consultation ont été introduits dans le droit du travail britannique en 2005 parce qu'une directive européenne de 2002 l'exige. En pratique, toutefois, la diffusion est faible: seuls 25% des travailleurs britanniques sont représentés par un tel organe. Il existe des cas où des employeurs ont délibérément refusé de constituer un comité d'information et de consultation, comme le démontre un aperçu des procédures judiciaires (voir [rapport dans EWC News 2/2012](#)).

[Le texte du Good Work Plan](#) (voir page 22)

[Expérience antérieure avec les comités d'information et de consultation](#)

## 2. Rapports actuels d'autres pays

### La pénurie de main-d'œuvre favorise les hausses salariales élevées en Czechia



Le 11 septembre 2018, plus de 1 300 syndicalistes se sont réunis à Prague (photo) pour préparer le prochain cycle des négociations collectives. Les objectifs sont l'augmentation des salaires comprises entre 7 et 9%, la réduction de la durée du travail hebdomadaire de 40 à 37,5 heures et cinq semaines de congés annuels. Les deux derniers points ont été déjà réalisés dans les trois quarts des entreprises et doivent être étendus à l'ensemble de l'économie. Depuis 2015, la Confédération des syndicats tchéco-moraves ČMKOS a appelé à une campagne «Mettre fin au travail bon marché» (voir [rapport dans EWC News 4/2015](#)).

Sans un seul conflit de travail, le revenu mensuel moyen en Czechia a augmenté de 8,5% en 2018 (en Allemagne: 3,0%). Il y a eu des augmentations encore plus élevées dans l'industrie automobile. Pour Škoda, une filiale de Volkswagen et le plus important investisseur étranger en Czechia, les

salaires ont augmenté de plus de 20% à 1 900 € bruts. En moyenne, les salariés tchèques reçoivent 1 200 €. A Prague ils sont payés de 450 € de plus que, par exemple, à Carlsbad. Bien que les revenus en Allemagne soient trois fois plus élevés, le coût de la vie en Czechia a presque atteint le niveau allemand, une évolution similaire qu'en Slovaquie et en Hongrie (voir [rapport dans EWC News 1/2018](#)).

Bien que les syndicats ne puissent revendiquer qu'un taux d'affiliation de 11%, un employé sur deux en Czechia, est couvert par une convention collective, essentiellement une convention d'entreprise. La forte croissance des revenus s'explique par un taux de chômage de 2,3%, le plus bas de toute l'UE. Le nombre de postes vacants est supérieur au nombre de candidats. Ces derniers temps, de plus en plus de travailleurs du sud de l'Europe arrivent en Czechia, notamment d'Italie. En termes de niveau de vie, le pays a maintenant dépassé la Grèce et le Portugal et est presque au même niveau que l'Espagne.

### **Politique sociale du nouveau gouvernement**

Depuis le 27 juin 2018, est en place un gouvernement minoritaire du parti populiste libéral ANO («Action des citoyens insatisfaits») et du parti social-démocrate, toléré par le parti communiste. La coalition veut abolir les trois jours de maladie non payés (le paiement du salaire reprend le quatrième jour de congé de maladie), augmenter l'allocation parentale, faciliter la retraite anticipée pour les emplois physiquement exigeants et mieux sécuriser les contrats de travail précaires. A partir du 1er janvier 2019, le salaire minimum mensuel sera augmenté de 9,8% pour atteindre environ 516 €.

[Les relations industrielles en République tchèque](#)  
[Rapport annuel: Les Syndicats et la situation sociale](#)  
[Rapport sur les indemnités de maladie](#)

---

### **La fin de l'austérité connaît un succès surprenant au Portugal**

Depuis novembre 2015, le pays en crise s'est doté d'un gouvernement socialiste minoritaire, soutenu par les verts, le bloc de gauche et le Parti communiste. Auparavant, sous l'égide de la Troïka européenne, un gouvernement conservateur avait mené une politique d'austérité et de démontage social dans le cadre de l'opération de sauvetage international de 2011. Les licenciements avaient été simplifiés, les indemnités de licenciement réduites et la durée des vacances raccourcie. Toutefois, le déficit public n'a pas pu être ramené sous les 3% requis.



Cependant, après le changement de politique en 2015, les salaires et les allocations sociales ont été augmentés, les privatisations arrêtés, les ouvriers occasionnels du secteur public ont été embauchés et la facture d'électricité réduite pour 700 000 familles pauvres. À partir de 2019, les droits d'inscription à l'université seront réduits de 20% et les livres scolaires à l'école gratuits. Dans la fonction publique, la semaine de 35 heures a été rétablie (comme avant la crise des marchés financiers). Malgré cela, le déficit public a été réduit à 2% en 2016. L'UE a donc clôturé la procédure de déficit contre le Portugal au printemps 2017. Pour la première fois de son histoire, le Portugal est l'un des rares pays de la zone euro à se conformer aux règles de l'UE en matière de contrôle des déficits. En décembre 2017, le ministre portugais des Finances, Mário Centeno, a été élu président de l'Eurogroupe.

### **La pénurie de main-d'œuvre ralentit la croissance**

Aujourd'hui, avec 6,3%, le taux de chômage est de plus de 10 points de pourcentage inférieur au point culminant de la crise en 2013. L'économie aurait connu une plus forte croissance si la main-d'œuvre disponible était suffisante dans certains secteurs, notamment dans les domaines de la rénovation, la transformation des métaux et industrie textile. Durant les années de crise, de nombreux Portugais ont émigré dans les pays du nord de l'UE. Quiconque rentrera au Portugal d'ici 2020 devrait, selon une proposition gouvernementale, percevoir la moitié de ses impôts pendant plusieurs années. Le tourisme a également connu une forte croissance, représentant aujourd'hui plus du cinquième de tous les emplois au pays.

[Analyse de la politique gouvernementale actuelle](#)

### 3. Codétermination et la gouvernance d'entreprise

#### Des projets de lois pour une participation des employés aux États-Unis



Depuis le 15 août 2018, le Sénat des États-Unis élabore une loi sur le capitalisme comptable («Accountable Capitalism Act»). Il vise à rendre la gestion d'entreprise socialement plus responsable et fait explicitement référence à l'expérience allemande en matière de cogestion. Le projet de loi a été rédigé par Elizabeth Warren, qui représente l'État du Massachusetts au Sénat américain depuis 2013 et qui est membre de l'aile gauche du parti démocrate. La professeure de droit à l'Université Harvard est considérée comme un candidat possible à l'élection présidentielle de 2020.

