



Bienvenu à l'édition n° 1/2014 de CEE News.

16 avril 2014

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. Un juge espagnol renforce le processus de consultation](#)
- [2. Dissolution du CEE en cas de résiliation d'un ancien accord](#)
- [3. Le droit du travail français en mouvement](#)
- [4. Des nouvelles venant d'autres pays](#)
- [5. Création de comités d'entreprise européens](#)
- [6. L'actualisation d'accords CEE](#)
- [7. Les conseils de surveillance SE avec ou sans participation](#)
- [8. Des accords d'entreprise européens](#)
- [9. Internationale Rahmenabkommen](#)
- [10. Des sites Web intéressants](#)
- [11. Neue Publikationen](#)
- [12. La EWC Academy : des exemples de notre travail](#)
- [13. Les séminaires actuels](#)
- [14. Impressum](#)

1. Un juge espagnol renforce le processus de consultation

Annulation des licenciements de masse pour l'équipementier américain



Le 14 février 2014 a été publiée dans le nord de l'Espagne, une décision de justice qui renforce considérablement le rôle des comités d'entreprise locaux et européens en matière de restructurations. À la demande du comité d'entreprise de Tenneco, la cour suprême des Asturies à Oviedo (photo) avait ordonné le maintien à l'emploi de l'ensemble des 216 travailleurs licenciés dans la ville côtière de Gijón. Le 21 janvier 2014, la cour avait déjà arrêté la délocalisation des machines et des équipements. Bien qu'il ne s'agisse que de la délocalisation d'un petit site, l'affaire va avoir un impact juridique européen énorme.

Selon la décision du juge espagnol, la fermeture définitive du site de Gijón avait déjà été prise en septembre 2013 au siège social en Illinois (USA), bien avant la consultation des représentants du personnel européens. Même si la direction de l'usine avait accepté de financer un cabinet de conseil proposé par le comité d'entreprise européen et de prolonger d'un mois la période de consultation, les alternatives économiques à la fermeture de l'usine n'avaient pas été sérieusement

discutées. Ce qui représente une violation de la loi pour la cour. Dans un tel contexte, la consultation n'a pas de sens et devient inefficace; il ne peut pas y avoir de licenciement sans consultation. La production doit reprendre pour au plus tard le 25 avril 2014 et les salaires payés pour le temps écoulé depuis l'arrêt de la production le 23 décembre 2013.

- [L'annonce de la restructuration par la direction centrale](#) (en langue anglaise)
- [Rapport sur la décision de la cour](#) (en langue espagnole)
- [Le verdict de la cour](#) (en langue espagnole)

La consultation à la française

En France, patrie du modèle de consultation, de tels jugements sont à l'ordre du jour, comme en mars 2013 pour le laboratoire pharmaceutique Sanofi (voir [rapport dans CEE-News 2/2013](#)). Une expérience également faite par l'entreprise d'électronique néerlandaise Philips en février 2010 quand la fermeture de l'usine avait été arrêtée par le tribunal (voir [rapport dans CEE-News 1/2010](#)), ou par deux banques françaises dont la fusion avait été temporairement suspendue en juillet 2009 (voir [rapport dans CEE-News 4/2009](#)). En novembre 2006 le comité d'entreprise européen de Gaz de France avait suspendu une fusion pendant près d'un an et demi et négocié dans l'intervalle une sorte d'équilibre des intérêts au niveau européen (voir [rapport dans CEE-News 1/2008](#)). Dans tous les cas, il s'agissait de la mise en œuvre correcte d'un processus de consultation qui, selon la lecture française, ne se termine qu'après le dépôt d'un avis écrit et fondé du comité d'entreprise européen ou local (voir [rapport dans CEE-News 3/2011](#)).

Une situation confuse dans d'autres pays

En Espagne, une francisation de la jurisprudence est en train d'émerger. La Cour suprême à Madrid avait déjà rendu un jugement similaire en mars 2013 (voir [rapport dans CEE-News 2/2013](#)). Un jugement opposé en avril 2013 nous revient cependant de Lettonie. Selon la Cour suprême de Riga une indemnisation ou l'annulation des licenciements ne peut pas être dérivée d'une erreur en cours de processus de consultation ou à défaut de consultation. L'Allemagne non plus n'a pas une compréhension du modèle de consultation français qui caractérise les directives européennes pertinentes. Le cas Tenneco rappelle celui de l'équipementier américain Visteon. En septembre 2011 le CEE n'avait pas pu arrêter les licenciements en Espagne devant la Cour d'appel de Cologne (voir [rapport dans CEE-News 3/2011](#)). Cela soulève la question du pourquoi de l'intervention de la Cour de justice européenne. En septembre 2009, les juges de Luxembourg avaient déjà défini plus précisément les différentes étapes pour la bonne exécution d'un processus de consultation (voir [rapport dans CEE-News 3/2009](#)).



- [Vue d'ensemble des décisions de justice](#)

Annnonce d'un événement : comment bien consulter?

