


[Téléchargement en format pdf](#)

[Archives](#)

[Dieser Newsletter auf Deutsch](#)

[This newsletter in English](#)

Bienvenu à l'édition n° 4 / 2019 de EWC News

Contenu

- [1. Le Brexit et les comités d'entreprise européens](#)
- [2. Qui paie l'avocat en cas de plainte d'un CEE ?](#)
- [3. Une décision judiciaire sur le droit à l'information](#)
- [4. Les développements actuels au niveau européen](#)
- [5. Quelques exemples du monde du travail sur Internet](#)
- [6. Les nouvelles conversions en SE](#)
- [7. Le CEE remplace le comité d'entreprise de la SE](#)
- [8. Accords d'entreprise à l'échelle européenne](#)
- [9. Un regard au-delà de l'Europe](#)
- [10. Des sites Web intéressants](#)
- [11. Des nouvelles publications](#)
- [12. EWC Academy : des exemples de notre travail](#)
- [13. Dates de séminaires actuels](#)
- [14. Mentions légales](#)

1. Le Brexit et les comités d'entreprise européens

Le Royaume-Uni restera-t-il uni ?



L'adhésion du Royaume-Uni à l'UE prendra fin le 31 janvier 2020. Après le rejet répété par la Chambre des communes du traité de sortie, une élection parlementaire anticipée a finalement eu lieu le 12 décembre 2019. Bien que 50,8 % des votes aient été attribués à des partis critiques à l'égard de Brexit et seulement 45,7 % à des partisans de Brexit, le Premier ministre Boris Johnson a remporté le plus grand nombre de sièges au Parlement, grâce au système électoral et l'opposition fragmentée. Il s'agit d'une majorité plus importante que celle que Margaret Thatcher avait remportée en 1987. Le Parti travailliste a obtenu son pire résultat depuis 1935. Les conservateurs peuvent de nouveau gouverner pendant cinq ans et négocier un accord commercial avec l'UE.

Avec les élections, l'aspiration à l'indépendance de l'Écosse a reçu un nouvel élan. Le Parti national écossais SNP a remporté les trois quarts de tous les sièges parlementaires en Écosse et y voit un argument en faveur d'un second référendum sur l'indépendance. En Irlande du Nord, les nationalistes irlandais ont obtenu plus de voix que les unionistes probritanniques, pour la première fois depuis la division de l'Irlande en 1921. Ces derniers se sentent trahis par Boris Johnson à la suite du traité de retrait de l'UE, qui prévoit une frontière douanière entre la Grande-Bretagne et l'Irlande du Nord. Cela pourrait mettre à l'ordre du jour le débat sur l'avenir de l'Irlande du Nord ou une éventuelle réunification de l'île. Au Pays de Galles aussi, le chef du parti régional a mis en garde contre les « derniers jours de l'État britannique » dès 2018.

[Analyse électorale de la Fondation Friedrich Ebert](#)
[Perspectives pour les négociations à venir](#)

La situation juridique au 1er février 2020

Le retrait de l'UE ne change pratiquement rien dans un premier temps, car l'accord de retrait prévoit une période transitoire jusqu'au 31 décembre 2020, qui peut être prolongé jusqu'à la fin de 2022 au plus tard. Une période durant laquelle le pays n'est plus membre de l'UE, mais doit continuer à

adhérer aux règles communautaires sans avoir voix au chapitre (comme la Norvège). Au cours de la période transitoire sera négociée la coopération future avec l'UE, y compris la question des normes sociales et la continuité de l'application de la directive CEE. Si ces négociations échouent, il y aura un Brexit non réglementé (« chute de la falaise »). Ce moment critique contre lequel le monde économique avait déjà mis en garde ces derniers mois n'aura été que reporté à plus tard. Rien ne changera légalement pendant la période transitoire pour les comités d'entreprise européens, les comités d'entreprise SE et les groupes spéciaux de négociation. Les délégués du Royaume-Uni conserveront leurs sièges et leur voix comme les délégués de la Norvège. Les accords CEE de droit britannique resteront également valables. Le Comité central d'arbitrage (CAC) de Londres reste l'organe compétent pour les plaintes.

[Recommandations Brexit des syndicats européens](#) (septembre 2018)
[Déclaration de la CES à propos de l'accord sur le Brexit d'octobre 2019](#)

Création d'un CEE à l'ombre du Brexit

Le 22 décembre 2016, Bose Corporation, un fabricant de technologie audio pour les consommateurs et l'industrie automobile, a demandé la création d'un comité d'entreprise européen. Les négociations entre le groupe spécial de négociation (GSN) et la direction de l'entreprise américaine ont échoué après trois ans. Le Brexit a joué un rôle important à cet égard. Bose emploie 8 000 personnes dans le monde, dont 1 100 en Europe. Sans la main-d'œuvre britannique, Bose tomberait en dessous du seuil de 1 000 travailleurs et ne serait plus soumis à la directive CEE.



La direction a émis l'hypothèse que le jour de Brexit, la législation CEE ne s'appliquerait plus au Royaume-Uni et qu'il ne serait donc plus nécessaire de créer un CEE. Par conséquent, il n'y a pratiquement pas eu de négociations au cours des deux premières années. Ce n'est qu'après le report de Brexit au printemps 2019 que des discussions sérieuses ont commencé. Les 17 et 18 juin 2019, le GSN a élaboré un projet d'accord au siège de la direction centrale à Friedrichsdorf (près de Francfort), avec le soutien de l'EWC Academy. Aucun accord n'a pu être conclu vu que les positions des deux parties étaient si éloignées l'une de l'autre et qu'il n'y ne restait plus suffisamment de temps pour les réunions. Un CEE « par force de loi » sera bientôt créé, ce qui est plus fréquent dans les entreprises américaines (voir [rapport dans EWC News 2/2019](#)). Le droit allemand s'applique à Bose.

2. Qui paie l'avocat en cas de plainte d'un CEE ?

Une décision d'une portée historique à Londres



Le 9 octobre 2019, pour la première fois, le Comité central d'arbitrage (CAC) a accordé expressément le droit à un comité d'entreprise européen de charger un avocat de son choix pour introduire un recours. De l'avis du CAC, ces coûts sont l'un des « moyens nécessaires » pour qu'un CEE puisse remplir ses tâches. La filiale britannique du groupe de télécommunications américain Verizon a donc été condamnée à payer dans un délai de 21 jours les honoraires d'avocat de 10 000 £, en plus de la TVA.

Dans le passé, les plaintes émanant des comités d'entreprise européens ont été déposées en premier lieu par des secrétaires syndicaux; il n'y avait pas d'obligation de recourir à un avocat. Pour le seul cas jusqu'à présent où le paiement d'un avocat avait fait l'objet d'un débat; les frais d'avocat ont par la suite été « volontairement » payés par l'entreprise dans le cadre d'un règlement extrajudiciaire (voir [rapport dans EWC News 1/2016](#)). La nouvelle décision du CAC renforce les comités d'entreprise européens de droit britannique. Nombre d'entre eux n'ont pas encore été en mesure de se présenter devant les tribunaux parce que la question des coûts n'avait pas encore été clarifiée. Les mêmes règles s'appliquent désormais au Royaume-Uni comme en Allemagne : le comité d'entreprise dépose une plainte et l'employeur paie à la fois ses propres avocats et ceux du comité d'entreprise.

