www.euro-ce.org
Stages et Consultation
CEE-News

Bienvenu à l'édition n° 1/2013 de CEE News. 12 mars 2013

Der EBR-Fachinformationsdienst

L'académie pour comités d'entreprises européens « EWC Academy »
vous donne des informations autour du comité d'entreprise européen et des sujets adjacents.

CEE News paraît quatre fois par an.
Vous pouvez télécharger la newsletter en format pdf pour l'imprimer.

Les numéros anciens se trouvent dans les archives.

Dieser Newsletter auf Deutsch **This newsletter in English**

Contenu :

1. Des normes minimales pour les restructurations
2. Astuce pratique : qu'est-ce qu'un problème transnational ?
3. Les affaires judiciaires récentes
4. Des rapports nationaux
5. Un saut qualitatif après la fusion
6. Création de comités d'entreprise européens
7. Actualisation des accords CEE
8. Les accords d'entreprise transnationaux
9. De l'accord-cadre au comité d'entreprise mondial
10. Des sites web intéressants
11. Des nouvelles publications
12. La EWC Academy: des exemples de notre travail
13. Ateliers actuels
14. Mentions légales

1. Des normes minimales pour les restructurations

Décision historique au Parlement européen

Le 15 janvier 2013, le Parlement européen à Strasbourg a adopté avec une écrasante majorité de 503 députés (contre 107 voix contre et 72 abstentions) une initiative législative sur la mise en place de restructurations d'entreprises. Pour les comités d'entreprise, il s'agit probablement de l'initiative législative la plus importante au niveau européen depuis la révision en 2008 de la directive CEE (voir rapport dans CEE-News 4/2008).

De 19 novembre 2012, le Comité des affaires sociales du Parlement européen a approuvé un rapport de socialiste espagnol Alejandro Cercas, détaillant l'initiative législative (voir rapport dans CEE-News 4/2012). Sur cette base, la Commission européenne est désormais tenue, dans les trois mois à présenter un projet de directive de l'UE, de justifier son inaction ou de lancer une

consultation officielle des interlocuteurs sociaux. Les organisations patronales rejettent toutefois toute initiative législative en la matière.

Le contenu du rapport Cercas

Selon le Parlement européen, le projet de loi devrait comporter 14 points servant de normes minimales pour les entreprises dans tous les pays de l'UE. Les plus importantes sont :

- La planification stratégique à long terme des effectifs
- La reconnaissance précoce des besoins en main-d'œuvre et en compétences
- Un soutien à la formation par l'employeur
- L'anticipation de restructurations concrètes
- Des règles pour la mise en place de plans sociaux avec la participation des élus et syndicats
- Minimiser les coûts externes économiques, sociaux et environnementaux

Étant donné qu'on retrouve déjà des lois en ce qui concerne la planification des effectifs prospective, les plans sociaux et de l'équilibre des intérêts dans de nombreux pays européens, l'impact de la proposition de directive va varier d'un de pays à l'autre. En Europe orientale, dans les pays méditerranéens et au Royaume-Uni il faut s'attendre à des améliorations importantes pour les salariés, alors qu'en Allemagne, en Autriche et en Scandinavie il y a déjà un bon cadre. Mais même dans les pays avec des normes nationales élevés il faut s'attendre à des ajustements par exemple, en Allemagne, de la Loi constitutionnelle de l'entreprise. Le 8 mars 2013, la Confédération européenne des syndicats (CES) appelle dans une lettre ouverte, le président de la Commission, José Manuel Barroso, à prendre des mesures immédiates.

- La résolution du Parlement européen
- Séance télévisée du débat sur la résolution (en langue anglaise)
- La lettre de la CES à la Commission européenne (en langue anglaise)

2. Astuce pratique : qu'est-ce qu'un problème transnational ?

Un fréquent point de discorde entre CEE et direction centrale

Les CE européens ne sont pas compétents pour les questions qui ne touchent qu'à un seul pays. Ils n'entrent uniquement en jeu que si la mesure proposée prend un caractère « transnational ». La compétence du comité d'entreprise européen selon l'article 1, paragraphe 4 de la nouvelle directive CEE, est indiscutable dans le cas suivant :

Sont considérées comme transnationales les questions qui concernent l'ensemble de l'entreprise de dimension communautaire (…), ou au moins deux entreprises ou établissements (…) du groupe situés dans deux États membres différents.

La question se complique dans les situations suivantes :

1. Si les mesures ne sont pas effectuées en même temps dans les différents pays, mais s'inscrivent dans un contexte de groupe («saucissonnage»). Dans de tels cas, les directions centrales argumentent qu'il s'agit de mesures indépendantes l'une de l'autre, n'ayant pas de caractère transnational et ne relevant donc pas de la compétence du CEE.

2. Parfois la direction centrale argumente qu'il faut uniquement impliquer le CEE quand il y a un impact négatif dans au moins deux pays. Dans le cas d'un transfert de la production d'un pays A vers un pays B, l'impact négatif serait limité à un pays seulement et ne relèverait donc pas de la compétence du CEE.

3. Les restructurations sont décidées par la direction centrale à l'étranger, mais mises en œuvre à échelle locale. Dans un tel cas, la direction locale n'est que l'organe exécutif et les interlocuteurs du comité d'entreprise ne sont pas les vrais décideurs. Si le CEE n'est ni impliqué, ni consulté, il n'y a aucun autre organe pouvant discuter du fondement de la décision.

Que dit la nouvelle directive CEE ?