Du 29 septembre au 2 octobre 2014 aura lieu à Cassel un séminaire pour les CEE qui examine la législation en matière d'informations et de consultation, particulièrement sous l'aspect de la restructuration. Il concerne également les comités d'entreprise SE.

TIPP !

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

2. Dissolution du CEE en cas de résiliation d'un ancien accord

Les représentants du personnel d'une banque à Londres marquent l'histoire juridique



Depuis le 6 octobre 2012, il n'y a plus de comité d'entreprise européen chez HSBC. La plus grande banque d'Europe avec 270.000 salariés dans le monde et 7.200 succursales est désormais contrainte de négocier la création d'un nouveau CEE sur la base des nouvelles normes. L'ancien accord de septembre 1996 a déjà été résilié à l'unanimité par les élus.

Depuis de nombreuses années, la direction centrale a été critiquée pour ne pas avoir accepté de mener un processus d'information et de consultation avec le CEE. Le point de déclenchement pour

la résiliation de l'accord CEE était la fermeture sans consultation du comité d'entreprise européen d'un centre de services partagés à Ostrava (République tchèque) en septembre 2011. Une action en justice n'était cependant pas possible vu que «les vieux accords volontaires» fondés sur l'article 13 de l'ancienne directive CEE ne sont pas exécutoires au Royaume-Uni. Les membres du CEE n'ont pas vu de raison pour poursuivre leur travail sur cette base juridique.

- [Étude de cas du CEE de HSBC de 2003](#) (en langue anglaise)

Un chemin rocailleux vers un "vrai" CEE

La directive européenne ne prévoit pas de conséquences en cas de résiliation d'anciens accords «volontaires». Par conséquent, le chemin mène par un groupe spécial de négociation (GSN), qui peut négocier un accord CEE dans les trois ans. Pendant ce temps, il n'y a pas de comité d'entreprise européen. À HSBC, le GSN a été constitué le 5 mars 2013, il y a eu une autre réunion avec la direction centrale en novembre 2013 et en mars 2014. Il n'y a pas encore de résultats de la négociation. Le délai court jusqu'à octobre 2015. Après ce sont les prescriptions subsidiaires de la législation CEE britannique qui s'appliquent (TICER 2010) et il sera constitué un CEE par force de loi. L'exemple de la compagnie aérienne easyJet permet d'illustrer les bonnes possibilités de travail qui peuvent être réalisées (voir [rapport dans CEE-News 3/2012](#)).

Annnonce d'un événement

Le président du groupe spécial de négociation de HSBC fera rapport sur le cas lors de la conférence CEE du 23 au 24 octobre 2014 à Londres.

TIPP !

Nouvelles normes européennes peu digestes pour les directions américaines

Depuis le 24 janvier 2014, il n'y a plus de comité d'entreprise européen à Hewlett-Packard. Quelques jours avant Noël, les négociations sur l'adaptation de l'ancien accord CEE avaient échoué. Le CEE avait résilié l'accord avec un délai de 18 mois en fin juillet 2012 et était allé devant la Cour du travail de Bruxelles pour manque d'informations sur les licenciements annoncés (voir [rapport dans CEE-News 3/2012](#)).



En décembre 2012, les deux parties avaient convenu d'un règlement du différend. La direction centrale avait accepté de négocier un accord CEE sur base de la nouvelle directive de l'UE durant un délai d'un an et de mettre fin à l'insécurité juridique de l'ancien accord «volontaire». Du côté des salariés, ils avaient accepté un retour au droit britannique de l'accord qui était sur base de la loi CEE belge. Au cours de l'année 2013, il y a eu plusieurs rondes de négociations, mais la direction centrale n'a pas montré une réelle volonté pour appliquer sérieusement les nouvelles normes européennes. Il n'y a toujours pas de consultations et les experts n'ont pas été payés. La direction a peut-être espéré un découragement des représentants des salariés. Ceux-là ont cependant accepté la dissolution du CEE, les nouvelles normes pour la consultation leur importaient plus que la poursuite d'un «CEE spectacle» inutile.

- [Avis du président du CEE](#) (en langue anglaise)

Quelques jours après la dissolution du CEE, onze pays ont présenté une demande officielle de formation d'un groupe spéciale de négociation. La direction centrale doit donc convoquer la première réunion au plus tard le 27 juillet 2014. Si le groupe spécial de négociation (GSN) est invité dans les délais, la date limite pour les négociations est janvier 2017. En cas d'échec des négociations ou si le GSN n'est pas invité à temps, un CEE sur la base des prescriptions subsidiaires de la loi britannique sur le CEE sera constitué (TICER 2010). Les textes suivants sont seulement disponibles en anglais :

- [La législation CEE britannique](#)
- [Guide de la législation CEE du gouvernement britannique](#)

Annnonce d'un événement

L'ancien président du CEE de Hewlett-Packard fera rapport sur le fond de l'affaire dans le cadre d'un séminaire pour les CE européens du 30 juin au 1er juillet 2014 à Munich.

TIPP !

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

Contexte juridique : Comment éviter la dissolution du CEE ?