[Le texte de la décision](#) (voir page 25 et suivantes)

Rupture avec la tradition anglo-saxonne des relations industrielles

Les directions anglo-saxonnes ont l'habitude de négocier exclusivement avec les syndicats, car il n'y

avait pas de CE dans le passé. En cas de procès, c'est chaque partie qui paie son avocat. Pourquoi les choses devraient-elles être différentes pour les comités d'entreprise ? La différence est que les syndicats ne représentent que leurs membres qui paient des cotisations volontaires. Le CE, quant à lui, représente l'ensemble du personnel et est élu par tous, qu'ils appartiennent ou non à un syndicat. Dans la plupart des pays, il n'a pas de budget propre, c'est un centre de coûts (département) de l'entreprise avec des droits spéciaux. L'entreprise paie tous les équipements de travail, la formation et les experts nécessaires à ses activités. Cela inclut également les avocats. La directive européenne sur les comités d'entreprise européens et la directive sur l'information et la consultation au travail (voir [rapport dans EWC News 2/2006](#)) en vigueur depuis 2005, sont basées sur cette philosophie. Au Royaume-Uni et en Irlande, il s'agit d'une rupture avec le modèle classique de relations professionnelles qui y prévaut depuis la révolution industrielle. Plus récemment, cela s'est également reflété dans les débats sur l'implication des salariés dans le gouvernement d'entreprise (voir [rapport dans EWC News 4/2018](#)).

La situation dans d'autres pays

En France, le comité d'entreprise dispose de son propre budget qui représente légalement au moins 0,2 % de la masse salariale brute de l'entreprise. L'employeur transfère cet argent sur un compte bancaire du comité d'entreprise. Il peut l'utiliser pour payer son avocat en cas de litige. En règle générale, les comités d'entreprise européens de droit français disposent également d'un budget propre. Si le CEE gagne un litige, il peut réapprovisionner ses fonds par une astreinte de la direction centrale (voir [rapport dans EWC News 2/2019](#)). La Pologne dispose également d'un budget propre aux comités d'entreprise européens. Cependant, il n'y a actuellement qu'un seul CEE de droit polonais (voir [rapport dans EWC News 3/2016](#)).

En Autriche, le comité d'entreprise dispose généralement de fonds propres provenant de la cotisation payée par chaque employé de l'entreprise. Il s'élève jusqu'à 0,5 % du salaire brut et est déterminé par l'assemblée du personnel. Les comités d'entreprise européens de droit autrichien, par contre, n'ont pas de budget propre pour payer un avocat. Pour la première fois, un litige sur cette question est actuellement en cours devant le tribunal du travail et des affaires sociales de Vienne. La direction centrale de Mayr-Melnhof Packaging a refusé - comme dans l'affaire Verizon à Londres - de prendre en charge les frais juridiques (voir [rapport dans EWC News 3/2019](#)).

En Italie, un procès est actuellement en cours contre l'entreprise familiale Sofidel, qui refuse de lancer l'invitation à la réunion constitutive du CEE et de payer les frais de déplacement. La plainte est financée par les syndicats (voir [rapport dans EWC News 1/2019](#)). En revanche, les élus chez Sofidel n'ont pas encore tenté de tenir la direction centrale responsable des frais de justice et d'avocat.

3. Une décision judiciaire sur le droit à l'information

Encore une fois, une entreprise américaine perd contre son CEE

Le 9 octobre 2019, le Comité central d'arbitrage (CAC) de Londres a conclu que le groupe de télécommunications américain Verizon avait violé son accord CEE. Dans le même arrêt, il a également été décidé de prendre en charge les frais de l'avocat du CEE ([voir ci-dessus](#)). Auparavant, il y avait deux autres cas d'entreprises américaines où le CAC avait décidé en faveur du comité d'entreprise européen: Emerson Electric (voir [rapport dans EWC News 1/2016](#)) et Oracle (voir [rapport dans EWC News 1/2018](#)). Toutefois, le CAC n'a pas imposé de sanctions comme l'exige la directive CEE.



Le déroulement des événements à Verizon

À l'initiative de la direction centrale, le comité restreint du CEE a tenu une réunion extraordinaire à Londres le 10 janvier 2019. Elle l'a informé d'un projet de restructuration dans huit pays avec 216 licenciements pour des raisons économiques. La réunion a duré de 10h00 à 12h30 et comprenait une réunion interne des représentants du personnel d'une demi-heure. Tous les documents ont été déclarés « strictement confidentiels ». Le président-élu français du CEE a expliqué que, dans ces circonstances, une procédure d'information et de consultation n'était pas possible et que la réunion ne pouvait être considérée comme le début d'une telle procédure. Le 24 janvier 2019, la direction centrale a informé le personnel que les licenciements commençaient. Le même jour, le président-élu du CEE a écrit à la direction centrale, soulignant que la loi avait été violée:

Nous vous rappelons qu'avant de mettre en œuvre des changements opérationnels

transfrontaliers, une consultation avec le CEE est nécessaire pour que le CEE puisse influencer la décision avant qu'elle ne soit prise. Nous attendons toujours que vous informiez le CEE avant de procéder à la restructuration.

L'employeur a confirmé par écrit qu'il mettrait en œuvre les licenciements sans consulter le CEE. En conséquence, le 9 avril 2019, le CEE a demandé qu'une procédure de conciliation, prescrite par l'accord CEE, soit menée avant qu'une action en justice ne soit possible. Le 7 juin 2019, l'organe de conciliation a émis des recommandations détaillées concernant la future coopération, mais n'a pas constaté une violation de la loi. Par conséquent, le CEE a intenté une action en justice le 20 juin 2019. Le 30 septembre 2019, l'audience orale a eu lieu au CAC à Londres. À l'issue de ce procès, la direction centrale a fait la déclaration suivante:

Verizon se réjouit de l'occasion que lui offre l'audience pour personnellement présenter ses excuses au CEE. Verizon aurait dû informer et consulter le projet D conformément à ses obligations. Il ne l'a pas fait et il s'en excuse publiquement.

Malgré cet aveu de culpabilité, le comportement de la direction centrale envers le CEE n'a cependant pas changé. Le 10 octobre 2019, il a déposé une nouvelle plainte auprès du CAC.

[Le texte de la décision](#)

4. Les développements actuels au niveau européen

L' Autorité européenne du travail commence son travail



Le 16 octobre 2019, la cérémonie d'ouverture de la nouvelle Autorité européenne du travail (AET) a eu lieu à Bruxelles. Elle sera basée à Bratislava, la capitale slovaque. En mars 2018, des plans concrets ont été présentés pour établir une autorité chargée de surveiller les règles de l'UE en matière de mobilité de la main-d'œuvre (voir [rapport dans EWC News 1/2018](#)). Contrairement, par exemple, à la surveillance bancaire, l'AET ne peut pas imposer des sanctions. Pour lutter contre la fraude en matière de détachement, elle ne peut pas procéder à des contrôles de sa propre initiative et peut uniquement agir à la demande des pays de l'UE.