Tout d'abord, le texte même de la directive n'apporte aucune précision. Mais c'est le considérant 16 du préambule de la directive qui apporte une clarification :

Il convient que le caractère transnational d'une question soit déterminé en prenant en compte tant l'étendue des effets potentiels de celle-ci que le niveau de direction et de représentation qu'elle implique (…). Ceci inclut des questions qui, indépendamment du nombre d'États membres concernés, revêtent de l'importance pour les travailleurs européens, s'agissant de l'ampleur de leur impact potentiel, ou qui impliquent des transferts d'activité entre États membres.

La clarification de cette question relève d'une importance capitale pour la force d'un CEE

Il est recommandé de faire clairement mention du considérant 16 ou même de le prendre à la lettre lors de la renégociation de l'accord CEE. Mais même dans ce cas, il n'est pas garanti que le droit de participation soit toujours suffisamment protégé. Il y aura certainement des jugements en la matière.

Événement: Séminaire juridique pour CEE

Du 9 au 10 octobre 2013, la EWC Academy organise un séminaire à Berlin, en cours duquel seront discutés les incertitudes juridiques et les jugements récents de tribunaux (interprétation en français sur demande).

- Le programme du séminaire juridique pour CEE (en langue allemande)

3. Les affaires judiciaires récentes

Confirmation de référé suite à un déficit de consultation

Une fois encore un tribunal français a arrêté une restructuration, parce que la consultation des comités d'entreprise concernés n'avait pas été terminée. Le 28 janvier 2013, la Cour d'appel de Paris (photo) a donné lieu à la plainte déposée par la section syndicale CGT de l'équipementier d'automobiles français Faurecia. Il faut d'abord informer et consulter le comité central d'entreprise de Faurecia ainsi que les comités d'établissement à Auchel et Méru dans le Nord de la France, avant de commencer la restructuration.

La CGT a voulu critiquer le manque d'information du comité d'entreprise européen par PSA Peugeot Citroën lors de la fermeture de l'usine automobile à Aulnay, près de Paris. Le tribunal a toutefois jugé qu'une telle action peut être seulement déposée par le CEE même. Comme Faurecia est une filiale de PSA Peugeot Citroën, les comités d'entreprise de Faurecia peuvent attendre l'avis du CEE, avant de se forger leur propre opinion. Ainsi, la fermeture d'Aulnay n'est possible que si le processus de consultation est effectué correctement pour tous les secteurs du groupe.

- Rapport de presse au sujet du verdict
- La décision du tribunal
- Communiqué de presse de la CGT

Pas de procédure judiciaire sur la société européenne en Autriche

Les représentants des salariés de Coty ont rejeté l'action en justice envisagée à Vienne. Lors de la session plénière du comité d'entreprise SE du groupe Donata Holding SE du 7 au 11 janvier 2013 près de Chartres (France), la direction centrale avait offert en échange une révision de l'accord de participation SE. Ce qui est souvent le cas lors de la révision d'un accord CEE, est plutôt l'exception pour les points sensibles d'un accord SE. Les discussions vont commencer le 25 mars 2013 à Paris.

Le Donata Holding SE est la société mère de la société de cosmétiques Coty. Le comité d'entreprise SE avait introduit une plainte en février 2012, pour être consulté lors d'une

restructuration transfrontalière (voir rapport dans CEE-News 1/2012). En octobre 2012, le tribunal du travail de Ludwigshafen (Allemagne) s'était déclaré non compétent vu que la SE a déménagé son siège social à Vienne entre-temps.

Solution extrajudiciaire à Oslo

Suite à un accord avec la direction centrale, le 1er mars 2013, le comité d'entreprise européen de l'entreprise norvégienne d'emballage Elopak a retiré son action déposée en novembre 2012 auprès d'un organe d'arbitrage sous la tutelle du ministère du Travail à Oslo « Bedriftsdemokratinemnda » qui agit en première instance de juridiction du travail. L'employeur a confirmé l'avis juridique du CEE, qui considère la délocalisation de lignes de production de l'usine allemande de Spire vers les Pays-Bas et le Danemark comme un étant un « problème transnational » concernant le CEE. Ce que la direction avait auparavant nié.

Par cette action, le CEE voulait arrêter les licenciements à Spire, jusqu'à ce que le processus de consultation soit terminé. Il a échoué comme déjà le comité d'entreprise européen de l'équipementier automobile Visteon en septembre 2011 (voir rapport dans CEE-News 3/2011). L'organe d'arbitrage à Oslo avait reporté la décision à plusieurs reprises jusqu'à la mise en œuvre de la mesure fin février 2013 en Allemagne. Cela montre une nouvelle fois que la protection juridique effective des comités d'entreprise européens est actuellement seulement d'application en France et en Belgique.

- Plus d'informations sur les procédures en justice

4. Des rapports nationaux

La réforme du marché du travail divise les syndicats français

Depuis 21 mois le chômage continue d'augmenter en France et se trouve maintenant à un double niveau qu'en Allemagne. Pour contrer cela, les associations patronales, la majorité des syndicats et le gouvernement socialiste ont convenu le 11 janvier 2013 d'un plan de réforme du marché du travail. L'accord a pour devise « La flexi-sécurité » et est considéré comme étant le plus important accord depuis 30 ans.

Selon l'accord, en temps de crise, les entreprises peuvent à l'avenir licencier plus rapidement, plus facilement recourir au chômage partiel et obliger les salariés à changer de poste. Toutefois, elles doivent désormais se mettre autour d'une table avec les représentants des salariés et arriver à un accord – ce qui n'est pas une évidence dans la culture d'entreprise française. Fais également partie de la réforme des pénalités pour les entreprises qui contournent les contrats à durée indéterminée en multipliant les contrats à courte durée. L'enveloppe globale comprend également l'introduction de la codétermination selon le modèle allemand: les organes de surveillance ou d'administration de toutes les entreprises de plus de 5.000 salariés compteront dans le futur des représentants des salariés, ce qui n' était jusqu'à présent que le cas des (anciennes) entreprises publiques.