Le projet de loi oblige les entreprises, dont le chiffre d'affaires dépasse 1 milliard \$, à adopter une charte d'entreprise définissant les intérêts de toutes les parties prenantes de l'entreprise. Outre la main-d'œuvre et les communes, cela inclut la protection de l'environnement et des consommateurs. 40% des sièges au conseil de surveillance ou d'administration seront élus par les employés et des dons politiques ne sont autorisés que si 75% des actionnaires l'approuvent. Les gérants rémunérés en actions peuvent les vendre au plus tôt après cinq ans. Cela a pour but de lutter contre la pensée à court terme de la politique d'entreprise qui est largement répandue aux États-Unis. Environ 3 500 sociétés cotées en bourse et de nombreuses autres sociétés seraient touchées par la loi.

[Le texte du projet de loi](#)

[Explication des objectifs du projet de loi](#)

[Dossier de presse sur le projet de loi](#)

#### La Chambre des représentants américaine discute de la participation de tiers

Lors des élections partielles, les républicains ont cependant pu défendre leur majorité au Sénat. Par conséquent, un autre projet de loi qui revêt d'une plus grande importance politique: la «Reward Work Act» a été présentée à la Chambre des représentants le 13 juin 2018. Les démocrates y ont remporté la majorité le 6 novembre 2018. La loi stipule que les employés doivent se voir attribuer un tiers des sièges au conseil de surveillance ou d'administration, sous le contrôle de la SEC, l'organisme fédéral américain de réglementation de la bourse.

[Le texte du projet de loi](#)

---

#### Le parti travailliste britannique veut l'actionnariat des travailleurs et la participation

Lors du congrès du parti travailliste à Liverpool, le 24 septembre 2018, John McDonnell, le porte-parole pour les finances et la politique économique du parti à la Chambre des communes, a annoncé un nouveau concept de gouvernance d'entreprise. Si le parti travailliste devrait gagner les prochaines élections, il veut obliger toutes les entreprises britanniques de plus de 250 salariés à convertir chaque année 1% du capital en actions pour salariés, jusqu'à atteindre 10%. Ces actions seraient versés dans un fonds de propriété inclusive (IOF) gérées par des fiduciaires élus par les salariés de l'entreprise. Les dividendes doivent être distribués à chaque employé jusqu'à concurrence de 500 £ par an. On estime que 10,7 millions de salariés (soit 40% du total du secteur privé) toucheraient 6 milliards £ par an. En France, il existe une obligation légale d'associer les salariés aux bénéfices de l'entreprise déjà depuis 1959 (voir [rapport dans EWC News 2/2016](#)).



En outre, dans toutes les entreprises de plus de 250 employés, un tiers des sièges au conseil de surveillance ou d'administration, mais au moins deux, devraient être pourvus par des représentants des employés. La proposition se réfère expressément à l'Allemagne, où la codétermination donne plus d'investissements, des décisions à plus long terme et une économie en croissance. En novembre 2016, le gouvernement conservateur a également abordé le sujet dans un «livre vert» et proposé diverses options (voir [rapport dans EWC News 4/2017](#)). Toutefois, l'initiative législative annoncée n'a pas été prise en compte, mais le 16 juillet 2018, un nouveau code (volontaire) de gouvernement d'entreprise a été annoncé.

[Rapport sur les propositions au congrès du parti](#)

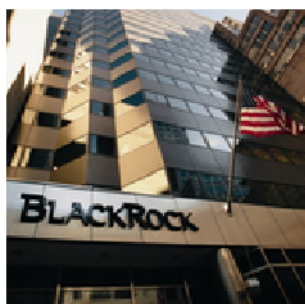
## Annonce d'un événement

Les derniers développements sur ce sujet seront présentés lors de la conférence CEE du 21 au 22 mars 2019 à Londres.

TIPP !

[Le programme de la conférence à Londres](#)

## La codétermination sous pression en Allemagne



Alors que dans les pays anglo-saxons, le modèle de cogestion est de plus en plus à l'ordre du jour, dans son pays d'origine il se trouve actuellement sous pression croissante. De plus en plus d'entreprises utilisent des formes juridiques étrangères pour contourner la participation au conseil de surveillance. Alors qu'il ne s'agissait que de trois cas isolés en 2000, déjà 5% de toutes les entreprises avec codétermination en Allemagne ont emprunté cette voie (voir [rapport dans EWC News 1/2015](#)). À cela s'ajoute la nouvelle forme juridique de la société européenne (SE), qui sert à geler ou à éviter complètement la participation des employés au conseil de surveillance. Plus de 80% de toutes les conversions de SE en Europe sont donc imputables à l'Allemagne. Depuis février 2017, un projet de loi veut empêcher tout échappatoire à la codétermination (voir [rapport dans EWC News 1/2017](#)).

Il y a aussi des changements dans le paysage des investisseurs. Depuis la crise des marchés financiers de 2008, «l'ère des gestionnaires d'actifs» a remplacé la «Deutschland AG». À la place d'un réseau de dirigeants, de syndicalistes et de responsables politiques, qui se reflétait également dans la composition des conseils de surveillance, se sont maintenant des gestionnaires de fonds avec des intérêts parfois radicaux visant à tout prix des objectifs à court terme. Un autre groupe est celui des gestionnaires d'actifs américains avec des visions à long terme, dont l'influence s'est accrue en raison d'afflux importants de capitaux dans des fonds indiciels à gestion passive. La société d'investissement BlackRock basée à New York, la «puissance mondiale secrète», est aujourd'hui le principal actionnaire dans le tiers des sociétés du DAX. Si les décisions importantes sont adoptées dans le cadre de discussions confidentielles avec des investisseurs en contournant le conseil de surveillance, la cogestion en tant que pilier central de la constitution de l'entreprise allemande est mise en difficulté.