Les syndicats veulent élargir les compétences de la nouvelle autorité. En particulier, elle devrait garantir le principe à « travail égal, salaire égal au même endroit ». Le premier jour, la Confédération européenne des syndicats (CES) a présenté pour examen les neuf premiers cas de dumping salarial et social dans les missions transfrontalières. Outre les représentants des pays de l'UE, les partenaires sociaux siègent au conseil d'administration de l'AET et peuvent exercer une influence directe.

[Compte-rendu de la cérémonie d'ouverture](#)

[Le site web de l'AET](#)

[Vidéo de la première réunion du Conseil d'administration](#)

[Communiqué de presse de la CES sur les premières plaintes](#)

Les syndicats ne peuvent pas forcer une législation

Le 24 octobre 2019, le Tribunal des Communautés européennes a débouté la demande contre la Commission européenne introduit par la Fédération syndicale européenne des services publics (FSESP) en mai 2018 (voir [rapport dans EWC News 2/2018](#)). Selon le traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, les accords conclus dans le cadre du dialogue social peuvent entrer en vigueur en tant que directive européenne à la demande des partenaires sociaux. Les juges luxembourgeois ont toutefois précisé qu'il n'existait aucun droit légal en la matière.



La Commission européenne refuse d'appliquer un accord sur l'information et la consultation pour 9,8 millions de salariés du secteur public par directive européenne. La fonction publique ne relève pas de la compétence de l'UE, mais de la compétence des États membres. Pour les syndicats, l'arrêt remet en question l'autonomie des parties pour développer des normes sociales minimales à travers des négociations collectives en Europe et le caractère juridiquement contraignant de ces accords. Ils se

réfèrent à la contradiction évidente du jugement avec le pilier européen des droits sociaux proclamé en novembre 2017 (voir [rapport dans EWC News 4/2017](#)).

[Le texte de l'arrêt](#)

[Fiche d'information de la FSESP](#)

[Brochure détaillée avec les informations générales](#)

[Étude juridique de l'Institut syndical européen](#)

Les lanceurs d'alerte seront mieux protégés par la directive européenne à l'avenir



Le 23 octobre 2019 a été signée à Strasbourg une nouvelle directive sur la protection des personnes signalant des infractions et des fautes professionnelles. Elle est entrée en vigueur le 16 décembre 2019 et sera transposée en droit national dans deux ans au plus tard. Toutes les entreprises de plus de 50 employés doivent mettre en place des canaux de signalement fiables, répondre aux signalements d'abus dans un délai de trois mois, les poursuivre et protéger des représailles les lanceurs d'alerte.

Ces dernières années, de nombreuses révélations importantes ont été faites par des lanceurs d'alerte qui ont mis au jour des machinations illégales ou douteuses de la part de leurs employeurs, comme les documents panaméens et l'affaire du diesel autour de Volkswagen. Toutefois, les dénonciateurs courent jusqu'à présent le risque d'être poursuivis en justice en raison de leurs révélations. À l'avenir, les stagiaires, les bénévoles et les travailleurs indépendants non rémunérés seront protégés en plus des employés des secteurs privé et public. Leurs sympathisants, tels que leurs collègues et les membres de leur famille, sont également protégés. Jusqu'à présent, seuls dix pays de l'UE, comme la Suède (voir [rapport dans EWC News 4/2016](#)), ont introduit une protection complète et suffisante pour les lanceurs d'alerte. L'Allemagne n'en fait pas partie.

En transposant la directive en droit national, les syndicats veulent faire respecter des droits supplémentaires. Par exemple, les dénonciateurs devraient pouvoir être explicitement représentés et conseillés par un syndicat. Le champ d'application inclura les droits des salariés, la discrimination et la santé et la sécurité au travail. Les rapports internes aux supérieurs hiérarchiques ou au service des ressources humaines doivent également être placés sous protection. En outre, il convient de veiller à ce que l'utilisation de documents sur le lieu de travail n'entraîne pas de conséquences pénales.

[Communiqué de presse de la Commission européenne](#)

[Informations générales sur la nouvelle directive](#)

[Le texte de la directive](#)

Décision du tribunal de Londres

Dans un arrêt du 27 novembre 2019, la Cour suprême du Royaume-Uni a renforcé la protection des lanceurs d'alerte en déclarant qu'une employée du service postal (Royal Mail) avait été injustement licenciée. En tant qu'experte des médias dans le département des clients d'affaires, elle avait observé la faute professionnelle d'une collègue qui offrait à ses clients existants des incitations tarifaires qui contrevenaient aux directives de l'autorité de surveillance postale, mais qui lui avaient finalement valu une prime salariale. Après que la dénonciatrice eut informé son superviseur, elle a été soumise à des pressions massives et finalement congédiée.

[Le texte de l'arrêt](#)

5. Quelques exemples du monde du travail sur Internet

Une application de notation : le capitalisme 4.0 en test bêta

Le 20 novembre 2019, la Fondation Hans Böckler a publié une étude de cas sur le logiciel de gestion du personnel Zonar, par lequel les salariés s'évaluent mutuellement - à l'instar des portails d'évaluation sur Internet. La société de vente par correspondance de mode en ligne Zalando utilise ce logiciel depuis trois ans et demi pour 5 000 salariés, y compris à son siège à Berlin. Il s'agit essentiellement de pouvoir évaluer, contrôler et sanctionner en permanence toute personne avec les technologies numériques. Les chercheurs



craignent le début d'un nouveau développement qui pourrait se propager rapidement dans l'économie numérique. L'étude a donné lieu à une forte réaction de la presse et à des enquêtes de la part des autorités chargées de la protection des données.

Dans ce cas, ce ne sont pas les clients qui évaluent un produit, mais les employés s'évaluent les uns les autres; pour un certain pourcentage, ils doivent même donner des avis négatifs. Les évaluations sont effectuées à travers les départements et les niveaux hiérarchiques, mais en règle générale, ce sont surtout les collègues de travail quotidien qui s'évaluent. Sur la base des informations recueillies, c'est un algorithme qui détermine les scores pour diviser l'effectif en trois groupes: les faibles, les bons et les très performants. L'employeur utilise ce palmarès pour accorder des promotions aussi bien que des augmentations de salaire ou pour les refuser. Selon les chercheurs, Zonar vise à combiner une culture de l'inégalité sociale avec un contrôle plus strict. Les salariés parlent d'une surveillance permanente à l'aide des « méthodes Stasi ». La direction soutient que le logiciel ne devrait aider les salariés qu'à mieux évaluer leur propre rendement, ce qui pourrait ensuite servir à planifier leur carrière.