Le « succès du dialogue social » n'a pas été soutenu par les deux confédérations CGT et CGT-FO. Des dizaines de milliers de personnes sont descendues dans les rues le 5 mars 2013 pour protester contre l'accord.

- Les détails de l'accord (en langue anglaise)
- Rapport sur le fondement du dilemme des syndicats français (en langue allemande)
- Rapport sur les manifestations de la CGT et de la CGT-FO (en langue allemande)

Le Luxembourg réforme ses relations industrielles

Depuis 1999, le Grand-Duché discutait sur le renforcement du dialogue social dans les entreprises. Le 6 février 2013, le gouvernement a finalement présenté son projet. Il a été concerté avec les interlocuteurs sociaux et sera adopté rapidement, de telle sorte que les élections des comités d'entreprises du 13 novembre 2013 peuvent déjà avoir lieu sur base de la nouvelle législation. Le noyau de la réforme est l'évolution de la délégation du personnel vers un Betriebsrat du modèle allemand, qui doit recevoir les droits de participation supplémentaires. Il sera également mis en place une commission de médiation pour résoudre des conflits. Les élus ont droit à la formation et à l'assistance par des experts. On supprimera les comités paritaires qui existent depuis 1974 dans les entreprises de plus de 150 salariés et qui sont composés de représentants de l'employeur et des salariés (un conseil d'entreprise selon le modèle belge).

- La représentation des salariés au Luxembourg
- Vue d'ensemble des modifications prévues

Droit de grève suédois soumis à la critique

Le 25 février 2013, l'Organisation internationale du Travail (OIT) a publié un rapport sur les violations des normes fondamentales du travail. Selon le rapport, le droit de grève suédois enfreint la Convention n° 87 de l'OIT sur la liberté syndicale. La loi en question était entrée en vigueur le 15 avril 2010 en réponse à une décision de la Cour européenne de justice en décembre 2007 dans le cas de l'entreprise lettone Laval (voir rapport dans CEE-News 4/2007). L'OIT appelle maintenant le gouvernement suédois à retirer cette limitation du droit de grève.

La question est très explosive et faisait déjà en mars 2012 l'objet d'une initiative législative de la Commission européenne à Bruxelles, mettant en place un mécanisme transnational de suivi de grèves (voir rapport dans CEE-News 2/2012). Bien que ce projet ait été retiré, la question du droit de grève en cas de détachement transfrontalier de travailleurs n'a pas encore été clarifiée. Les textes suivants sont seulement disponibles en anglais :

- Position de l'Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois
- Le rapport des experts de l'OIT (voir page 176)

5. Un saut qualitatif après la fusion

Une solution innovante pour la participation des salariés au conseil d'administration

Un accord SE pour les salariés de société d'informatique française Atos a été conclu le 14 décembre 2012. Suite à l'acquisition de Siemens IT services en juillet 2011, le nombre des salariés d'Atos avait doublé. Le groupe est devenu le deuxième plus grand prestataire de services informatiques en Europe. La planification de transformer la société anonyme française (SA) en société européenne (SE) a commencé juste après la fusion. Le CEE qui a été créé en 2007, avait été informé en mai 2012 (voir rapport dans CEE-News 2/2012).

Alors que la conversion des sociétés allemandes en SE a souvent pour but de limiter la participation des salariés dans les conseils de surveillance, en réduisant ou en gelant leur nombre, la France n'a que peu d'expérience avec les conversions en SE. Le seul exemple où cette question a joué un rôle était celle du réassureur Scor en 2007 (voir rapport dans CEE-News 2/2007). Comme il n'y avait pas de représentants des salariés au conseil d'administration d'Atos et que l'Allemagne ne représente qu'environ 20 % de l'effectif européen, le modèle de la cogestion à l'allemande n'a pas pu s'appliquer à Atos. Néanmoins, les solutions nouvelles négociées par le groupe spécial de négociation (GSN) pourraient servir de modèle pour d'autres conversions en SE.

Le comité d'entreprise SE crée un « comité participatif »

Dans un premier temps, l'accord SE prévoit la constitution d'un comité d'entreprise SE, dont les pouvoirs vont bien à delà du comité d'entreprise européen existant. Ainsi, le nombre des sessions plénières sera porté de un à trois par an. Les délégués auront un droit à 16 jours de formation durant la période de quatre ans. La présidence du comité d'entreprise SE revient à l'employeur (modèle français), les salariés de leur côté élisent un bureau de sept membres, dont le secrétaire. Le budget pour les experts a été fixé à 150.000 € par an et peut être augmenté en cas de circonstances exceptionnelles, de 50.000 € chaque fois.

Bien que la direction centrale n'ait pas accepté la participation directe des salariés au sein du conseil d'administration, elle était prête à faire des concessions. Ainsi, le comité d'entreprise SE crée son propre « comité participatif », composé de quatre représentants des salariés qui rencontrent les membres du conseil d'administration avant ou après la réunion du CA. Une fois par an, ces quatre représentants des salariés peuvent participer à titre consultatif à une réunion régulière du conseil d'administration. Les textes suivants sont uniquement disponibles en allemand :

- Contexte : la gouvernance d'entreprise en France
- Plus d'informations sur la forme juridique de la SE

Accord CEE britannique prend une saveur suédoise

Un nouvel accord CEE a été signé pour DS Smith lors d'une réunion le 4 mars 2013 à Londres. L'actualisation était nécessaire vu que l'entreprise de recyclage britannique avait acheté en juillet 2012, la division emballage de la société suédoise SCA (voir rapport dans CEE-News 1/2012). Les deux entreprises avaient des structures CEE distinctes, avec même des comités d'entreprise européens sectoriels pour SCA.