[Etude sur les investisseurs financiers et la participation](#)  
[Analyse de l'activité des investisseurs financiers en Allemagne](#)  
[Incorporation des participation dans des sociétés cotées](#)  
[Rapport actuel sur la participation et la gouvernance d'entreprise](#)

## 4. Des nouvelles conversions en SE

### Fabricants de produits pharmaceutiques: en 34 minutes à la codétermination paritaire

Le 14 août 2018, un accord de participation SE a été signé pour B. Braun à Melsungen (près de Cassel). Avec 62 000 employés dans le monde, dont 15 000 en Allemagne et 18 000 dans d'autres pays européens, le groupe familial de produits médicaux a depuis longtemps un conseil de surveillance paritaire. La conversion en SE se déroule en deux étapes. Premièrement, une société financière holding employant peu de personnel allemand opère sous le nom de SE. Par conséquent, le groupe spécial de négociation était composé uniquement des membres allemands. Il a été en mesure de terminer sa session après 34 minutes, car tous les détails avaient été clarifiés à l'avance. Cela inclut la dissolution du comité d'entreprise européen, créé en 1994, qui sera remplacé par un comité d'entreprise SE du même nom.



La société financière holding a un conseil de surveillance SE composé de huit membres, dont quatre représentants des employés. En 2019, les sociétés de production doivent être intégrées à la

SE. Ensuite, le conseil de surveillance sera élargi à 16 sièges, dont huit représentants des employés (un cadre, deux représentants syndicaux externes et cinq élus du comité d'entreprise). Lors du premier mandat, ils viennent tous d'Allemagne, au second, les sièges seront répartis proportionnellement aux pays européens. Les membres du conseil de surveillance allemand sont élus par les employés allemands et les autres par le nouveau comité d'entreprise européen de la SE.

Le comité restreint du CEE élit un président, deux suppléants et deux autres membres venant d'au moins trois pays. Il se réunit tous les trimestres à des endroits différents en Europe. Des comités de travail supplémentaires avec une présidence propre peuvent être formés. Le comité d'entreprise européen dispose de droits d'accès à toutes les sites dans tous les pays concernés par l'accord SE, y compris la Suisse, le Royaume-Uni après le Brexit et la Russie. Il a un droit étendu à la formation par exemple également en matière de numérisation. Dans les pays sans représentation des salariés, le comité d'entreprise européen peut rechercher des solutions socialement responsables en cas de restructuration.

---

### Un fournisseur de services énergétiques est-allemand évite la codétermination



clientèle en Allemagne.

Le 15 octobre 2018, lors de la réunion d'inauguration du groupe spécial de négociation de regiocom à Magdebourg, a été signé un accord SE préparé par l'employeur. regiocom offre une assistance complète aux clients du secteur de l'énergie et compte 800 employés à Magdebourg, plus 400 en Bulgarie. En mars 2017, regiocom a acheté des centre d'appels de l'opérateur de téléphonie mobile E-Plus avec 3 300 employés. Avec ses 5 000 employés, le groupe figure parmi les cinq premiers du secteur des centres d'appels et d'assistance à la

Bien que le seuil de cogestion paritaire (2 000 employés en Allemagne) ait été largement dépassé, l'accord SE exclut complètement et définitivement les salariés du conseil de surveillance. Le comité d'entreprise SE repose en grande partie sur les dispositions de référence. Toutefois, en matière transfrontalière, les comités d'entreprise à l'étranger peuvent l'autoriser à exercer leurs droits de négociation. Une réunion est prévue chaque année, les réunions extraordinaires devraient dans la mesure du possible se faire sous forme de conférence téléphonique ou vidéo. Le comité exécutif est composé de trois membres.

---

### Une entreprise médicale du Bade-Wurtemberg échappe à la codétermination

Le 5 novembre 2018, un accord de SE a été signé pour Stratec à Birkenfeld (près de Carlsruhe). Plus de 1 000 employés dans huit pays produisent des systèmes d'analyse diagnostique et des logiciels pour les laboratoires médicaux. Ils sont exclus de manière permanente du conseil de surveillance, même si la société dépasse le seuil de participation paritaire (2 000 salariés en Allemagne).



Le comité d'entreprise SE se réunit deux fois par an et dispose d'un droit d'accès à tous les sites européens. Cinq sièges sont attribués à l'Allemagne, trois à la Hongrie, deux à l'Autriche et la Roumanie, un siège au Royaume-Uni et un mandat d'invité à la Suisse. Le comité exécutif est composé de trois personnes. Il n'y a pas de délai prévu pour l'information et la consultation. Si la direction centrale ne suit pas les recommandations du comité d'entreprise SE, il y aura une deuxième consultation pour parvenir à un accord. Dans le cadre des droits d'initiative, le comité d'entreprise SE peut faire des suggestions pour améliorer la santé et la sécurité au travail, la sécurité de l'emploi, la protection contre la discrimination et la protection des données. En cas de conflit, un organe de conciliation interne est créé sur une base ad hoc, à l'instar de l'organe de conciliation prévu par la loi allemande pour le CE allemand.

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

## 5. Décisions des tribunaux en matière de participation dans la SE

## La cour interdit l'évasion de la participation par conversion en SE



Le 27 août 2018, le tribunal régional supérieur de Francfort-sur-Main a décidé que le conseil de surveillance du groupe immobilier Deutsche Wohnen SE devait être composé paritairement. Depuis sa fondation en 1998, la société a acquis de nombreuses sociétés de logement en Allemagne (publiques et à but non lucratif) et vise un rendement maximal. Plus de 70% du parc de logements se trouve dans la région du « Grand Berlin », où les locataires ont fortement protesté. La mise en place des comités d'entreprise est massivement entravée, la participation des salariés au conseil de surveillance n'a jamais été respectée malgré l'obligation légale.

Depuis le 31 juillet 2017, le holding fonctionne comme une société européenne (SE) avec 200 employés, bien qu'il n'y ait que des employés en Allemagne. La transformation en SE avait seulement pour objectif de maintenir le conseil de surveillance libre de toute représentation des employés. En-dessous de la holding, il y a une filiale de 1 100 employés est chargée de la gestion du parc de logements et une deuxième société de 1 300 employés qui exploite 20 maisons de retraite et de repos. Comme il y avait plus de 2 000 employés en Allemagne au moment de la transformation en SE, la codétermination s'appliquait. Jusqu'à présent, les commentateurs juridiques ont supposé que la réclamation devait être formulée avant la conversion en SE, sinon elle expirait. Dans le cas de Delivery Hero, le service de livraison par Internet, le verdict a été rendu en mars 2018 peu avant la fin des négociations et donc juste à temps avant l'inscription de la SE au registre du commerce. Pour cette raison, la direction centrale de Delivery Hero - contrairement à son intention initiale - a dû mettre en place un conseil de surveillance paritaire (voir [rapport dans EWC News 2/2018](#)).