Culture de la codétermination à la manière des start-up

Bien que Zalando emploie 14 000 personnes, il y a uniquement de comité d'entreprise dans trois sites logistiques et deux secteurs. La résistance de la direction à la mise en place de comités d'entreprise a été assez forte au départ. Un forum selon le modèle anglo-saxon (Zalando Employee Participation) avait d'abord été créé: un « instrument contrôlé par l'employeur sans aucun droit officiel » (citation de l'étude). En mai 2014, Zalando a été transformée en société européenne (SE) afin d'éviter la cogestion paritaire au sein du conseil de surveillance : le groupe spécial de négociation était composé plus ou moins de délégués patronaux. La fédération syndicale ver.di a été complètement ignoré (voir [rapport dans EWC News 2/2014](#)). Cela a déclenché un conflit juridique que ver.di n'a pas pu gagner pour des raisons de forme (voir [rapport dans EWC News 3/2016](#)). Le concurrent britannique ASOS montre en revanche que la responsabilité sociale est également possible dans le secteur du commerce en ligne (voir [rapport dans EWC News 3/2017](#)).

[Rapport de la Fondation Hans Böckler](#)

[Le texte de l'étude](#)

[Commentaire critique sur le sujet](#)

[Analyse critique du point de vue des RH](#)

[Exemples d'autres entreprises](#)

Google n'autorise pas la participation



Le 20 novembre 2019, le New York Times a rapporté pour la première fois que la direction de Google aux États-Unis avait engagé des consultants pour empêcher la représentation des employés (spécialistes « casseurs de syndicats »). Pour les entreprises technologiques de la Silicon Valley, il s'agit d'une tournure surprenante des événements, car il ne s'agit pas d'un bastion syndical ou d'une place forte d'action syndicale. Un nombre croissant de techniciens - pas seulement chez Google - veulent plus de droits au travail et plus d'influence sur les décisions commerciales importantes. Ils critiquent vivement les dons versés au parti républicain, le traitement des femmes, des minorités et des contractants, mais aussi l'exigence d'un engagement accru en faveur de la protection du climat.

Un événement majeur a été le « Google Walkout » du 1er novembre 2018, auquel ont participé 20 000 des 94 000 employés du monde dans 50 villes pour protester contre le traitement du harcèlement sexuel par l'entreprise. Une telle approche coordonnée a besoin d'organisateur. La direction a donc installé un outil dans les navigateurs Web des employés pour marquer les événements du calendrier avec plus de dix salles de réunion ou 100 participants. En fait, il s'agissait d'empêcher l'organisation des salariés. Ensuite, certains organisateurs de la grève de Google ont été libérés du travail sans justification (« congé administratif »), ce qui a conduit à des manifestations du personnel devant le bureau de San Francisco le 22 novembre 2019. Le National Labor Relations Board des États-Unis examine actuellement s'il s'agit d'une mesure de rétorsion de l'entreprise à l'encontre des personnes concernées.

[Reportage dans le New York Times](#)

[Rapport sur l'état d'esprit dans l'entreprise](#)

[Rapport sur les manifestations à San Francisco](#)

Un premier pas vers la constitution d'instances représentatives du personnel

Le 24 septembre 2019 à Pittsburgh, en Pennsylvanie, un groupe de travailleurs d'un sous-traitant de Google a voté pour la première fois pour la reconnaissance d'un syndicat comme interlocuteur de la négociation collective. Comme il n'existe pas de loi sur les comités d'entreprise aux États-Unis, c'est le seul moyen d'établir une représentation des salariés. Des efforts similaires sont déployés à Zurich, la plus grande succursale de Google en Europe continentale avec 2 000 employés. Le 21 octobre 2019, les salariés ont organisé une réunion et invité deux représentants du Syndicat des médias et de la communication (syndicom). La direction de Google a voulu mettre fin à cet événement, mais a échoué. Il existe déjà un comité d'entreprise en France. Les événements chez Google rappellent le groupe de logiciels allemand SAP, où un comité d'entreprise a été créé en 2006 à la suite de conflits majeurs (voir [rapport dans EWC News 1/2006](#)).

[Rapport sur le scrutin à Pittsburgh](#)

[Rapport sur les événements à Zurich](#)

6. Les nouvelles conversions en SE

Éviter durablement la codétermination

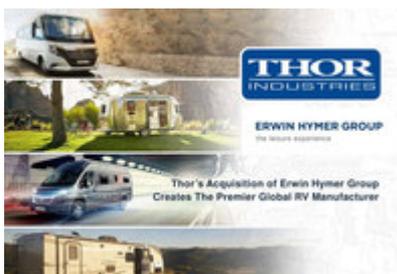
Le 30 juillet 2019, un accord SE a été signé à Düsseldorf pour Centrotec Sustainable, une ancienne entreprise familiale cotée en bourse. Basée à Brilon (Sauerland), elle est spécialisée dans les technologies d'économie d'énergie pour le bâtiment avec un effectif de 3 000 salariés dans onze pays de l'UE. La durabilité fait partie du nom de l'entreprise, mais elle ne s'étend pas à la participation des employés. La transformation en SE empêchera définitivement la cogestion au sein du conseil de surveillance. Sans changement de forme juridique, un conseil de surveillance paritaire aurait bientôt dû être créé en Allemagne, car avec 1 850 salariés, le seuil de 2 000 n'est plus très loin.



Seuls les pays comptant plus de 50 travailleurs seront représentés dans le futur comité d'entreprise SE. Il compte 13 membres : sept d'Allemagne, trois des Pays-Bas (680 employés) et un mandat pour chacun des trois autres pays. Un comité restreint de trois membres gère les affaires courantes entre les réunions plénières annuelles. Le comité d'entreprise SE peut décider lui-même si les réunions ou le vote des membres empêchés sont possibles par téléphone. S'il n'y a pas de représentants locaux des salariés dans les petits pays, le comité d'entreprise de la SE ne peut informer les salariés qu'en affichant des avis ; les visites dans les sites ne sont pas prévues. Avec le Brexit, le Royaume-Uni se retirera automatiquement de l'accord SE conclu. Dans l'ensemble, les dispositions chez Centrotec Sustainable se distinguent à peine des dispositions de référence de la loi. La procédure de double consultation est également prévue si la direction ne tient pas compte de l'avis du comité d'entreprise SE.

[Le texte de l'accord SE](#) (à partir de la page 31)

L'investisseur américain ne doit pas introduire la codétermination



Le 18 octobre 2019, un accord de participation SE a été signé pour le groupe Erwin Hymer basé à Bad Waldsee en Haute-Souabe. L'ancienne entreprise familiale de construction de camping-cars avec 7 300 salariés dans le monde entier, a été reprise par son concurrent américain Thor Industries le 1er février 2019. La fusion a créé un nouveau leader mondial du marché. Avant la transformation, Hymer n'avait pas de représentants du personnel au conseil de surveillance. L'évitement de la cogestion est désormais assuré à long terme par la forme juridique de SE.