D'une part, l'accord conserve son statut de « volontaire » d'article 13, il n'est donc pas soumis à la nouvelle directive CEE. D'autre part, les normes améliorées y ont été intégrées, la définition de consultation et de la compétence transnationale du CEE vont même au-delà de la nouvelle directive. L'accord reprend le concept des comités d'entreprise européens sectoriels de SCA (papier, emballages, plastiques et recyclage), qui organisent deux fois par an leurs propres réunions et ont droit à une semaine complète de formation en interne par an. Les bureaux des quatre comités d'entreprise sectoriels forment le CEE. Une structure similaire existe également pour le groupe aérospatial EADS (voir rapport dans CEE-News 1/2012).

Les restructurations réglementées

L'obligation de ne pas recourir à des licenciements en cas de restructuration d'entreprise est extraordinaire pour un accord CEE britannique. L'accord prévoit même des alternatives. Ainsi, les mesures figurants dans l'accord, sont des dispositifs souvent utilisés par les entreprises françaises dans le cadre d'accords complémentaires (« anticipation du changement »), la protection de la santé et de la sécurité, la formation, la non-discrimination et les normes environnementales ne sont pas seulement abordés, mais également expliqués de manière détaillée dans les sections distinctes de l'accord. Le CEE peut faire appel à plusieurs experts, en matière de sécurité et de santé, de questions de retraite, les relations de travail, ainsi qu'à un avocat. Le président du CEE jouera le rôle du « coordinateur pour le développement du CEE » et sera en détachement à plein temps.

- Rapport de la signature (en langue anglaise)

Annonce d'un évènement à ce sujet

Le président du CEE de DS Smith parlera de l'accord lors de la conférence germano-britannique sur les CEE du 24 au 25 octobre 2013 à Londres.

6. Création de comités d'entreprise européens

Pour la première fois, un CEE pour un producteur néerlandais de viande

Le 15 novembre 2012 a été signé un accord CEE entre la direction et le groupe spécial de négociation (GSN) de Plukon Food basé à Oldebroek (Province Gelderland). La société, l'un des plus grands producteurs de volaille en Europe, compte 2.200 salariés en Allemagne, Belgique et aux Pays-Bas. Les dix membres du CEE se réunissent deux fois par an et élisent un bureau de deux personnes. L'accord se base sur la nouvelle législation CEE néerlandaise (voir rapport dans CEE-News 4/2011).

La société française de chemins de fer crée un CEE de groupe

Le 6 décembre 2012, la direction centrale de la SNCF à Paris et le groupe spécial de négociation ont signé un accord CEE. Il y avait déjà des comités d'entreprise européens dans le groupe pour la division fret Geodis (depuis 2000) et la filiale de transport public régional Keolis (depuis 2010), les deux CEE restent en place. Le nouveau CEE situé au plus haut niveau du groupe sera composé de 26 membres, dont dix venants de la France. La Belgique, l'Allemagne, le Danemark, la Suède, l'Italie et le Royaume-Uni auront deux sièges, l'Espagne, la Hongrie, la Roumanie et les Pays-Bas un seul. L'employeur préside le CEE selon la coutume française.

La définition de la compétence transnationale de l'accord va au-delà des normes minimales de la nouvelle directive CEE. Il s'agit de l'un des rares accords à reprendre le système de la consultation du comité d'entreprise européen en cas de reprise hostile qui figure dans la nouvelle loi CEE française. Cette particularité n'existe qu'en France (voir rapport dans CEE-News 3/2011). Le travail quotidien est coordonné par un comité restreint de cinq membres, qui disposeront 120 heures de temps de délégation par an (temps de réunion non inclus). Le secrétaire du CEE disposera de 320 heures et d'un budget annuel de 8.000 euros pour les petits achats.

- L'accord CEE

Fractionnement du CEE en cours de phase de création

Le comité d'entreprise européen du groupe britannique de technologie Cookson a un passé mouvementé. Il a été fondé en 2005. Quand les représentants des salariés ont rompu l'accord CEE et que la renégociation n'a abouti à rien, il a été dissolu en 2009. Un groupe spécial de négociation a été formé ensuite. Le 7 juin 2012, il a trouvé un accord avec la direction centrale pour conclure un nouvel accord CEE basée sur la nouvelle loi CEE britannique.

La signature de l'accord le 11 octobre 2012 a eu lieu à un moment particulièrement inopportun, car le 19 décembre 2012 après plus de 300 ans d'histoire en tant que fournisseur de l'industrie primaire, Cookson a été scindé en trois unités indépendantes. Le secteur le plus grand Engineered Ceramics s'appelle Vesuvius maintenant et a formellement adopté l'accord CEE. Le plus petit secteur Performance Materials est devenu Alent, il mettra en place un réseau de représentants, inspiré de l'esprit de l'accord CEE. La répartition des sièges doit être rééquilibrée dans les deux entreprises.

- Rapport sur la signature de l'accord CEE (en langue anglaise)

7. Actualisation des accords CEE

Un groupe irlandais d'emballage intègre la nouvelle directive CEE

Le plus grand producteur de carton ondulé en Europe a récemment actualisé son accord CEE. Dans un communiqué de presse le 4 octobre 2012, la Société annonce que le CEE aura un rôle proactif à jouer et qu'il sera immédiatement impliqué par la direction dans les discussions pour donner son avis sur le projet de restructuration et leur mise en œuvre. Smurfit Kappa est basé à Dublin et emploie 40.000 salariés dans 32 pays, dont 5.000 rien qu'en Allemagne. L'accord CEE a été conclu en juin 2006 au siège européen à Paris, après la fusion de deux sociétés. À l'époque il dépassait déjà les normes minimales habituelles. Un sujet important de l'accord est la sécurité et de la santé. Il n'y a que six CEE en vertu du droit irlandais à côté de Smurfit Kappa (voir rapport national sur l'Irlande dans CEE-News 3/2007).