### Incertitude juridique rétroactive pour des nombreuses transformations en SE allemandes

Contrairement à l'opinion juridique prévalante, les juges de Francfort sont parvenus à la conclusion que le droit de participation au sein du conseil de surveillance pouvait encore être invoqué devant les tribunaux de nombreuses années après la conversion en SE. Le litige sera probablement porté devant la Cour fédérale ou la Cour de justice européenne. Jusqu'à la décision finale, les entreprises allemandes courent pour la première fois un risque de voir échouer rétroactivement l'objectif de la transformation en SE (éviter la cogestion). Des poursuites similaires sont en cours dans plusieurs d'autres sociétés, y compris le groupe de médias ProSiebenSat.1 Media (voir [rapport dans EWC News 4/2017](#)).

[Commentaire sur le verdict](#)

[Le texte du verdict](#)

[Rapport sur la Deutsche Wohnen SE](#)

[Rapport sur la politique commerciale de Deutsche Wohnen SE](#)

---

## Echec en deuxième instance des syndicats contre SAP

Le 9 octobre 2018, le tribunal du travail Bade-Wurtemberg à Mannheim a rejeté un procès des syndicats IG Metall et ver.di contre le géant du logiciel SAP. La décision confirme la décision rendue en première instance en décembre 2017 (voir [rapport dans EWC News 4/2017](#)). La direction centrale de SAP peut restreindre les privilèges existants des syndicats (externes) en réduisant le conseil de surveillance de 18 à 12 sièges. Les permanents perdent ensuite les sièges précédemment garantis et doivent se présenter aux élections générales en concurrence avec les candidats venant du CE.



Contrairement à la société par actions allemande, le conseil de surveillance d'une SE n'est pas composé conformément à la loi mais sur base de l'accord de participation. L'accord SAP de mars 2014 prévoit un premier mandat d'un conseil de surveillance composé de 18 membres (voir [rapport dans EWC News 1/2014](#)). Sept des neuf représentants du personnel sont allemands, dont un représentant extérieur de la fondation Hans Böckler. À partir de 2019, il n'y aura plus que six mandats, dont quatre pour l'Allemagne. La plainte cherche à réserver au moins un mandat aux permanents syndicaux externes et servira de précédent pour des futurs cas similaires dans d'autres entreprises.

[Rapport sur le jugement](#)  
[Rapport de presse sur l'appel](#)  
[Le texte de l'accord SE](#)

## 6. Nouveau litige avec un CEE aux Pays-Bas

### Les juges de Rotterdam déçoivent les ouvriers espagnols de l'aluminium



[dans EWC News 3/2011](#)).

Le 27 novembre 2018, le tribunal de commerce de Rotterdam a refusé de mettre provisoirement fin par référé à la fermeture de deux usines de production d'Alcoa en Espagne. Le processus initié par le CE européen d'Alcoa était suivi avec grand intérêt par la presse espagnole. Déjà en 2011, le CEE de l'entreprise automobile américaine Visteon avait échoué devant le tribunal du travail régional de Cologne pour empêcher la fermeture d'une usine en Espagne (voir [rapport](#)

Le 17 octobre 2018, le fabricant américain d'aluminium Alcoa avait annoncé la fermeture complète de ses sites de production situés à Avilés et à La Corogne, dans le nord de l'Espagne, avec près de 700 travailleurs. Les élus et les syndicats locaux souhaitent élaborer des plans alternatifs, mais le temps a manqué, car la période de consultation légale des comités d'entreprise espagnols en cas de licenciement collectif est limitée à 30 jours. L'action à Rotterdam devrait mettre fin à ce délai. Un comité d'entreprise européen ne dispose généralement pas de délai précis pour la conduite de la procédure de consultation. Depuis 2001, Alcoa dispose d'un CEE de droit néerlandais.

### Le CEE est-il vraiment compétent pour de telles fermetures d'usine?

Le tribunal de Rotterdam a d'abord examiné s'il s'agissait d'une «question transnationale». Si un seul pays ou une très petite partie de la main-d'œuvre européenne est concernée, la compétence du CEE pourrait éventuellement être litigieuse (voir [rapport dans EWC News 3/2015](#)). Dans ce cas, 20% de la main-d'œuvre européenne sera licenciée et le centre de services partagés en Hongrie réduit en raison de la fermeture d'usines. Donc, la compétence du CEE est hors de question dans ce cas.

En outre, le tribunal devait déterminer si l'information et la consultation devaient commencer par le CEE puis par les comités d'entreprise espagnols. La direction centrale avait entamé les procédures de consultation à tous les niveaux de représentation du personnel le même jour. Étant donné que la directive sur les CEE exige que le comité d'entreprise européen soit impliqué au plus tard simultanément avec les comités d'entreprise nationaux, le tribunal n'a pu constater aucune violation de la loi. Le principal argument contre l'injonction était le message de la direction centrale selon laquelle celle-ci n'avait pas encore pris de décision finale sur l'avenir des sites espagnols et qu'elle attendait l'avis du CEE. Lors d'une réunion à Madrid, le 29 novembre 2018, le CEE s'était plaint de ne pas recevoir tous les documents nécessaires à une analyse financière effectuée par des experts externes.

[Rapport sur les événements chez Alcoa](#)  
[Rapport sur les manifestations sur le terrain](#)  
[Le texte du jugement](#)

### Le développement en Espagne

Le jour de la décision, les deux comités d'entreprise espagnols ont rencontrés pour la première fois la direction d'Alcoa à Madrid et ont entamé les négociations sur le plan social le 4 décembre 2018. Les négociations devraient se terminer le 15 janvier 2019, selon la société. Suite aux pressions publiques, Alcoa a accepté de former une table ronde avec le gouvernement espagnol et les syndicats afin de rechercher des investisseurs potentiels pour les sites.

### Annnonce d'un événement

Le 29 janvier 2019, certaines procédures judiciaires en cours devant le CEE seront présentées à la conférence du CEE de Hambourg, y compris la procédure en cours chez Deutsche Telekom devant le tribunal du travail de Cologne (voir [rapport dans EWC News 3/2018](#)).

TIPP !