Le comité d'entreprise européen, créé en 2000, sera désormais remplacé par un comité d'entreprise SE, avec de nombreux points de l'accord CEE conservés (voir [rapport dans EWC News 4/2016](#)). Le comité d'entreprise SE n'est pas seulement compétent pour les questions transfrontalières, mais aussi pour les questions interentreprises si plus de 100 travailleurs sont concernés. Les représentants

locaux des travailleurs peuvent lui déléguer la gestion des affaires et il peut créer des comités spéciaux à cet effet. Deux sessions plénières régulières ont lieu chaque année et il a accès à toutes les entreprises. Ses avis doivent être rendus dans un délai d'un mois. En cas de litige, un organe de conciliation ad hoc composé de deux assesseurs chacun et d'un président neutre est mis en place ; après un mois, il est possible de saisir le tribunal du travail. Toutes les filiales au Royaume-Uni restent dans le champ d'application de l'accord SE après le Brexit.

Discussions informelles avec les actionnaires

Après chaque réunion du conseil de surveillance, un « entretien avec les actionnaires » confidentielle a lieu entre trois membres du comité d'entreprise de la SE et des représentants de Thor Industries. Les experts ne sont pas admis et aucun procès-verbal n'est conservé. Ce système rappelle le comité participatif de la société informatique française Atos (voir [rapport dans EWC News 1/2013](#)).

Électromobilité avec et sans codétermination

Le 12 novembre 2019, la société américaine Tesla a annoncé que sa seule méga-usine européenne pour véhicules et batteries électriques serait construite dans une zone boisée à 40 kilomètres à l'est de Berlin, où la production commencerait en 2021. Tesla créera 10 000 emplois près de la commune de Grünheide, en plus d'un centre de conception et de développement avec des centaines d'emplois dans la ville de Berlin. Jusqu'à présent, les voitures Tesla n'ont été fabriquées qu'aux États-Unis, depuis octobre 2019 également en Chine.



Les 45 000 employés de Tesla se plaignent de bas salaires, d'accidents du travail fréquents et d'un climat peu favorable aux syndicats. Selon le syndicat américain de l'automobile, le salaire d'entrée pour les travailleurs d'usine est de 30 % inférieur à la moyenne de l'industrie. Depuis janvier 2017, Grohmann Automation, avec 800 salariés à Prüm (Rhénanie-Palatinat), fait partie du groupe. Là-bas, le syndicat IG Metall et la société américaine ont eu un différend important pendant des mois au sujet d'une convention collective. Les salaires ont finalement été augmentés de 30 % et il y a une garantie d'emploi jusqu'en 2022.

Création d'une SE sans salariés

Le siège européen de Tesla est actuellement situé près de Londres, mais sera transféré à Tilburg aux Pays-Bas. D'où vient le président du conseil d'administration de l'entreprise nouvellement créée pour la méga-usine allemande : Tesla Manufacturing Brandenburg SE, une entreprise de boîtes aux lettres basée dans l'appartement privé d'un avocat à Brandebourg-sur-la-Havel, à 112 kilomètres du site prévu à Grünheide. La mise en place rapide d'une SE permet à Tesla d'éviter complètement la cogestion au sein du conseil de surveillance à l'avenir.

[Rapport sur les conditions de travail aux États-Unis](#)
[Rapport sur la situation tarifaire en Rhénanie-Palatinat](#)
[Rapport sur la création d'une SE](#)
[Rapport sur le siège de l'entreprise dans le Brandebourg](#)

La situation est différente chez Opel à Caseloutre, où l'on a appris le 9 décembre 2019 qu'un consortium français composé du groupe automobile PSA, auquel appartient Opel depuis 2017, et du groupe énergétique Total souhaite mettre en place une production de cellules de batteries avec 2 000 nouveaux emplois. En même temps, le consortium va également construire une usine identique en France. PSA (voir [rapport dans EWC News 3/2008](#)) et Total disposent de structures de représentation du personnel exemplaires en France. Total se prépare actuellement à se transformer en SE, mais conservera ses structures de participation existantes (voir [rapport dans EWC News 4/2017](#)).

[Rapport sur les plans à Caseloutre](#)

Annnonce d'un événement

Le président-élu allemand du comité central d'entreprise, qui est également membre du bureau du CEE de Total, rendra compte de son expérience au sein du groupe français lors du symposium de EWC Academy à Hambourg le 27 janvier 2020.

TIPP !

7. Le CEE remplace le comité d'entreprise de la SE

Un producteur de semences de Basse-Saxe affaiblit le conseil de surveillance codéterminé



Depuis le 2 juillet 2019, KWS Saat opère à Einbeck sous le nom de société européenne en commandite par actions (SE & Co. KGaA). Ce n'est qu'en septembre 2015 que l'entreprise familiale cotée en bourse a choisi la forme juridique d'une société européenne (SE) afin d'éviter à long terme la cogestion paritaire et de geler la participation à un tiers des salariés au conseil de surveillance (voir [rapport dans EWC News 3/2015](#)). En même temps a été créé un comité d'entreprise SE, qui a organisé sa première formation en février 2016 (voir [rapport dans EWC News 1/2016](#)). Il représente 3 000 salariés dans 17 pays de l'UE et est en cours de dissolution. Les représentants des salariés au conseil de surveillance de la SE ont également perdu leur mandat.

La forme juridique SE & Co. KGaA est de plus en plus utilisée pour affaiblir encore davantage la cogestion, qui était déjà gelée avec la transformation SE. Dans une telle structure, aucun représentant des travailleurs ne fait partie du conseil de surveillance de la SE. Bien qu'elles soient déléguées au conseil de surveillance de la KGaA, cette dernière a moins de droits. La construction est également utilisée pour garantir l'influence des propriétaires de la SE sur l'entreprise, les actionnaires de KGaA restant simplement des « investisseurs ». Le groupe de soins de santé Fresenius a été le pionnier dans la transformation en cette structure SE (voir [rapport dans EWC News 2/2011](#)). Il a été suivi par le groupe de médias Bertelsmann à Gütersloh, le fabricant de matériaux de construction Sto basé à Stühlingen sur le Rhin supérieur, le prestataire de publicité extérieure Ströer à Cologne, le sous-traitant automobile Borgers à Bocholt et KSB, un fabricant de pompes et vannes à Franckendhal. L'entreprise familiale Ottobock à Duderstadt a également utilisé cette forme juridique lorsqu'un investisseur financier est arrivé (voir [rapport dans EWC News 2/2018](#)).

La transformation en SE & Co. KGaA s'effectue généralement par le biais de la directive sur les fusions, qui a également été utilisée par RHI et Magnesita (voir [rapport dans EWC News 4/2017](#)). Toutefois, cette directive ne régit que la cogestion au sein du conseil de surveillance et exclut la question des comités d'entreprise européens ou des comités d'entreprise SE. Contrairement à une transformation en SE, la direction peut renoncer à la formation d'un groupe spécial de négociation (GSN) et appliquer immédiatement les dispositions subsidiaires. Chez KWS Saat, cependant, cela aurait signifié que les élus allemands auraient perdu un siège sur deux au conseil de surveillance au profit de la France. Afin d'éviter cela, une réunion du GSN s'est tenue le 30 janvier 2019 et n'a porté que sur ce seul point. Les deux représentants des travailleurs allemands qui étaient auparavant membres du conseil de surveillance de la SE ont également été nommés pour le futur conseil de surveillance de la KGaA. L'ancien comité d'entreprise SE sera désormais remplacé par un comité d'entreprise européen « normal » basé sur la directive CEE.