Un scénario comme pour HSBC et Hewlett-Packard est théoriquement possible dans plus de 400 entreprises. Conformément à l'article 14 de la nouvelle (article 13 de l'ancienne) directive CEE, tous les accords signés avant le 22 septembre 1996, ou changés entre juin 2009 et juin 2011, ne sont pas couverts par la loi. Cette concession aux associations d'employeurs au cours du processus législatif devait empêcher de résilier les anciens accords «volontaires». La période sans comité d'entreprise européen peut prendre jusqu'à trois ans.

La seule façon d'éviter une dissolution du CEE et d'intégrer les normes améliorées de l'information et de la consultation est l'utilisation de l'article 13 de la nouvelle directive européenne sur les renégociations avec les changements dans la structure de l'entreprise. Il n'y a cependant pas de définition claire des circonstances ni de décision de justice en la matière.

Annnonce d'un événement

Cette question sera traitée lors d'un séminaire juridique CEE du 28 au 30 octobre 2014 à Wurtzbourg.

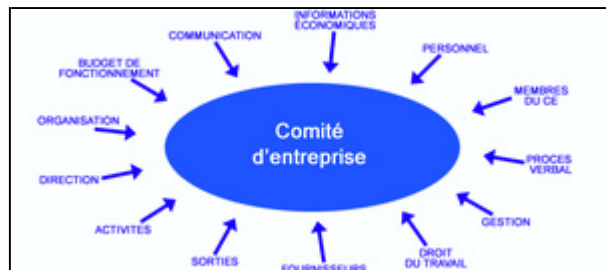
TIPP !

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

3. Le droit du travail français en mouvement

La Loi des procédures de consultation révisée

Le 1er janvier 2014, est entré en vigueur un nouveau règlement sur les droits du comité d'entreprise en France. Les procédures de consultation seront ainsi redéfinies. Le règlement limite le délai pour le dépôt d'un avis et régule la portée et de la procédure de présentation des données économiques de l'entreprise. Le règlement fait partie de la politique anticrise controversée du gouvernement socialiste (voir [rapport dans CEE-News 1/2013](#)) et est observé dans toute l'Europe parce que le processus de consultation français a servi de modèle pour les directives européennes sur les comités d'entreprise européens.



L'avis du comité d'entreprise est d'une importance juridique élevée pour toute la procédure. L'employeur n'est pas tenu d'examiner les propositions du CE, mais il doit attendre l'avis pour pouvoir mettre en exécution les mesures, afin de théoriquement les prendre en compte. En d'autres termes, les licenciements valables devant le tribunal sont seulement possibles après avoir réalisé et achevé la procédure de consultation. Les comités d'entreprise français essayent donc de retarder l'avis jusqu'à ce que l'employeur s'avance dans la conciliation des intérêts. Les négociations ont donc toujours lieu avant la déposition de l'avis. C'est là où réside le secret du modèle de la représentation des salariés en France, en l'appliquant avec intelligence elle peut fournir des résultats similaires à celles de la cogestion allemande.

Les délais du nouveau règlement



L'ensemble du processus est accéléré pour permettre la mise en œuvre rapide d'une restructuration. Les parties concernées doivent convenir des délais avant le début d'un processus de consultation. En absence d'un accord, le délai pour déposer un avis est d'un mois. Si le comité d'entreprise fait appel à un cabinet de conseil, la période est automatiquement prolongée de deux mois. Dans certains cas clairement définis par la loi, elle peut être de trois ou quatre mois. Ces délais s'appliquent seulement aux comités d'entreprise français. Le comité d'entreprise européen peut prendre le temps nécessaire comme avant (voir [rapport dans CEE-News 3/2011](#)).

Le délai commence lorsque l'employeur a présenté toutes les informations au sujet de ses plans. Comme il y a souvent des contestations sur l'étendue des données et le début de la période, ce point a également été réglé. Après sa nomination l'expert a trois jours pour demander des documents supplémentaires et l'employeur doit les fournir dans les cinq jours. Le comité d'entreprise peut demander un référé au tribunal du travail s'il a reçu trop peu d'informations permettant d'aller dans les détails. Une nouveauté: l'employeur peut agir librement après la date limite, même si le comité d'entreprise **n'a pas** encore rendu un avis. Les comités d'entreprise allemands connaissent cette procédure pour des cas de licenciements individuels.

- [Explication de la nouvelle législation](#)
- [Le texte du décret](#)

Annnonce d'un événement

Le nouveau décret de consultation française sera présentée par une consultante parisienne lors du séminaire CEE à Cassel du 29 septembre au 2 octobre 2014.

TIPP !

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

L'usine de pneumatiques Goodyear

L'usine de pneumatiques Goodyear à Amiens (nord de la France) montre comment l'ancien droit à la consultation pouvait être appliqué. Depuis 2007, le comité d'entreprise en refusant de donner un avis, avait pu empêcher avec succès la fermeture du site avec ses 1.200 salariés. Les tribunaux ont constaté à plusieurs reprises des erreurs de l'employeur dans le processus de consultation (voir [rapport dans CEE-News 4/2009](#)). Mais à long terme la fermeture n'a pas pu être empêchée. Pour imposer des indemnités de départ plus élevées dans le cadre de la négociation du plan social, les directeurs ont été séquestrés en janvier 2014 (« boss-napping »).