## 7. Création de comités d'entreprise européens

### Le plus grand détaillant de mode au monde crée un CEE

Le 25 septembre 2018, un accord CEE a été signé pour Inditex à Madrid. Le groupe textile basé en Galice avec 170 000 employés dans le monde est principalement connue sous ses différentes marques (voir photo). Après trois sessions seulement, le groupe spécial de négociation était arrivé à son terme. Inditex coopère avec les syndicats à l'échelle mondiale depuis 2007 à travers un accord-cadre international (voir [rapport dans EWC News 2/2014](#)).



Le comité d'entreprise européen est régi par la loi espagnole et compte 25 membres de 22 pays, provenant des magasins de vêtements et de la logistique, ainsi que des usines espagnoles. Pour les syndicats espagnols UGT et CC.OO., qui comptent de nombreux membres à Inditex, l'étendu des heures de délégation des membres de CEE était très important. Cela va bien au-delà des règles de la loi espagnole sur les CEE: chaque délégué reçoit 60 heures, les membres du comité restreint 96 et le président 120 heures par an. Le CEE peut former des groupes de travail et établir son propre budget accordé par la direction.

Le comité restreint dispose d'un droit d'accès à tous les sites qui relèvent de l'accord CEE et peut demander une réunion avec les responsables des ressources humaines au niveau national ou local afin de promouvoir et d'harmoniser le dialogue social au sein du groupe. À partir de la troisième année, la Turquie, troisième site de production d'Inditex dans le monde, recevra le statut d'observateur. La Fédération syndicale européenne du secteur des services (UNI) envoie un coordinateur à toutes les réunions et peut être appelée en tant que médiateur en cas de désaccord sur l'interprétation de l'accord CEE.

[Compte rendu de la signature](#)  
[Blog Internet critique au sujet de Zara en Allemagne](#)

---

### Un constructeur américain de centrales thermiques choisit le droit britannique



Le 11 octobre 2018, un accord CEE, régi par le droit britannique, a été signé pour Westinghouse à Manchester. Il s'applique à 3 300 employés dans 12 pays et comprend une clause sur le Brexit indiquant que le Royaume-Uni reste dans le champ d'application de l'accord. La direction centrale ne fait pas partie du CEE, qui est présidé par un représentant élu. Les membres du groupe spécial de négociation sont automatiquement membres du CEE au cours de leur premier mandat de quatre ans, à moins qu'une nouvelle élection de délégués ne soit obligatoire en vertu du droit national. Le CEE se réunit une fois par an et élit cinq membres du comité restreint qui se réunit en cas de besoin, mais au moins deux fois par an. Un calendrier sera discuté avant de commencer un processus d'information et de consultation sur un sujet spécifique. Normalement, la consultation devrait être terminée 28 jours calendriers après avoir reçu toutes les informations.

---

### Un fabricant turc de confiseries approuve un CEE de droit britannique

Le 11 octobre 2018, un accord CEE a été signé entre Yıldız Holding et le groupe spécial de négociation à Londres. Grâce à de nombreuses acquisitions, l'entreprise familiale compte 60 000 employés au cours des dernières années (dont 45 000 en Turquie), ce qui en fait le deuxième fabricant de biscuits au monde.



Suite à l'acquisition du groupe britannique United Biscuits en novembre 2014, où un forum européen volontaire existait depuis 1994, le processus de création d'un CEE à part entière a été entamé pour le groupe entier. Il repose sur la nouvelle directive CEE et représente 6 100 employés dans onze pays de l'UE. La Turquie n'est pas représentée et le Royaume-Uni continuera à participer après le Brexit.

Le CEE est composé de 18 délégués qui élisent leur président et trois autres membres du bureau. La direction centrale ne fait pas partie du comité. En plus d'une réunion annuelle de l'ensemble du CEE, il y a au moins deux réunions du bureau, qui est chargé de toutes les circonstances extraordinaires. Le CEE peut demander conseil à plusieurs experts de son choix, qu'il s'agisse de secrétaires syndicaux ou d'experts indépendants. Les coûts sont à la charge de l'entreprise. Il n'y a pas de délai pour la mise en œuvre de la procédure d'information et de consultation qui limiterait le temps du CEE. En cas de désaccord sur le contenu de l'accord CEE, une procédure en trois étapes est envisagée. Une procédure judiciaire n'est possible que si un arbitrage externe a déjà eu lieu.

## 8. Révision d'accords CEE

### Un équipementier automobile du lac de Constance fusionne deux CE européens



Le 9 juillet 2018, le nouvel accord CEE pour le groupe ZF a été signé à Friedrichshafen. Il intègre l'ancien comité d'entreprise européen de TRW Automotive. L'ancienne société américaine fait partie de ZF depuis 2015. Les négociations en vue de la fusion des deux organes du CEE avaient débuté en février 2017 avec le soutien de l'EWC Academy (voir [rapport dans EWC News 1/2017](#)). Le CEE a été agrandi à 26 et le comité exécutif à cinq membres. Ils représentent 83 000 employés dans 15 pays de l'UE. Sept sièges sont attribués à l'Allemagne, où travaillent 60% de la main-d'œuvre européenne. Le deuxième pays en importance est la Pologne avec 9% et deux sièges. La Roumanie et Czechia ont également un grand nombre d'effectifs.

L'accord CEE repose en grande partie sur la nouvelle directive européenne, mais il la dépasse en quelques points. Par exemple, le président-élu du CEE est informé à l'avance lors de l'achat et de la vente de sociétés dans un seul pays. En cas de licenciement collectif, c'est le comité restreint qui est concerné au départ. Une réunion spéciale du CEE peut également être demandée. Les visites d'entreprise sont possibles dans tous les pays européens, le budget de la formation est de 24 000 € par an. Il n'y a pas de plafond pour les frais d'experts. Un délai de cinq semaines a été convenu pour l'information et la consultation, mais il peut être prolongé à la demande du CEE. Une réunion des présidents-élus des comités d'entreprise locaux avec les délégués de CEE de leur pays est organisée une fois par an dans tous les pays où il n'y a pas de comité de groupe. Ces réunions sont à charge de la société.

---

### Une entreprise de tourisme française précise les règles du CEE

Après plus de trois ans de négociations, l'accord CEE de Club Méditerranée a été actualisé le 19 septembre 2018. La société exploite des centres de villégiature dans 26 pays à travers le monde et a été acquise par des investisseurs chinois depuis 2015. Le CEE existe depuis 1996 sur la base d'un accord «volontaire» et représente 3 500 employés dans neuf pays de l'UE, dont 2 700 en France.