[Communiqué de presse sur le changement de forme juridique](#)
[Détails sur l'implication des employés dans la conversion](#) (à partir de la page 9)

La question de savoir si la construction d'une telle SE sans codétermination est juridiquement correcte est en cours d'évaluation dans une autre affaire devant le tribunal du travail de Hambourg (voir [rapport dans EWC News 3/2019](#)).

8. Accords d'entreprise à l'échelle européenne

Une entreprise de biens de consommation lutte contre le harcèlement sexuel

Le 11 novembre 2019, un accord-cadre européen sur les principes et procédures de lutte contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail a été signé à Rotterdam entre la direction centrale et le comité d'entreprise européen d'Unilever. Le harcèlement est perçu comme une forme de discrimination qui mine les efforts en matière d'égalité, nuit aux relations de travail et nuit à la productivité. Des exemples tirés de la « vie réelle » sont résumés dans l'annexe de l'accord. Une autre annexe définit les normes



minimales qui doivent être incluses dans les directives locales d'Unilever. Au niveau mondial, un accord similaire avec les fédérations syndicales internationales existe depuis janvier 2016 (voir [rapport dans EWC News 1/2016](#)) et en mars 2019, le CEE a réussi à conclure un accord-cadre européen sur le développement stratégique des ressources humaines (voir [rapport dans EWC News 1/2019](#)).

Annnonce d'un événement

Le président-élu du CEE d'Unilever rendra compte de son expérience avec ces accords lors du 12e symposium de l'EWC Academy à Hambourg le 27 janvier 2020.



[Le programme du symposium de Hambourg](#)

Accord sur la numérisation dans un groupe énergétique français



Le 28 novembre 2019, le CE européen et la direction centrale d'Engie ont signé une déclaration commune sur la numérisation à Paris. Engie se concentre sur le gaz naturel et prévoit de connecter 100 % de ses effectifs au cours des deux prochaines années en utilisant des outils et des processus en réseau numérique. L'objectif est de devenir plus innovant, de développer les énergies renouvelables et de réduire la consommation d'énergie.

La déclaration commune établit une feuille de route complète pour le dialogue social dans cette transformation majeure à tous les niveaux de l'entreprise en Europe.

Le comité d'entreprise européen travaille sur cette question depuis plus de deux ans afin d'analyser plus en détail les conséquences pour les salariés. Depuis avril 2016, il existe un accord sur les garanties sociales et les mesures d'accompagnement pour la restructuration (voir [rapport dans EWC News 2/2016](#)). Engie est née en 2008 de la fusion de Suez avec Gaz de France. À l'époque, le CEE avait obtenu une décision de justice qui est encore remarquable aujourd'hui et qui a bloqué toute la fusion pendant un an et demi en raison de graves lacunes dans la procédure de consultation (voir [rapport dans EWC News 1/2008](#)).

[Communiqué de presse de la signature](#)

9. Un regard au-delà de l'Europe

Une coopérative laitière danoise lutte contre le harcèlement sexuel dans le monde entier

Le 4 octobre 2019, la direction centrale d'Arla Foods, septième laiterie du monde avec siège à Viby (Jutland central), a signé un accord de lutte contre le harcèlement sexuel avec l'UITA, la Fédération internationale des syndicats de l'alimentation. Arla Foods dispose de sites de production dans douze pays et des bureaux de vente dans 30 autres pays avec 19 000 employés. Outre la Scandinavie, les principaux marchés sont l'Allemagne, le BeNeLux et le Royaume-Uni. Un comité d'entreprise européen a été créé en 1999. Arla Foods est également représentée en Amérique du Nord, en Afrique de l'Ouest, au Moyen-Orient et en Chine. Au niveau international, il y a des réunions régulières entre la direction et l'UITA pour assurer le suivi de l'accord.



[Rapport sur l'accord](#)

[Le texte de l'accord](#)

Une chaîne textile espagnole crée un comité syndical mondial



Au siège de l'Organisation internationale du travail à Genève, un accord a été conclu le 13 novembre 2019 entre la direction centrale d'Inditex et la Fédération internationale des syndicats industriels industriALL. Le comité se réunira une fois par an et sera composé de sept délégués des plus importants groupes de production du monde et de deux représentants des syndicats espagnols CC.OO. et UGT. Un accord-cadre est en vigueur chez Inditex depuis 2007, couvrant l'ensemble de la chaîne de production y compris les fournisseurs. Il est régulièrement



suivi par un comité (voir [rapport dans EWC News 3/2007](#)). Bien que la coopération avec les syndicats au niveau mondial existe depuis longtemps, un CE européen n'a été créé qu'en septembre 2018 (voir [rapport dans EWC News 4/2018](#)).

[Communiqué de presse concernant la signature](#)

[Le texte du nouvel accord](#)

[Rapport sur l'application de l'accord-cadre précédent](#)

Normes sociales pour le fabricant d'éoliennes hispano-allemand

Le 25 novembre 2019, l'accord-cadre international existant a été renouvelé à Zamudio (près de Bilbao, au nord de l'Espagne), au siège de Siemens Gamesa Renewable Energy. Gamesa l'avait déjà signé avec la Fédération internationale des syndicats industriels (industriALL) en février 2015 (voir [rapport dans EWC News 1/2015](#)). En avril 2017, Gamesa a fusionné avec la division Siemens Wind Energy. Avec effet immédiat, les anciens sites de Siemens sont également couverts et l'accord s'applique à 23 000 employés dans le monde entier.



Des restructurations sont en cours, avec 600 emplois à supprimer au Danemark et 600 dans d'autres pays. En septembre 2020, Siemens Gamesa et la division des centrales électriques au gaz et à l'électricité seront détachées du groupe Siemens et introduites en bourse. La nouvelle société Siemens Energy, dans laquelle Siemens ne détiendra alors qu'une participation minoritaire, aura son siège en Allemagne - y compris la codétermination paritaire au conseil de surveillance et un comité d'entreprise européen.

[Rapport de la signature](#)

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

[Rapport d'une réunion syndicale européenne](#)

10. Des sites Web intéressants

Campagne syndicale européenne sur la négociation collective



Le 26 septembre 2019, industriAll Europe, la Fédération européenne des métiers de l'industrie lancera une campagne pour renforcer les conventions collectives. Un site web sous la devise « Ensemble au travail » est proposé à cette fin. Dans le cadre de la politique d'austérité qui a suivi la crise financière de 2008, les systèmes de négociation collective dans de nombreux pays de l'UE ont été affaiblis et les charges et les normes tarifaires abaissées. Les recommandations de la Commission européenne en Grèce, en Roumanie et en Espagne, par exemple, ont entraîné une dilution des conventions collectives et une décentralisation des négociations. La campagne vise donc également à une mise en œuvre plus contraignante du pilier européen des droits sociaux, proclamé en novembre 2017 (voir [rapport dans EWC News 4/2017](#)). En automne 2019, l'Institut syndical européen à Bruxelles a présenté un inventaire des systèmes de négociation collective des 28 pays de l'UE. L'étude comprend quatre volumes.