- [Rapport sur le « boss-napping » à Goodyear](#)

La cour constitutionnelle renverse l'obligation légale de rechercher des investisseurs

Le 27 mars 2014, la « Loi Florange » a été partiellement annulée par le Conseil constitutionnel pour atteinte au droit à la propriété. Cette loi oblige les entreprises viables à examiner avant la fermeture s'il y a un acheteur potentiel voulant continuer la production. Si elles ne le font pas, elles s'exposent à des amendes. La loi était une réponse à la fermeture de l'aciérie ArcelorMittal à Florange (Lorraine) et une promesse de campagne de François Hollande (voir [rapport dans CEE-News 3/2013](#)).

- [Rapport sur la décision du Conseil constitutionnel](#)

4. Des nouvelles venant d'autres pays

Des interventions politiques contre le comité d'entreprise aux États-Unis



Du 12 au 14 février 2014, le personnel de l'usine Volkswagen à Chattanooga (Tennessee) a rejeté par une majorité étroite de 712 à 626 votes et avec un taux de participation de 98 % la représentativité de la fédération syndicale américaine de l'automobile UAW et la formation d'un comité d'entreprise local. Le vote a été accompagné par des campagnes massives du Parti républicain et financé par des groupes de pression qui prétendaient être des « combattants de la liberté » contre la « cogestion allemande ». « L'usine recevra beaucoup plus de commandes si les salariés se détournent du syndicat » était leur slogan. Toutefois, au fond, il s'agissait d'empêcher un précédent dans les états antisyndicaux du sud.

Depuis la création de l'entreprise en 2011, le comité d'entreprise mondial du groupe tente d'établir une représentation des salariés. C'est la seule usine Volkswagen au monde sans représentation. Même en Chine, il existe des structures de représentation, mais pas (encore) dans le sens occidental du terme. Si le personnel avait donné son aval, il y aurait eu le premier comité

d'entreprise inspiré du modèle allemand sur le sol des États-Unis.

- [Rapport d'information sur l'histoire](#) (en langue anglaise)
- [Rapport de presse peu avant le vote](#) (en langue anglaise)
- [Évaluation des événements après le vote](#) (en langue allemande)
- [Avis de la fédération syndicale industriALL](#)

Des sociétés « pour empêcher les syndicats » spécialisés dans l'intimidation

Aux États-Unis, il y a tout un secteur de sociétés de conseil qui se disent « conseillers aux relations du travail ». En réalité ce sont des « chasseurs de syndicat » (union busters) qui torpillent la formation de représentations de salariés. Ils utilisent des centaines de millions de dollars par an et sont de plus en plus actifs au Royaume-Uni (voir [rapport dans CEE-News 3/2010](#)). Mais même des entreprises européennes qui se comportent correctement en Europe utilisent la situation aux États-Unis pour violer les normes internationales du travail. C'est ce qu'a révélé en septembre 2010, une étude de l'organisation des droits de l'homme Human Rights Watch (voir [rapport dans CEE-News 3/2010](#)). Les textes suivants sont uniquement disponibles en anglais :

- [Étude sur les consultants antisyndicaux au Royaume-Uni](#)
- [L'étude de Human Rights Watch](#)

Annonce d'un événement

Le 30 juin et 1er juillet 2014, le secrétaire général du CE mondial de Volkswagen présentera un rapport sur les événements lors du séminaire CEE à Munich.

TIPP !

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



Le tribunal du travail autorise la lutte sociale

Le 20 février 2014, la Cour suprême du Travail du Danemark a statué sur la légalité d'une action pour faire appliquer la convention collective danoise pour les travailleurs temporaires étrangers. Les peintres polonais avaient été envoyés par une société allemande pour rénover un hôtel à Aarhus pendant trois mois. Comme la société allemande avait refusé le 29 novembre 2013 de signer la convention collective danoise et les travailleurs contractuels et avait continué de payer des salaires « dumping », le syndicat des peintres avait organisé des piquets de grève et un boycott. Face à cela, la société allemande a introduit une plainte : en vain. Alors que pour une plainte similaire en Suède, la Cour européenne avait encore interdit de telles grèves en 2007 (voir [rapport dans CEE-News 4/2007](#)), le jugement actuel de Copenhague est une victoire pour les syndicats.