- Rapport sur le nouvel accord CEE (en langue anglaise)

Un fabricant de câbles italien fusionne deux CE européens

Le 30 novembre 2012 a été signé à Milan un accord CEE pour Prysmian. Depuis l'acquisition du fabricant néerlandais de câbles Draka en février 2011, il y avait deux CE européens qui coopéraient étroitement. Le nouvel accord remplace les deux instances précédentes et prévoit 28 membres qui représentant les 22.000 travailleurs et qui se réunit deux fois par an. Les sept membres du bureau se réunissent également deux fois par an. L'accord prévoit une bonne intégration des sites qui n'ont pas de siège au comité d'entreprise européen et peut être qualifié comme exemplaire en Italie. C'est la deuxième convention CEE signée après l'entrée en vigueur de la nouvelle loi italienne CEE après celle du producteur de ciment Buzzi Unizem (voir rapport dans CEE-News 3/2012).

- Rapport sur le nouvel accord CEE (en langue anglaise)

Un groupe suédois de soins de santé étend les droits de son CEE

L'accord CEE de Capio a été actualisé lors d'une réunion à Paris le 30 novembre 2012. La société suédoise exploite environ 100 hôpitaux dans huit pays et appartient à des investisseurs financiers. Le comité d'entreprise européen mis en place en 2006 a été le premier dans le secteur privé de la santé. L'accord CEE intègre les normes renforcées de l'UE pour l'information et la consultation, augmente le nombre de sièges et renforce les possibilités de travail pour les membres du CEE, y compris les droits d'accès à tous les sites.

- Rapport de la signature (en langue anglaise)

Annonce d'un évènement au sujet

La pratique scandinave de travail dans les CEE fera l'objet d'une conférence à Oslo du 23 au 25 avril 2013.

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

Une sélection de textes d'accords CEE a été compilée sur une page de téléchargement.

8. Les accords d'entreprise transnationaux

Schneider Electric viole les accords

Le 11 décembre 2012, le bureau du CEE de Schneider Electric a été informé de la fermeture à la fin 2014 de l'entreprise Rieti en Italie centrale avec 181 salariés. La décision était déjà tomée à ce moment-là. Une gestion prospective et sociale de l'impact de la restructuration, comme il avait été convenu en 2007 entre la direction centrale du groupe d'ingénierie électrique française et la Fédération européenne des métallurgistes (FEM) (voir rapport dans CEE-News 2/2007), n'était dès lors plus possible. Schneider Electric se retrouve donc au même niveau que le groupe ArcelorMittal dans le secteur de l'acier, qui avait également violé un accord signé lors de la fermeture d'usines en Belgique (voir rapport dans CEE-News 3/2011). Jusqu'à présent, il n'y a pas de cadre juridique et de sanction prévue pour de telles conventions transnationales d'entreprises.

Le 11 décembre 2012, une question parlementaire de plusieurs députés européens italiens a voulu attirer l'attention de la Commission européenne sur d'éventuelles violations de la directive sur les licenciements collectifs et de la directive CEE. Dans sa réponse du 21 février 2013, le commissaire des affaires sociales Andor renvoie aux tribunaux pour de tels cas. La fermeture annoncée de l'usine a pris en revanche un nouveau tournant en Italie. Le 8 février 2013 a eu lieu une réunion au ministère du Développement économique à Rome, lors de laquelle la direction de Schneider Electric s'est engagée à étudier des alternatives économiquement viables à la fermeture.

- L'accord de 2007
- La question parlementaire (en langue anglaise)
- La réponse du Commissaire Andor (en langue anglaise)

La société de services à l'environnement réglemente la protection de la santé

Le 13 décembre 2012, la direction centrale de Veolia Environnement a pris un engagement ferme envers la santé et sécurité au travail. Même si du point de vue légal, il ne s'agit que d'une simple déclaration unilatérale de l'entreprise, ce texte a été négocié entre la direction centrale et le comité d'entreprise européen dans le cadre d'un groupe de travail. Il pourrait par la suite devenir un accord d'entreprise européen à part entière. En octobre 2010, l'accord CEE de la société avait déjà été significativement amélioré (voir rapport dans CEE-News 1/2011).

- Le texte de la déclaration

L'égalité de traitement en Europe

Le 15 février 2013, le groupe d'assurance et bancaire français Groupama a conclu un accord européen sur la qualité de vie au travail évitant toute forme de discrimination. C'est le comité d'entreprise européen créé en 2000, qui est chargé du suivi du document volumineux. L'accord CEE a été mis à jour le 22 novembre 2012. Les textes suivants sont seulement disponibles en anglais :

- L'accord sur la qualité de vie au travail
- Rapport sur le nouvel accord CEE
- Le nouvel accord CEE

9. De l'accord-cadre au comité d'entreprise mondial

Un groupe d'énergie norvégien avec des normes minimales mondiales durables

Le 17 décembre 2012, Aker Solutions à Oslo a indéfiniment prolongé son accord-cadre international. En 2008 la direction centrale avait conclu un accord à l'essai avec les syndicats (voir rapport dans CEE-News 4/2008). Les 24.000 salariés répartis sur 30 pays, ils disposent d'un mécanisme de plainte, qui intervient en cas de non-respect des normes fondamentales spécifiées dans l'accord. Les textes suivants sont seulement disponibles en anglais :