[Rapport du lancement de la campagne à Bruxelles](#)

[Le site web de la campagne](#)

[Documents de campagne avec les rapports de quatre pays](#)

[L'étude de l'Institut syndical européen](#)

Le capitalisme de casino dans l'industrie alimentaire

C'est sous le slogan « l'homme avant le profit » que le syndicat allemand de l'alimentation et de l'hôtellerie (NGG) gère un nouveau site web qui examine de manière critique les politiques commerciales des investisseurs financiers dans l'industrie alimentaire. Dans des groupes tels que Nestlé et Unilever, les actionnaires se voient désormais offrir la perspective d'un rendement de 18,5 %, respectivement de 20 %. Il en résulte la vente ou



l'écrasement de parties rentables d'entreprises et la pression sur la négociation collective et les réalisations sociales. Les rendements ne sont plus investis pour assurer la compétitivité des entreprises à long terme, mais sont retirés des entreprises et injectés sur le marché financier international. La chaîne de restaurants de poissons Nordsee, où un emploi sur quatre à Bremerhaven est menacé, et la fermeture annoncée du site de Knorr à Heilbronn en sont des exemples actuels.



[Le site internet « homme avant profit »](#)
[Rapport du syndicat NGG sur les investisseurs financiers](#)
[Article de presse sur les plans de Nordsee](#)
[Article de presse sur les manifestations à Knorr](#)

Les droits de l'homme dans les chaînes de valeur mondiales



En septembre 2019, une alliance de 17 organisations, dont des syndicats, a lancé l'initiative Loi sur la chaîne d'approvisionnement à Berlin. L'objectif est d'obliger les grandes entreprises allemandes à respecter les droits de l'homme et les normes environnementales à l'étranger. En France, une telle loi est en vigueur depuis janvier 2018 (voir [rapport dans EWC News 4/2016](#)). Quelque 150 groupes français sont aujourd'hui tenus d'effectuer des contrôles diligents sur leur chaîne d'approvisionnement et sont responsables de tout manquement à leur obligation de diligence. Au Royaume-Uni également, les entreprises sont légalement obligées d'exclure le travail forcé et le travail des enfants de la chaîne de

production. Le gouvernement allemand a longtemps compté sur un engagement volontaire, mais a annoncé un projet de loi le 9 décembre 2019.

[Le site web de l'initiative](#)
[Rapport de la Confédération allemande des syndicats sur l'initiative](#)
[Comparaison des pays: quelles sont les réglementations légales existantes ?](#)
[Étude avec les rapports des différents pays](#)

Droit économique européen pour les administrateurs salariés

Sur son portail de cogestion, la Fondation Hans Böckler propose un service d'information unique sur des thèmes européens pour les représentants des travailleurs dans les entreprises co-déterminées en Allemagne. Le moniteur du droit économique européen donne un aperçu rapide de 90 questions européennes dans les domaines de la politique économique et du marché du travail, du droit des sociétés et du droit du travail, des marchés financiers et des capitaux, de la concurrence, des infrastructures publiques et autres questions européennes liées aux droits des travailleurs. Ceci inclut également la directive sur le comité d'entreprise européen.



[L'Observatoire européen du droit des affaires](#)
[Le mot-clé pour la révision de la directive CEE](#)

11. Des nouvelles publications

Pourquoi y a-t-il si peu de comités d'entreprise européens en Belgique ?



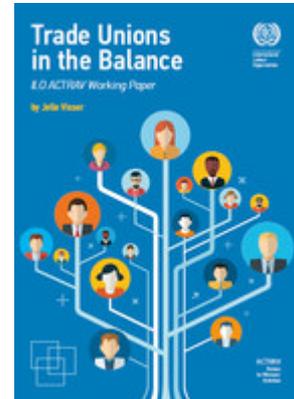
Début octobre 2019, l'Institut syndical européen (ETUI) à Bruxelles a publié une étude soulignant l'absence de comités d'entreprise européens dans une perspective belge. Bien que 41 entreprises belges disposent d'un CEE, ce n'est pas encore le cas dans de nombreuses multinationales du Royaume. Les auteurs soulignent qu'il y a une tendance à la baisse dans l'établissement des comités d'entreprise européens à travers l'Europe. Environ la moitié de toutes les entreprises couvertes par la directive CEE n'ont toujours pas de CEE; 25 ans après l'adoption de la directive. Les raisons en sont le manque de connaissances, le processus de création d'entreprise qui prend beaucoup de temps ou l'absence de nécessité du point de vue des élus locaux (« cela ne nous apporte aucune valeur ajoutée, mais fait beaucoup de travail »). Les auteurs ont examiné 13 entreprises

belges sans CEE et ont constaté qu'elles avaient un faible degré de syndicalisation et qu'il y avait des déficits fonctionnels dans le travail des comités d'entreprise locaux. Une étude similaire a déjà été réalisée en 2007 dans des entreprises allemandes (voir [rapport dans EWC News 4/2007](#)).

[Télécharger l'étude](#)

Situation actuelle des syndicats dans le monde

En octobre 2019, à l'occasion du 100e anniversaire de l'Organisation internationale du travail (OIT) à Genève, le bureau des travailleurs ACTRAV a présenté une étude sur la situation actuelle des syndicats dans le monde. L'étude, réalisée à l'Université d'Amsterdam, examine l'évolution du nombre de membres au cours des dernières décennies. Parmi les 18 régions du monde, le degré d'organisation est le plus élevé en Europe du Nord (63 %) et le plus faible dans les pays arabes (5 %). Depuis 2000, il a diminué dans toutes les régions du monde, à l'exception de l'Afrique du Nord et de l'Amérique du Sud. Cette baisse est particulièrement prononcée chez les jeunes de moins de 25 ans ; en Scandinavie, leur niveau d'organisation a diminué de moitié depuis 1990. Il n'y a pas de région au monde où la propension à adhérer à des syndicats est plus faible que dans les trois États baltes.



[Télécharger l'étude](#)

[Entretien avec l'auteur](#)

[La délégation des travailleurs de l'OIT](#)

Études de pays sur la « voix des travailleurs » à la tête des entreprises



Alors que la codétermination dans les conseils de surveillance est soumise à une pression croissante en Allemagne (en raison de la fuite vers des formes juridiques étrangères ou la SE), elle est en cours d'extension dans d'autres pays. Plusieurs rapports nationaux sur ce sujet ont été publiés à l'automne 2019. La Fondation Hans Böckler examine la situation actuelle en France (voir [rapport dans les EWC News 4/2017](#)) et au Royaume-Uni (voir [rapport dans les EWC News 4/2018](#)) et souligne les discussions en cours aux États-Unis. Parallèlement, la Chambre du travail de Vienne a présenté une étude sur la codétermination au sein du conseil de surveillance en Autriche dans le contexte de la numérisation. Une nouvelle étude sur les relations industrielles en Finlande, au Portugal, en Roumanie et en Slovaquie a également été réalisée par la Chambre du travail de Vienne.