- [Rapport sur le jugement](#) (en langue anglaise)
- [Le texte du verdict](#) (en langue danoise)

5. Création de comités d'entreprise européens

Une Joint-venture avec son propre CEE

L'équipementier automobile allemand ZF Lenksysteme, basé à Schwäbisch Gmünd a un comité d'entreprise européen depuis le 12 décembre 2013. Le joint-venture qui a été formé en 1999 appartient à moitié à



Bosch et à ZF Friedrichshafen. Le CEE représente trois pays en Europe: l'Allemagne, la Hongrie et la France. L'entreprise au Royaume-Uni avait été fermée en 2011. Jusqu'à présent, la main-d'œuvre n'était pas représentée ni par le CE européen de Bosch ni de ZF Friedrichshafen (voir [rapport dans CEE-News 1/2013](#)). La prochaine réunion du CEE est prévue en Hongrie, où sera construite une installation de production additionnelle.

- [Rapport de la réunion constitutive](#) (en langue allemande)

Première création d'un CEE en Slovaquie



Le 18 décembre 2013 a été signé à Velenje en Basse-Styrie un accord CEE pour Gorenje. C'est le premier CEE de droit slovène. Déjà en Yougoslavie Gorenje était, l'un des plus grands fabricants de cuisinières à gaz, machines à laver et de lave-vaisselle. Avec plus de 11.000 salariés, il est aujourd'hui l'un des plus gros employeurs de la Slovénie. Il y a eu des réunions régulières pour informer et consulter les élus avec la République tchèque depuis 2007, mais il n'y a jamais eu de CEE.

Le CEE a été constituée en janvier 2014. Il se réunit deux fois par an et compte 18 membres, dont dix de Slovénie. Un siège a été attribué au Danemark, à la Suède, aux Pays-Bas, l'Allemagne, l'Autriche, la République tchèque et la Croatie. La Serbie a un mandat d'invité. Le Comité exécutif est composé de quatre membres. L'accord CEE reprend toutes les dispositions de la nouvelle directive européenne. Conformément à la loi slovène, Gorenje dispose également d'un Conseil de Surveillance qui est composé de six représentants des actionnaires et quatre représentants des salariés. Le président du comité d'entreprise slovène est membre du Conseil de Surveillance et a occupé la présidence du groupe spécial de négociation. En 1993 déjà, le droit du travail slovène s'était fortement inspiré de l'Allemagne et de l'Autriche.

- [La représentation sur le lieu de travail en Slovénie](#)
- [La représentation dans le conseil de surveillance en Slovénie](#)
- [Les représentants des salariés au conseil de surveillance de Gorenje](#) (en langue anglaise)

Création du CEE numéro 10 en Espagne

Le 4 février 2014 a été signé à Madrid un accord de CEE de droit espagnol pour FerroAtlántica. La seule entreprise sidérurgique espagnole est installée sur la côte atlantique de l'Espagne et en France. Par conséquent, le CEE ne comprendra que deux pays. Toutefois, ses membres proviennent de différents lieux et de filiales. Le dernier CEE avait été créé en Espagne en novembre 2013 (voir [rapport dans CEE-News 4/2013](#)), le pays a encore beaucoup de retard à rattraper.



- [Rapport sur l'accord CEE](#) (en langue espagnole)

6. L'actualisation d'accords CEE

Un fabricant de tubes italien intègre la nouvelle directive de l'UE



Le 23 octobre 2013 a été renouvelé l'accord CEE de Tenaris lors d'une réunion à Zalău (Nord de la Roumanie). Le CEE de droit italien a été créée en décembre 2008. Il reste composé de onze membres, qui se réunissent une fois par an: huit d'Italie et trois en provenance de Roumanie. Le droit à la formation et la définition de l'information et de la consultation de la nouvelle directive sont les nouveautés de l'accord. Le comité exécutif sera augmenté de deux à trois membres. Pendant des années, les syndicats ont réclamé l'inclusion de quatre autres pays non européens qui jouent un rôle important dans le Groupe (voir [rapport dans CEE-](#)

[News 4/2009](#)).

Un groupe américain se déplace au Luxembourg

Le 14 février 2014 a été signée à Heidelberg l'actualisation de l'accord CEE de Rockwell Collins. L'équipementier aéronautique avait un CEE de droit britannique depuis la scission de l'ancien conglomerat Rockwell International en 2001. Le texte avait une touche très britannique de la première époque de la mise en place de CEE. Il y avait déjà un forum européen à partir de 1996 sous l'égide du conglomerat.



Pour les représentants des salariés, le nouvel accord CEE est un pas en avant sur deux plans. Tout d'abord, il est régi par le droit luxembourgeois et plus par la loi britannique (considéré trop proche au patronat), d'autre part la nouvelle directive CEE a été entièrement intégrée. Il peut y avoir jusqu'à deux séances plénières par an, le Comité exécutif est composé de cinq membres. Le CEE est composé de délégués de l'Allemagne, de France, du Luxembourg, de Suède, des Pays-Bas et du Royaume-Uni. La EWC Academy assure le rôle de conseiller (voir [rapport dans CEE-News 4/2013](#)).

Le leader mondial des gaz industriels renforce le dialogue social



Le 26 mars 2014 a été signé à Paris un accord CEE fondamentalement révisé pour Air Liquide. L'accord est en conformité avec les normes de la nouvelle directive. Depuis 2000, la société française a un comité d'entreprise européen, qui passera de 28 à 30 membres. Dont sept membres de France et trois d'Allemagne et d'Italie.