Le comité européen pour le dialogue social (CEDS), nom du CEE, compte douze membres originaires de France, d'Italie, de Grèce et du Portugal. Cinq autres pays comptant moins de 100 employés n'ont pas de siège et la présidence des séances plénières semestrielles incombe à l'employeur. Les représentants des employés élisent un secrétaire et deux autres membres du comité restreint, qui tient deux réunions par an avec l'employeur. En plus des heures de réunions, ils disposent de 120 heures de délégation et d'un accès à toutes les sites en Europe. Chaque année, le CEE a droit à trois jours de formation et dispose d'un budget de 15 000 € (frais d'interprétation compris). Les formations ont essentiellement lieu dans les centres de vacances du groupe. En 2009, Club Méditerranée a signé avec les syndicats un accord mondial sur des normes sociales minimales, qui traite également des conditions de travail des travailleurs saisonniers (voir [rapport dans EWC News 3/2009](#)).

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

[Le site du CEDS](#)

---

### Une entreprise de construction française renouvelle son accord CEE



Le 26 septembre 2018, un accord CEE révisé a été signé pour Vinci à Rueil-Malmaison, près de Paris. Les 29 membres du CEE représentent 152 000 travailleurs dans le marché intérieur et en Suisse. Les plus grands pays après la France avec 97 000, sont l'Allemagne avec 15 000, le Royaume-Uni avec 9 000 et le Portugal avec 4 500 travailleurs. Les pays de moins de 500 salariés n'ont pas de siège. C'est le président du groupe qui assure la présidence et convoque une session plénière par an.

La veille, les délégués se sont réunis sans l'employeur et ont élu six membres au présidium, ils doivent venir d'un pays avec de plus de 3 000 travailleurs. Ils ont le soutien de deux secrétaires syndicaux des Fédérations européennes à Bruxelles. Chaque trimestre, le bureau est informé des changements survenus dans la structure de l'entreprise, des accidents du travail et des licenciements collectifs de 100 employés ou plus. Des seuils définissant la compétence du CEE ont été établis pour la consultation en cas de circonstances extraordinaires. Une déclaration écrite votée par les délégués est émise à la fin du processus de consultation. Selon la fonction il y a entre 50 et 200 heures de délégation par an en plus des 12 jours de formation durant le mandat de quatre ans.

Le CEE dispose de son propre local au siège du groupe et dispose d'un budget annuel de 50 000 € pour les frais de formation et de déplacement en dehors des réunions habituelles. En mai 2018, un comité de responsabilité sociale de l'entreprise a été formé. En vertu de la législation française, le conseil d'administration de Vinci compte deux administrateurs salariés (voir [rapport dans EWC News 3/2015](#)), dont l'un est plebiscité par scrutin secret au CEE. En 2003, Vinci avait signé pour la première fois un accord sur la santé et la sécurité au travail avec le CEE (voir [rapport dans EWC News 1/2018](#)).

## 9. Un regard au-delà de l'Europe

### Un congé parental payé dans 73 pays du monde

Le 18 septembre 2018, un accord-cadre international sur les droits sociaux fondamentaux des 200 000 employés de BNP Paribas a été signé à Paris. La plus grande banque de la zone euro s'engage à un dialogue social avec les syndicats, dans le respect de l'égalité des sexes, fixe un cadre pour les réorganisations et vise à lutter contre le harcèlement au travail.



BNP Paribas est la première entreprise du secteur financier à garantir à tous ses employés une assurance maladie, de vie, d'accident et un congé parental payé (mères de 14 semaines, pères de 6 jours), même dans des pays comme le Mali ou le Vietnam. Le respect de l'accord-cadre est contrôlé par un comité qui se réunit une fois par an. Il comprend des représentants syndicaux du monde entier et du comité d'entreprise européen. Il y a déjà trois accords de ce type au niveau européen (voir [rapport dans EWC News 2/2017](#)).

[Compte rendu de la signature](#)

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

---

### Un constructeur d'avions crée un comité d'entreprise mondial



Le 17 octobre 2018, la création d'un «Forum mondial Airbus» a été incluse dans l'accord SE d'Airbus. Il est composé des élus du bureau du comité d'entreprise de la SE et de deux représentants syndicaux des régions suivantes: Afrique/Moyen-Orient, Asie/Pacifique, Chine, Amérique latine et Amérique du Nord. Le forum se réunit une fois par an. La structure du comité d'entreprise SE a également changé. Les comités des deux divisions hélicoptères et défense et aérospatial subsistent, le comité de division pour la construction aéronautique a été fusionné avec le comité de la Holding. Une commission spéciale du comité d'entreprise SE pour le secteur des avions de passagers, la «Commission des avions commerciaux Airbus» vient d'être créé. Il se réunit deux fois par an.

L'accord SE d'Airbus est régi par le droit néerlandais et a été conclu en février 2015 (voir [rapport dans EWC News 1/2015](#)).

[Rapport sur le nouvel accord](#)

---

## Une entreprise anglo-néerlandaise de biens de consommation établit un cadre mondial

Le 31 octobre 2018, un mémorandum a été signé à Londres entre la direction d'Unilever et deux fédérations syndicales internationales. Le groupe s'est engagée à respecter la liberté d'association et la négociation collective pour toutes ses branches et ses fournisseurs. Depuis 2010, il y a eu des réunions semestrielles des parties contractantes. Les deux groupes de travail sur le développement durable et l'égalité des sexes disposent désormais d'un cadre institutionnel. Depuis janvier 2016, il existe également un accord sur la prévention du harcèlement sexuel au travail (voir [rapport dans EWC News 1/2016](#)).



[Compte rendu de la signature](#)  
[Le mémorandum](#)

## 10. Des sites intéressants

### La formation professionnelle dans six pays européens et deux autres pays



Des syndicats d'Allemagne, de Grèce, d'Italie, de Lettonie, du Portugal, de Slovaquie, du Costa Rica et d'Afrique du Sud avec le soutien du ministère de l'Éducation allemand, ont élaboré un cadre de qualité pour la formation professionnelle en alternance.

Le projet Unions4VET était axé sur les normes minimales en matière de formation, la réglementation, l'implication des partenaires sociaux, les écoles professionnelles et les sciences, ainsi que la formation de formateurs.