- Rapport de la signature
- L'accord-cadre (en langue anglaise)

Une compagnie de téléphone norvégienne assume la responsabilité sociale

Le 18 janvier 2013, l'ancienne société publique de téléphone Telenor à Oslo a signé un accord-cadre international sur les droits sociaux fondamentaux. Un élément en est, le droit à la représentation collective et à la négociation collective, ce qui constitue une étape importante particulièrement pour les sites en Asie. Quelques jours plus tard, une entreprise a reconnu pour la première fois une représentation syndicale au Bangladesh. Les textes suivants sont seulement disponibles en anglais :

- Rapport de la signature
- Rapport sur la représentativité du syndicat au Bangladesh

Alors que d'autres anciennes sociétés publiques de téléphone suivent également cette voie, la Deutsche Telekom reste toujours à l'écart et est même en contradiction avec ses propres principes de responsabilité sociale des entreprises, par exemple aux États-Unis (voir rapport dans CEE-News 2/2011). France Télécom avait déjà mis en place un comité d'entreprise mondial en 2010 (voir rapport dans CEE-News 2/2010).

Un constructeur suédois de véhicules utilitaires crée un comité d'entreprise mondial

Cette étape a également été franchie chez Volvo. Le 31 janvier 2013 a été signé à Gothembourg un accord prévoyant la création d'un comité d'entreprise mondial. Dès 2002, il y avait déjà une réunion biennale du comité d'entreprise européen avec les représentants du personnel venant d'autres parties du monde. À l'avenir, le comité d'entreprise mondial sera informé et consulté une fois par an par la direction centrale (« Volvo Global Dialogue »). La moitié de l'effectif travaille en dehors de l'Europe.

- Rapport de la signature

10. Des sites web intéressants

Le comité d'entreprise européen d'ArcelorMittal

Le site web du comité d'entreprise d'ArcelorMittal et de l'IG Metall Brême, présente non seulement les représentants locaux des travailleurs, mais également les structures en place en Allemagne et

en Europe. Le CEE de l'entreprise sidérurgique luxembourgeoise qui a été créé sous sa forme actuelle après la fusion en juillet 2007 (voir rapport dans CEE-News 2/2007) – y trouve une section distincte. Sous le titre « Douche froide pour la main-d'œuvre » le bulletin d'information du CE (BR News) présente la situation actuelle à Liège (voir rapport dans CEE-News 3/2011). Les textes suivants sont seulement disponibles en allemand :

- La présentation de la structure du CEE
- Le bulletin d'information du CE sur la situation à Liège

Les relations coopératives de travail stimulent-elles l'innovation ?

Dans le cadre d'un projet de recherche, l'institut de promotion du travail de Bolzano a analysé les relations du travail du Tyrol du Sud sur leur contribution à l'innovation. Le site présente les résultats du projet. Cela inclut un manuel des « meilleures pratiques » en matière de négociation collective au niveau de l'entreprise et une analyse de la diffusion des innovations organisationnelles dans les sociétés du Tyrol du Sud. Les textes suivants sont disponibles en italien :

- Le site du projet de recherche
- Le manuel sur la négociation collective au travail
- L'étude de la diffusion des innovations organisationnelles

Des nouvelles du syndicalisme britannique

D'un point de vue syndical, le site indépendant UnionNews publie des reportages critiques sur les derniers développements au Royaume-Uni. En plus des dernières nouvelles, on y trouve également des fonctionnalités, des films et des podcasts en anglais.

- Le site UnionNews
- Présentation du site

Conditions de production des fournisseurs d'Apple

Les produits innovants d'Apple battent des records de vente et jouissent d'un statut de marque culte. Les conditions de travail dans les chaînes d'approvisionnement ne sont pas toujours exemplaires. Les propriétaires du site web AppleLabor.com ont étudié sur place la situation en Chine et donnent un aperçu de la couverture médiatique actuelle du sujet. Ils soulignent également les engagements et les rapports d'avancement de la société informatique américaine. Le site est seulement disponible en anglais.

- Le site web AppleLabor.com

De nombreux autres liens intéressants ont été compilés dans une collection de liens.

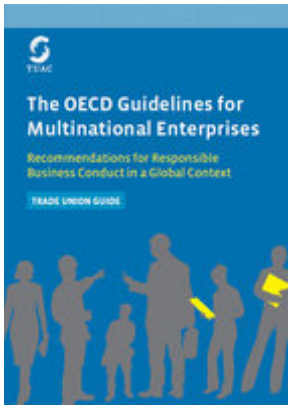
11. Des nouvelles publications

Syndicats finlandais en baisse lente

En comparaison avec d'autres pays, les syndicats sont toujours forts en Scandinavie : en membres et en ressources, mais également par leur réputation auprès de la population. Le nombre élevé de membres ils le

doivent aussi en partie aux caisses de chômage, qui sont généralement proches des syndicats. Toutefois, le degré d'organisation est en déclin en Europe du Nord. En Finlande, il est tombé du plus haut, de 80 % au milieu des années 1990, à 67 % en 2009. L'étude publiée en novembre 2012 met en évidence de manière détaillée l'histoire des syndicats finlandais, mais aborde également les défis actuels.