À l'avenir, le bureau est composé de cinq membres qui doivent venir de différents pays. Les réunions du comité d'entreprise européen ainsi que celles du bureau ont lieu deux fois par an. Le CEE peut faire appel à l'expert du comité de groupe français pour réaliser les analyses économiques européennes. Tous les frais seront pris en charge par la direction centrale, en plus d'un budget annuel propre de 10.000 € pour le bureau destiné à des traductions, des activités de voyage ou des consultants externes. Comme il s'agit d'un CEE de droit français; il est présidé par l'employeur. La direction envoie quatre personnes: le P.-D.G., le D.R.H. et de deux autres cadres dirigeants.

Une sélection de textes de l'accord CEE a été compilée sur une [page de téléchargement](#).

7. Les conseils de surveillance SE avec ou sans participation

Un groupe de Medias reste sans codétermination

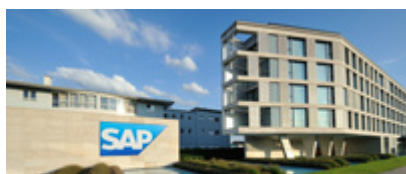
Depuis le 2 décembre 2013, le groupe Axel Springer a pris la forme juridique de société européenne (SE). Comme, la participation dans les sociétés de médias en Allemagne est limitée dans le cadre « protection des entreprises de tendances », il n'y avait pas de représentant des salariés au conseil de surveillance. Dans le cadre de la conversion en SE, cette situation a été figée pour l'avenir. La Axel Springer SE reste la seule entreprise allemande cotée en bourse sans représentants des salariés au conseil de surveillance, ce que critique le syndicat ver.di.



Le groupe spécial de négociation (GSN) est composé de 20 membres, dont huit de l'Allemagne et un de chacun des douze autres pays. Avec plus de 9.300 salariés, l'Allemagne représente près de 80 % des effectifs en Union européenne, suivie par la France, le Royaume-Uni et la Hongrie. Comme il n'y avait pas de comité d'entreprise européen, le comité d'entreprise SE qui s'est réuni pour la première fois le 4 mars 2014 est une nouveauté absolue. Il est composé de 15 membres, parce que les petits pays ne sont pas représentés. Les sessions plénières ont lieu deux fois par an, le Comité exécutif se réunit également deux fois par an.

- [Communiqué de presse sur la conversion en SE](#) (en langue anglaise)
- [Le rapport sur la conversion](#) (en langue anglaise)
- [Communiqué de presse du syndicat ver.di](#) (en langue allemande)

La Société de logiciels SAP avec un conseil de Surveillance paritaire étonnamment grand



Le 10 mars 2014 a été signé au siège de SAP à Walldorf, près de Heidelberg, un accord de participation SE, qui fait partie de ce qu'il y a de meilleurs en Europe. Cela confirme une tendance au cours des dernières années selon laquelle les négociations SE obtiennent de plus en plus de meilleurs

résultats et se dégagent qualitativement des accords CEE. C'est ainsi que le comité d'entreprise SE se réunit par exemple quatre fois par an.

À l'avenir, SAP aura un Conseil de surveillance partiaire composé de 18 membres. Actuellement, le conseil de surveillance allemand de SAP est seulement constitué de 16 membres, sans la conversion en SE il aura été porté à vingt membres. Un conseil de surveillance SE de 18 membres a jusqu'à présent été réalisé que dans un seul cas : le fournisseur d'énergie RWE Generation SE qui compte même vingt sièges (voir [rapport dans CEE-News 4/2013](#)). La règle lors des conversions en SE des grandes sociétés, est la réduction du conseil de surveillance de vingt à douze sièges. Ceci a été expressément demandé par l'employeur pour SAP, mais ce n'est possible au plus tôt qu'après cinq ans et sera ensuite soumis de nouveau à discussion. Sept des neuf représentants des salariés viennent d'Allemagne, un représentant de la France étant le pays ayant le deuxième plus grand effectif et un représentant d'un autre pays, dans ce cas, la Slovénie.

Fondé en novembre 2011, le comité d'entreprise européen (voir [rapport dans CEE-News 4/2011](#)) s'est réuni qu'une seule fois. Il est maintenant remplacé par un comité d'entreprise SE, qui se compose de 34 membres, dont sept Allemands (au CEE il y avait seulement trois). Les pays avec des effectifs réduits peuvent renoncer à leur mandat, mais ne doivent pas le faire. Pour les pays avec plusieurs sites, mais sans comité d'entreprise de groupe, une rencontre nationale des comités locaux avec leurs délégués SE est prévue dans l'accord. L'accord SE a comblé une lacune dans les systèmes nationaux, comme chez le groupe Freudenberg en mars 2012 (voir [rapport dans CEE-News 2/2012](#)).