[Le site du projet de formation professionnelle](#)  
[Le cadre européen de qualité pour la formation](#)  
[La boîte à outils en ligne pour la formation duale en Europe](#)

---

### Numérisation dans la région du Danube

La Confédération des syndicats autrichiens (ÖGB) met actuellement en œuvre le projet danube@work, qui s'attaque aux défis de la numérisation sur les marchés du travail en Roumanie, en Bulgarie et en Serbie. Il intègre la création d'un registre répertoriant les industries les plus touchées et les développements futurs attendus pour chacun des pays.



[Le site du projet](#)  
[Télécharger les présentations de la conférence de lancement](#)

---

### Nouveau portail informatique syndical en Allemagne



En novembre 2018, la Confédération des syndicats allemands (DGB) a lancé le portail d'information unionize.de. Il traite de sujets tels que le Big Data, la blockchain et l'intelligence artificielle et examine leur impact sur le monde du travail. Il donne également des astuces numériques pour les travailleurs et le travail syndical.

[Le nouveau portail informatique](#)

---

### Aperçu du paysage des lobbies bruxellois

Depuis 2011 le registre de la transparence pour les lobbies de l'UE est accessible au public. Depuis 2014, la Commission européenne répertorie en ligne toutes les réunions organisées par les commissaires et les directeurs généraux avec des lobbyistes enregistrés. La plate-forme Internet LobbyFacts.eu analyse ces données. L'un des lobbies les plus solides sur le plan financier est par exemple, le Conseil européen de l'industrie chimique, qui compte 47 employés à Bruxelles. Unisystems, fournisseur de services informatiques, qui opère dans les domaines liés à la sécurité des institutions de l'OTAN et de l'UE, ainsi que les sociétés américaines Google et Microsoft, qui comptent chacun huit lobbyistes permanents dans l'UE.



[Le site web de LobbyFacts.eu](http://www.lobbyfacts.eu)

[Brève description de l'activité de la plateforme](#)

[Etude actuelle sur l'influence des groupes sur la politique européennes](#)

## 11. Nouvelles publications



### Cahier de formulaires pour le travail du comité d'entreprise

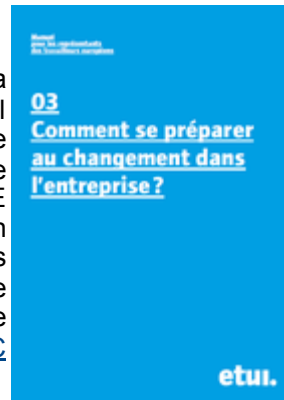
En septembre 2018, a été publiée cette édition actuelle des outils de travail juridiques destinés au comité d'entreprise allemand de presque 1 000 pages, dont 60 pages dédiées au comité d'entreprise européen. Outre des exemples de lettres pour l'établissement d'un CEE, il y a des suggestions pour la rédaction des différentes sections d'un accord de CEE et le règlement intérieur (en allemand et en anglais). En plus, des propositions de textes pour un accord européen de garantie d'emploi, un code de conduite, des normes sociales minimales et le Brexit sont également disponibles. Le livre inclut un accès en ligne à tous les textes, ce qui facilite beaucoup l'utilisation pour son propre travail.

[Plus d'informations](#)

[Commander en ligne](#)

### Nouveau guide CEE de Bruxelles

En septembre 2018, l'Institut syndical européen (ETUI) a publié sa troisième brochure sur le travail des comités d'entreprise européens. Il fournit des informations générales, des outils pratiques et des listes de contrôle pour faire face aux restructurations transfrontalières. Le cadre juridique de la procédure d'information et de consultation au sein du CEE et la coordination avec les comités d'entreprise locaux y sont expliqués en particulier. Le guide explore la question de savoir comment les comités d'entreprise européens peuvent jouer un rôle actif dans ce processus. Le livret comprend 16 pages et est disponible en sept langues. La dernière brochure de cette série a été publiée en avril 2015 (voir [rapport dans EWC News 2/2015](#)).



[Télécharger le guide](#)

[Télécharger les autres versions linguistiques](#)

### «La communication est la chose la plus importante» - le CEE du point de vue de la direction



En septembre 2018 ont été publiés les résultats d'un projet de recherche, qui examinait le comité d'entreprise européen du point de vue de l'employeur. Au total 40 entretiens ont été menés au sujet de leur coopération au niveau européen avec des responsables des ressources humaines et des représentants des travailleurs auprès de 12 groupes (dont 4 sous la forme juridique de SE). La relation entre les membres du directoire et le comité d'entreprise européen («L'art de la cogestion est la gestion des relations») et la conception des procédures de consultation ont également été examinées. Ce dernier implique toujours la coordination de la gestion du personnel avec les autres niveaux de direction moins expérimentés dans les relations avec les comités d'entreprise. Les deux auteurs mènent des recherches dans ce domaine depuis des années.

Récemment, en 2014, a été publiée une étude sur les comités d'entreprise européens dans le secteur des services (voir [rapport dans EWC News 2/2015](#)).

[Plus d'informations](#)  
[Télécharger l'étude](#)  
[Commande du livre en ligne](#)

---

## Syndicats et comités d'entreprise en Espagne

En octobre 2018, la Fondation Friedrich Ebert a présenté cette nouvelle étude sur l'Espagne. Il met en lumière les principaux défis auxquels sont actuellement confrontés les syndicats: taux de chômage élevé à la suite de la crise des marchés financiers, le mouvement pour l'indépendance de la Catalogne et de la fin du système bipartite. Le degré d'organisation est de 14%, soit deux fois plus qu'en France et est resté remarquablement stable au cours des 20 dernières années. L'approvisionnement en eau et en énergie et le secteur des assurances sont particulièrement bien organisés. Les deux plus grandes confédérations syndicales CC.OO. et l'UGT comptent aujourd'hui chacune 900 000 membres et remportent traditionnellement le tiers des sièges lors des élections au comités d'entreprise. Ils sont de plus en plus concurrencés par des syndicats régionalistes en Catalogne, au Pays basque et en Galice. Depuis juin 2018, l'Espagne a un gouvernement socialiste minoritaire qui souhaite renforcer la négociation collective et les syndicats (voir [rapport dans EWC News 3/2018](#)).