- Télécharger l'étude (en langue anglaise)

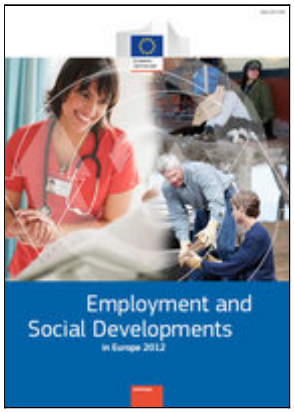


Guide des principes directeurs pour les entreprises multinationales

Pour la première fois en 1976, les gouvernements des pays de l'OCDE ont formulé des principes de comportement responsable des entreprises multinationales. Les principes ont été révisés en mai 2011. Les nouveautés sont l'obligation de diligence de l'entreprise pour la situation sociale dans la chaîne d'approvisionnement, mais aussi le renforcement des mécanismes de plaintes. Ces plaintes sont de plus en plus souvent déposées par les syndicats. Par exemple : la plainte déposée en juillet 2011 contre la Deutsche Telekom pour comportement antisyndical aux États-Unis (voir rapport dans CEE-News 2/2011). Depuis décembre 2012, il y a un guide syndical qui se base sur les principes révisés (en anglais).

- Pour plus d'informations
- Télécharger le guide

L'évolution sociale en comparaison européenne



En janvier 2013, la Commission européenne a publié un rapport de 476 pages qui est un véritable trésor de statistiques et commentaires sur la situation sociale. Les différents chapitres examinent le chômage, les systèmes de sécurité sociale, la fiscalité des revenus du travail, des salaires et des revenus, ainsi que l'inadéquation des compétences sur les marchés du travail européens. L'étude des données met rapidement en évidence les grands écarts entre les régions de l'Union européenne dans le contexte de la crise de la dette. La brochure est seulement disponible en anglais.

- Télécharger le rapport

Les lignes directrices pour le dialogue social

Le Centre de formation de Turin de l'Organisation internationale du Travail (OIT), a publié en janvier 2013 un guide du dialogue social. Il vise à soutenir des agents multiplicateurs dans la formation syndicale dans les pays d'Europe centrale et orientale. En plus de la version originale anglaise, le guide est disponible en croate, en hongrois, en polonais et en roumain. Le Slovène, le tchèque, le lituanien et le bulgare suivront bientôt. Sur 90 pages, la brochure fournit les connaissances de base en matière de dialogue social dans chaque pays et au niveau européen. Un chapitre spécifique est consacré aux comités d'entreprises européens. Les autres chapitres décrivent des stratégies pour résoudre les conflits et les techniques de négociation avec l'employeur.

- Plus d'informations
- Télécharger le guide (en langue anglaise)

12. La EWC Academy: des exemples de notre travail

5e conférence pour CEE et SE à Hambourg

Pour la cinquième année consécutive, a eu lieu du 28 au 29 janvier 2013 à Hambourg, la conférence annuelle pour comités d'entreprise européens et des comités d'entreprise SE. 30 participants venus d'Allemagne, d'Angleterre, de Suède, de Norvège, de Pologne et des Pays-Bas de plus de 20 entreprises ont donné des informations sur les tendances actuelles.

Les membres du CEE de la société de technologie américaine Hewlett-Packard, du conglomérat allemand Freudenberg et du fabricant belge de mousse Recticel ont fait état de procédures au tribunal, de culture d'entreprise et de politique contractuelle. La deuxième journée a été consacrée à une visite guidée par le comité d'entreprise à l'usine Airbus de Hambourg.

Renégociation de l'accord CEE de ZF

En préparation de la prochaine session plénière du CEE le 22 janvier 2013 à Friedrichshafen, un groupe de travail du comité d'entreprise européen a mis en place avec le soutien de la EWC Academy le cadre pour la renégociation de l'accord CEE. L'équipementier automobile du lac de Constance n'avait plus mis à jour le texte de l'accord depuis la création du CEE en 2000. Les règles de la nouvelle loi CEE allemande s'appliquent donc directement à ZF ce qui renforce considérablement la position de négociation du comité d'entreprise. En 2011, la société avait pour la première fois convenue des principes globaux de responsabilité sociale. Deux représentants du Brésil participent régulièrement aux réunions du CEE (voir rapport dans CEE-News 4/2012).

Renégociation de l'accord CEE de O_2

Du 29 au 30 janvier 2013, le CEE de l'opérateur de téléphonie mobile s'est réuni en session plénière à Windsor, où la EWC Academy organisait une formation sur la nouvelle directive CEE. Le CEE a été fondé en 2004 en vertu du droit britannique, peu avant l'acquisition par la société espagnole de télécommunications Telefónica. L'accord a été mis à jour en septembre 2009. Il contient des dispositions ambitieuses par rapport aux normes britanniques.

En 2000, Telefónica avait signé un code de conduite mondial avec les syndicats (voir rapport dans CEE-News 4/2007), mais n'avait pas encore établi son propre CEE. Par conséquent, il est concevable que le CEE de la division téléphonie mobile soit étendu à l'ensemble du groupe Telefónica et soumis à la loi espagnole. À cet effet, la EWC Academy a déjà donné une première estimation.

Préparation des négociations SE

La société allemande pharmaceutique Lohmann Animal Health formera un groupe spécial de négociation (GSN) pour travailler sur un accord de participation SE. Le 18 février 2013 à Cuxhaven, la EWC Academy organisait une session de formation pour les élus allemands. Le fabricant de vaccins pour les volailles et d'additifs alimentaires a formé une société européenne (SE) sans représentation des salariés. Les négociations sur l'implication des salariés des filiales doivent se faire plus tard.

- Pour plus d'informations sur la forme juridique de la SE (en langue allemande)

Le comité d'entreprise SE soumet un rapport de projet

Avec le soutien de la EWC Academy le comité d'entreprise SE de la Donata Holding SE a réalisé en 2012 un projet financé par l'UE pour améliorer l'utilisation des droits d'information et de consultation. À cette fin, a été mis au point un système d'information Internet sur les données économiques et sociales (voir rapport dans CEE-News 3/2012).