Les procédures de consultation définies avec précision

Il est frappant que les cinq membres du comité restreint ne puissent se réunir qu'une fois par an. Les autres réunions seront organisées sous forme de téléconférence. Les séances supplémentaires sont seulement possibles dans des cas exceptionnels. C'est la date limite pour les procédures de consultation qui pose problème: l'avis doit être rendu une semaine après la session, la réponse de la direction centrale être rendue une semaine plus tard. La restructuration peut immédiatement être mise en œuvre. Ce calendrier serré rend l'analyse économique presque impossible. La description précise du processus de consultation dans l'accord SE ressemble fortement à un organigramme, tel qu'il en existe pour d'autres sociétés (voir [rapport dans CEE-News 4/2013](#)).

L'accord SE étonnamment bon de SAP est aussi remarquable pour une autre raison. En 2006, il n'y avait pas comité d'entreprise pour les 14.000 salariés en Allemagne. La première élection a été forcée par une action en justice (voir [rapport dans CEE-News 1/2006](#)). Depuis lors, la direction s'est apparemment rendu compte des avantages du dialogue social et de la cogestion.

- [Pour plus d'informations sur la forme juridique de SE](#) (en langue anglaise)

8. Des accords d'entreprise européens

La société néerlandaise de fret aérien en transition

Le 9 décembre 2013 a été conclu à Amsterdam un accord-cadre sur la conception de changements opérationnels au niveau européen pour Martinair Cargo. Les parties contractantes étaient la direction centrale et le comité d'entreprise européen de la société mère Air France KLM. L'augmentation des outils électroniques et les systèmes de traitement des commandes de fret exigent plus de flexibilité. Pour les prochains ajustements, la direction s'est engagée à une information transparente du groupe de travail Cargo du CEE ainsi qu'aux instances nationales de représentation des salariés.



Cet accord renforce en particulier les pays avec un effectif réduit. Par conséquent, il est explicitement exclu dans les principaux pays, la France et les Pays-Bas, où les comités nationaux de la compagnie aérienne disposent déjà des bonnes structures. En juin 2013, la CEE avait déjà signé un accord similaire pour le personnel au sol et les employés des services (voir [rapport dans CEE-News 2/2013](#)).

- [Le texte de l'accord](#)
- [La Charte éthique et de responsabilité sociale](#)
- [Le site Web du CEE d'Air France KLM](#)

Groupe de vins et de spiritueux français renforce la responsabilité sociale



Le 7 janvier 2014, un accord d'entreprise européen sur la responsabilité sociale (RSE) a été signé à Paris entre l'EFFAT, la Confédération européenne des syndicats de l'industrie alimentaire, et la direction centrale de Pernod Ricard. L'accord a été préparé avec l'aide du comité d'entreprise européen. En outre des éléments habituels, il contient également un passage sur l'organisation de restructurations et les aspects environnementaux. Une fois par an, la direction centrale doit présenter un rapport de suivi sur la conformité avec le traité. En cas d'urgence, le CEE ou son bureau peut intervenir à court terme.

- [Rapport de la signature de l'accord](#)
- [Le texte de l'accord](#)

Un fabricant français de pneumatiques avec une Charte sociale européenne

Le 26 mars 2014, un accord-cadre sur la responsabilité sociale et le développement a été conclu en marge d'une session plénière du comité d'entreprise européen de Michelin à Valladolid (centre de l'Espagne). Il s'agit du premier accord transnational depuis la création du CEE en 1999. Il traite de trois domaines spécifiques: l'égalité des chances et la lutte contre la discrimination, la gestion sociale des changements opérationnels, la protection de la santé au travail. Le CEE recevra une fois par an un rapport sur la mise en œuvre de l'accord. En outre, une liste de sujets a été établie pour commencer prochainement de nouvelles négociations transnationales, y compris les normes sociales pour les fournisseurs et les prestataires de services.



- [Rapport sur la réunion du CEE](#) (en langue espagnole)

9. Les accords-cadres internationaux

Une entreprise chimique belge renforce la responsabilité sociale dans le monde



Le 17 décembre 2013, la direction centrale de Solvay et la Confédération syndicale internationale industriALL, ont signé au siège du groupe à Bruxelles un accord-cadre international sur les normes sociales. Il met l'accent sur la sécurité et la protection de l'environnement, également chez les fournisseurs. Deux fois par an, une délégation conjointe ira vérifier la conformité avec l'accord dans un pays sélectionné par les syndicats. En 2008 le comité d'entreprise européen de Solvay avait déjà conclu une charte sur le développement durable et la responsabilité sociale avec la direction centrale

(voir [rapport dans CEE-News 4/2008](#)).

- [Rapport sur la signature de l'accord](#)
- [Le texte de l'accord](#)
- [Dépliant expliquant l'accord](#)

Une entreprise de sécurité suédoise s'engage à des normes fondamentales du travail

Le 19 décembre 2013, la direction centrale de Loomis a signé à Stockholm, un accord-cadre international avec les syndicats. La société de transport de fonds et d'objets de valeur est représentée dans douze pays européens, en Turquie et aux États-Unis. L'accord est d'une importance particulière pour ces deux derniers pays, qui sont connus pour ses violations fréquentes des droits collectifs.