[Aperçu des discussions en cours aux États-Unis](#)

[Le rapport de codétermination en France](#)

[Le rapport de codétermination au Royaume-Uni](#)

[Le rapport de codétermination en Autriche](#)

[Le rapport sur la Finlande, le Portugal, la Roumanie et la Slovaquie](#)

Annnonce d'un événement

Les derniers développements au Royaume-Uni seront présentés au symposium du CEE à Hambourg le 27 janvier 2020.

[Le programme du symposium de Hambourg](#)



Le changement numérique et le dialogue social dans les entreprises transnationales

En début novembre 2019, deux instituts français ont publié une étude financée par l'UE sur la contribution des comités d'entreprise européens à la révolution numérique. Entre juin 2018 et avril 2019, trois ateliers ont eu lieu à Paris, Rome et Bruxelles, auxquels ont participé des membres de CEE et des responsables RH de 15 entreprises. La question centrale était de savoir comment la numérisation en tant que thème peut être traitée concrètement



au sein du CEE. Le manuel rassemble des études de cas pour de telles activités de CEE : par exemple, en France, du fabricant de pneus Michelin, du groupe énergétique Engie, de la grande banque BNP Paribas et du groupe d'assurance Axa. Les activités du comité d'entreprise SE dans le groupe aérospatial Airbus et l'accord-cadre conclu en mars 2019 sur l'avenir du travail dans le groupe de biens de consommation néerlandais-britannique Unilever sont également décrits (voir [rapport dans EWC News 1/2019](#)). Le manuel est disponible en cinq langues.



[Télécharger le manuel](#)

[Télécharger les autres versions linguistiques](#)

12. EWC Academy : des exemples de notre travail

Atelier juridique CEE à Berlin



Du 15 au 18 octobre 2019, des membres de CEE d'Allemagne, d'Autriche, du Luxembourg et de Suisse se sont réunis à Berlin pour en savoir plus sur l'application de la directive européenne en cas de doute juridique et sur la jurisprudence antérieure en matière de CEE. Le programme de l'atelier de cette année comprenait également une visite au Diète fédérale allemande.

Le comité d'entreprise SE avec une nouvelle équipe

Du 5 au 8 novembre 2019, le comité d'entreprise SE de tesa a tenu sa réunion plénière semestrielle à Hambourg. Il s'agissait de la première réunion avec un nouveau bureau et avec quelques nouveaux délégués. Du côté de la direction centrale, une toute nouvelle équipe de direction est désormais également responsable de la coopération avec le comité d'entreprise. Le fabricant de rubans adhésifs, qui emploie 4 900 personnes, est confronté à une baisse de son chiffre d'affaires en raison de la faiblesse de l'économie automobile. Le comité d'entreprise SE existe depuis dix ans et fonctionne sur la base d'un accord SE qui, à l'époque, était exemplaire pour les sociétés allemandes avec un tiers des sièges du conseil de surveillance pour les représentants des travailleurs. Les consultants de l'EWC Academy ont déjà soutenu le groupe spécial de négociation (voir [rapport dans EWC News 4/2008](#)).



L'éventuelle reprise par un investisseur financier américain éclipse la réunion du CEE



Du 18 au 20 novembre 2019, le CEE du grossiste pharmaceutique Alliance Healthcare s'est réuni à Londres (la photo montre la discussion préliminaire sans la direction centrale). Quelques jours auparavant, la presse avait annoncé que l'investisseur financier KKR souhaitait acquérir la société mère Walgreens Boots Alliance aux États-Unis et la retirer de la

bourse. Il s'agirait de la plus importante opération de capital-investissement jamais réalisée. Le comité d'entreprise européen est composé de 20 délégués de neuf pays et représente plus de 17 000 salariés, dont un tiers au Royaume-Uni. Des négociations pour adapter l'accord CEE sont actuellement en cours avec le soutien de l'EWC Academy (voir [rapport dans EWC News 3/2019](#)).

[Article de presse sur le projet de reprise](#)

[Le contexte des plans de reprise](#)

13. Dates de séminaires actuels

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 818 représentants des salariés de 285 entreprises ont

à ce jour participé, nombreux sont ceux qui y ont déjà participé plusieurs fois. Cela correspond à environ 25 % de tous les comités d'entreprises transnationaux en Europe, sans compter les nombreux colloques intramaison et les interventions auprès d'autres organisateurs.

[Aperçu des prochaines dates du séminaire](#)

12e symposium de Hambourg pour les comités d'entreprise européens et SE

Comme chaque année, notre symposium annuel aura lieu les 27 et 28 janvier 2020. Au début, les derniers développements dans le paysage des CEE et des SE ainsi que les décisions judiciaires actuelles sont présentés. Le programme comprend des études de cas (« meilleures pratiques ») d'entreprises individuelles. Cette fois-ci, le président-élu du CEE d'Unilever fera rapport, entre autres, sur l'accord-cadre européen sur l'avenir du travail que son comité a conclu avec la direction en mars 2019 (voir [rapport dans EWC News 1/2019](#)).



[Le programme du symposium](#)

[Rétrospective: Rapport du dernier symposium de Hambourg](#)

Séminaire CEE et SE au château de Montabaur



Du 14 au 17 avril 2020 aura lieu notre séminaire annuel pour les élus (et futurs élus) au comité d'entreprise européen, au comité d'entreprise SE et au groupe spécial de négociation à Montabaur (à mi-chemin entre Cologne et Francfort, pas loin de la gare TGV). Plusieurs modules de séminaires pour débutants et avancés sont proposés.

[Le programme du séminaire de base](#)

[Rapport d'un séminaire de base précédent à Montabaur](#)

Séminaire sur les relations industrielles en Hongrie

Du 2 au 4 septembre 2020, se tiendra à Budapest un séminaire destiné en particulier aux élus des groupes implantés en Hongrie. Quelle est la situation actuelle dans un pays connaissant le plein emploi et de fortes hausses salariales ? Quels sont les droits des comités d'entreprise et des syndicats ? Comment fonctionne la représentation des salariés sur le lieu de travail ? Des experts et des praticiens hongrois feront rapport sur ces questions. Par exemple, la forte intégration de l'industrie automobile a entraîné des interruptions de production en Allemagne en janvier 2019 en raison d'une grève en Hongrie (voir [rapport dans EWC News 1/2019](#)).



[Le programme du séminaire](#)

[Article de presse sur la situation syndicale en Hongrie](#)



Séminaire juridique CEE

Un séminaire juridique sur le droit des CEE se tiendra à Berlin du 13 au 15 octobre 2020. Il traite des subtilités juridiques d'un accord de CEE, de la jurisprudence actuelle sur les CEE et de l'application de la nouvelle directive européenne en cas de doute juridique. L'un des intervenants sera à nouveau Ralf-Peter Hayen, expert en la matière et chef du service juridique auprès du comité exécutif confédéral de la DGB à Berlin.

[Le programme du séminaire](#)

Des manifestations intra

Aperçu 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 : 22.390 destinataires
Distribution de l'édition anglaise : 3.940 destinataires
Distribution de l'édition française : 3.931 destinataires

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

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

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