- Le rapport final en téléchargement (en langue anglaise)

13. Ateliers actuels

Depuis janvier 2009, la EWC Academy et son prédécesseur organisent des conférences techniques et des colloques pour les membres de comités d'entreprise européens, de comités d'entreprises SE et des groupes spéciaux de négociation. Au total 461 représentants des travailleurs de 189 entreprises y ont participé jusqu'à présent (cela correspond à environ 17 % de toutes les entreprises avec CEE en Europe).

- Pour plus d'informations sur les événements (en langue anglaise)

« Séance cinéma » ou comité d'entreprise européen à part entière ?

Du 2 au 5 avril 2013 aura lieu au château de Montabaur (photo) un séminaire CEE mettant l'accent sur l'information et la consultation en matière de restructuration. Comment développer dans la pratique la consultation des CEE et préparer un avis sans faille ? Le séminaire vise également aux comités d'entreprise SE.

Journées découvertes du CEE

Un séminaire de base se fera de nouveau en parallèle. Il est destiné à des membres nouvellement élus aux comités d'entreprise européens et aux élus des comités d'entreprise nationaux qui veulent s'informer des étapes successives pour la mise en place d'un comité d'entreprise européen. Ce séminaire vise également aux comités d'entreprise SE. Les séminaires à Montabaur seront seulement en allemand.

- Programme et formulaire d'inscription pour les deux séminaires à Montabaur
- Rapport du séminaire CEE et SE à Montabaur de l'année dernière

Séminaire en langue anglaise : comment consulter correctement? Séminaire d'initiation

Les deux mêmes séminaires comme à Montabaur se déroulera en anglais à Esher (près de Londres) du 3 au 5 Septembre 2013. L'ordre du jour est actuellement en préparation.

Séminaire sur le droit européen à Strasbourg

Les derniers développements du droit de travail européen seront traités lors d'un séminaire qui se déroulera à Strasbourg du 15 au 19 avril 2013. En plus de la visite au Parlement européen (photo) il y aura également une discussion avec la parlementaire Jutta Steinruck (SPD). Le séminaire se déroulera en coopération avec le bureau de liaison de la Confdération allemande des syndicats (DGB) et s'adresse à tous les représentants des salariés, non seulement aux membres de CEE.

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

Le modèle scandinave de la représentation des salariés

Du 23 au 25 avril 2013, nous réalisons pour la première fois un colloque à Oslo. Les représentants des salariés de l'Allemagne, de Scandinavie et d'autres pays européens vont avoir la possibilité de se rencontrer et d'apprendre les uns et les autres systèmes. Plusieurs intervenants présenteront les caractéristiques spécifiques de la voie scandinave de la participation et le travail des CEE dans les entreprises scandinaves.

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

Conférence pour les élus dans le secteur financier

Le 29 et le 30 avril 2013, nous organisons à Francfort une conférence internationale pour les comités d'entreprise sur les restructurations transfrontalières dans le secteur financier. Une représentante syndicale du groupe des parties prenantes de l'Autorité bancaire européenne interviendra ainsi que le professeur Hickel qui va présenter les solutions pour surmonter la crise financière. Le CEE d'UniCredit est présenté comme étant une « pratique exemplaire ».

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

La représentation des salariés dans les entreprises japonaises

Le 16 et 17 mai 2013 aura lieu à Hambourg pour la première fois une conférence spéciale pour les CE dans les sociétés japonaises. Tous les intervenants ont une relation spéciale avec le sujet.

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

Compétence interculturelle pour les représentants des salariés

Du 27 au 29 mai 2013, dans une atmosphère maritime, sera organisé au navire-musée Rickmer Rickmers au port de Hambourg une formation en matière de compétences internationales et multiculturelles pour les membres de CE.

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

Les représentants des salariés dans les entreprises américaines

Du 5 au 6 juin 2013, aura lieu à l'American Academy au bord du lac Wannsee à Berlin, un séminaire pour les élus dans des entreprises américaines. Outre les interventions d'experts, il s'agit d'une occasion d'échanger les expériences sur le travail dans les CEE et la culture d'entreprise américaine. La conférence s'adresse également aux élus des entreprises européennes avec des filiales importants aux États-Unis.

Modérateur du séminaire est l'ancien président du CEE de General Motors, Klaus Franz (interprétation en français sur demande).

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

Séminaire germano-roumain des comités d'entreprise à Bucarest (Attention : nouvelle date)

Le 12 et 13 juin 2013, les membres de comités d'entreprise d'Allemagne et d'autres pays d'Europe occidentale présentes en Roumanie vont avoir la possibilité d'obtenir un aperçu des relations industrielles et de la situation économique locale, ils pourront discuter avec les représentants roumains et nouer des contacts (interprétation en français sur demande). Y sera présenté l'exemple de Nokia : après la fermeture de l'usine de Bochum en Allemagne, une entreprise avait été ouverte en Roumanie, mais fermée quatre ans plus tard (voir rapport dans CEE-News 3/2011).

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

Cours : Anglais des affaires pour élus germanophones

Le prochain cours aura lieu du 2 à 8 juin 2013 à Eastbourne.

- Le programme pour Eastbourne
- Pour plus d'informations sur nos cours de langue

Des manifestations intra

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

- Les sujets des formations intra
- Les sujets des interventions et présentations

14. Mentions légales

Les CEE-News sont publiés par :

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

Ont collaboré à ce numéro :
Werner Altmeyer, Manfred Bobke, Rita da Luz, Martin Roggenkamp

Distribution de l'édition allemande : 18.851 destinataires
Distribution de l'édition anglaise : 2.879 destinataires
Distribution de l'édition française : 2.890 destinataires

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

Ici vous pouvez abonner oder résilier la newsletter.

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