[Télécharger l'étude](#)  
[Vue d'ensemble de la représentation sur le lieu de travail en Espagne](#)

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

### Fusion dans l'industrie aérospatiale



Les 10 et 11 octobre 2018, les comités restreints des deux comités d'entreprise européens d'UTC Aerospace Systems et de Rockwell Collins se sont réunis pour la première fois à Birmingham pour discuter de la fusion imminente des deux sociétés américaines. Les différentes options ont été discutées avec le soutien de l'EWC Academy.

Les deux sociétés qui ont des CEE depuis 1996 ont été reconstruites à plusieurs reprises par le biais d'une série de fusions et de cessions. UTC Aerospace Systems, une filiale de United Technologies Corporation, est régie par un accord «volontaire» de droit allemand. En revanche, le CEE de Rockwell Collins est entièrement basé sur la directive de l'UE et a changé du droit britannique au droit luxembourgeois en 2014. Plus récemment, le constructeur aéronautique B/E Aerospace a été intégré au CEE en septembre 2017 (voir [rapport dans EWC News 3/2017](#)).

[Communiqué de presse sur le groupe](#)

---

### Un assureur italien anticipe le changement de génération au sein du CEE

Le 31 octobre 2018, EWC Academy a organisé, à l'intention des membres allemands du comité d'entreprise européen de Generali, une formation sur la conception d'une procédure correcte d'information et de consultation et sur les caractéristiques de la loi italienne sur les CEE. Le lieu de réunion était l'académie de la filiale AachenMünchener dans le parc du château Bensberg près de Cologne. Le CEE de Generali doit reoccuper des postes importants dans un proche avenir et l'Allemagne, deuxième pays du monde, veut se préparer à temps. En mai 2012, l'accord CEE avait déjà été adapté à la nouvelle directive européenne (voir [rapport dans EWC News 3/2012](#)). Il est considéré comme exemplaire en Italie.



### Annonce d'un événement

Un représentant du comité restreint du CEE de Generali fera rapport le 28 janvier 2019 sur l'accord européen sur le télétravail (voir [rapport dans EWC News 3/2017](#)) lors de la conférence du CEE de Hambourg.

TIPP!

### [Le programme de la conférence](#)

---

## Transformation en SE avec entraves



Le 17 décembre 2018, a été créé le groupe spécial de négociation de la société de construction Köster à Osnabrück. L'entreprise familiale en pleine croissance veut éviter la participation des employés au conseil de surveillance en utilisant la forme juridique de SE. Selon le comité d'entreprise, le seuil des 2 000 employés a déjà été dépassé en Allemagne et la fuite de la codétermination n'est plus autorisée. Ils ont donc lancé une procédure de constatation afin de déterminer judiciairement le nombre exact d'employés. Une telle procédure était récemment en cours auprès du service de livraison Delivery Hero (voir [rapport dans EWC News 2/2018](#)).

Après avoir été informé le matin du 8 novembre 2018, la direction centrale a annulé la réunion du groupe spécial de négociation prévue pour l'après-midi du même jour. Tous les délégués étant déjà arrivés à Osnabrück, ils ont dû renoncer à la constitution et repartir. Dans les semaines suivantes, avec le soutien de l'EWC Academy, les pierres angulaires du futur accord SE à discuter avec la direction centrale seront traités de manière informelle. La conclusion de la procédure sera bientôt possible. Les premiers préparatifs avaient déjà commencé en septembre 2018 (voir [rapport dans EWC News 3/2018](#)).

[Fiche d'information sur la procédure de constatation](#)  
[Informations complémentaires sur la forme juridique SE](#)

## 13. Dates actuelles de séminaires

Depuis janvier 2009, l'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 783 représentants des salariés de 276 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.



### Catalogue actuel des séminaires

Les dates à venir sont publiés dans un catalogue des séminaires de l'EWC Academy de 64 pages.

[Aperçu des dates des prochains séminaires](#)  
[Consulter le catalogue en ligne](#)  
[Le catalogue des séminaires à télécharger](#)

---

## 11ème Conférence de Hambourg pour les CE européens et SE



Comme chaque année, le colloque de deux jours aura lieu les 28 et 29 janvier 2019. Au début seront présentés les derniers développements dans le paysage des CEE et SE ainsi que les décisions judiciaires en cours. Le programme comprend des études de cas («meilleures pratiques») de deux entreprises. Le point central du colloque sera le rapport sur l'application de la directive CEE du 14 mai 2018, dans lequel la Commission européenne appelle à renforcer les sanctions en cas de violation des droits des CEE par les employeurs (voir [rapport dans EWC News 2/2018](#)).

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

---

### **6ème Conférence germano-britannique des comités d'entreprise à Londres**

Le 21 et 22 mars 2019, la prochaine conférence sur les CEE a lieu à Londres, dans un environnement politique extrêmement explosif quelques jours avant le Brexit. Il s'adresse en particulier aux membres des comités d'entreprise européens soumis au droit britannique et aux représentants des salariés intéressés par le droit du travail du pays. Un intervenant sera le président du Comité central d'arbitrage (CAC), première instance de litige avec un CEE. L'événement sera interprété simultanément.



[Programme et formulaire d'inscription](#)  
[Rapport d'une conférence précédente à Londres](#)

---

### **Séminaire CEE et SE au Château de Montabaur**



Du 23 au 26 avril 2019 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? (pour avancé)

[Le programme des deux séminaires](#)  
[Rapport d'un des séminaires précédents à Montabaur](#)

---

### **Le droit européen de la sécurité au travail et les risques psychosociaux**

Un séminaire aura lieu du 6 au 8 mai 2019 au château-hôtel Bad Wilhelmshöhe de Cassel, destiné non seulement aux membres des comités d'entreprise européens, mais également aux élus locaux. Le but est de regarder à travers les limites nationales. Quelles expériences les autres pays de l'UE ont-ils fait en matière de sécurité au travail et comment peut-on en tirer profit au sein du CEE?



[Le programme du séminaire](#)

---

### **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, 20459 Hamburg, Allemagne  
[www.ewc-academy.eu](http://www.ewc-academy.eu)

Distribution de l'édition allemande : 21.722 destinataires  
Distribution de l'édition anglaise : 3.910 destinataires  
Distribution de l'édition française : 3.916 destinataires



Des archives de la Newsletter : [www.ewc-news.com](http://www.ewc-news.com)

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

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