- [Rapport sur la signature de l'accord](#)
- [Impact des accords-cadres internationaux aux États-Unis](#) (en langue anglaise)

Groupe de distribution allemand : la déclaration unilatérale était insuffisante



Le 3 février 2014 a été signée une déclaration conjointe entre la direction centrale du groupe Metro et la fédération européenne des syndicats des services UNI. Le groupe de distribution basé à Düsseldorf n'a jamais voulu signer un accord contraignant pour près de 300.000 salariés dans le monde et avait publié ses propres lignes directrices sur les conditions de travail équitables en 2005. Le CE européen était parvenu seulement en 2011 à imposer une commission de suivi paritaire (voir [rapport dans CEE-News 1/2011](#)).

- [Rapport sur la signature de la déclaration](#) (en langue anglaise)
- [Le texte de la déclaration conjointe](#) (en langue anglaise)
- [Déclaration unilatérale de l'année 2005](#)

10. Des sites Web intéressants

Les jours de grève dans les pays européens

Fin janvier 2014, l'Institut syndical européen (ETUI) à Bruxelles a publié en ligne de nouvelles infographies en matière de grève dans les 28 pays. En plus d'une comparaison européenne, il est également possible de récupérer des données par pays. Au sommet des statistiques, qui couvrent deux décennies depuis 1991, se trouvent des pays comme l'Espagne, la France et l'Italie, où il y a eu des grèves générales à répétition contre les gouvernements en place. Il y a eu peu de grèves en Europe centrale et orientale, en particulier dans les trois États baltes. L'exception reste cependant la Roumanie, où il y a plus de grèves vues des meilleures structures syndicales. En Europe occidentale, ce sont l'Allemagne et la Suisse qui sont les feux rouges des statistiques.



- [Les infographies sur les grèves](#) (en langue anglaise)

Une collecte de données sur la situation en Allemagne



Depuis de nombreuses années, la Fondation Hans Böckler édite une carte de données sur la situation économique et sociale. Elle traite des données sur le marché du travail, la sécurité sociale, la couverture de la négociation collective et l'adhésion syndicale dans une comparaison européenne. Elle est disponible en anglais.

- [Plus d'informations](#)
- [Télécharger la carte de données 2013](#)

Un bulletin de Hongrie

La confédération syndicale hongroise LIGA a lancé en février 2014, un bulletin d'information bimensuel en anglais afin de présenter ses activités et ses projets internationaux. Un quart des affiliés à un syndicat en Hongrie sont organisés dans les centrales syndicales de LIGA. La désormais deuxième plus grande confédération syndicale du pays, a été créé en 1988 pour regrouper les syndicats indépendants qui voulaient un changement de système. LIGA ne participe pas à la fusion des trois autres organisations annoncée en mai 2013 (voir [rapport dans CEE-News 2/2013](#)). Les documents suivants sont uniquement disponibles en anglais :



- [Le bulletin de LIGA](#)
- [Relations industrielles et dialogue social en Hongrie en 2013](#)

Une plate-forme multilingue pour les représentants des salariés de l'industrie de la viande



Au tournant de 2013/14, l'EFFAT (la Confédération européenne des syndicats de l'industrie alimentaire) a lancé un nouveau site Web pour les représentants des salariés de l'industrie de la viande. En outre des rapports on peut également y trouver des vidéos sur le travail des représentations du personnel dans cinq pays, y compris à Vion Foods (Ecosse), Danish Crown (Danemark) et à

Campofrío (Espagne). En début avril 2014 a également été publiée une étude sur la structure et la dynamique de l'industrie européenne de la viande.

- [Pour plus d'informations sur le site Web](#)
- [La page d'accueil de la nouvelle plate-forme](#) (en langue anglaise)
- [L'étude sur l'industrie de la viande](#)

Beaucoup d'autres liens intéressants ont été compilés sous une [collection de liens](#).

11. Des nouvelles publications

Commentaires juridiques sur le droit CEE allemand

Au tournant 2013/14 a paru la 4ème édition de l'ouvrage standard sur la Loi constitutionnelle des entreprises en Allemagne. Dans l'annexe on retrouve sur plus de 170 pages des détails et commentaires sur l'implication juridique des CEE et de la participation des salariés dans la SE. Cela inclut les dernières décisions de justice, comme celui du CEE de Visteon devant la Cour d'appel de Cologne (voir [rapport dans CEE-News 4/2012](#)).

- [Plus d'informations sur le livre](#)
- [Table des matières et extrait](#)
- [Commande en ligne](#)



En janvier 2014 est sortie la 14ème éditions de cet ouvrage standard, juste à temps pour les élections des comités d'entreprises allemands. Les auteurs Däubler/Kittner/Klebe/Wedde se penchent dans une annexe spéciale sur le travail transfrontalier des comités d'entreprises. La législation CEE allemande et également la Loi sur la participation SE sont commentées sur 105 pages, l'ouvrage est complété par un CD-Rom et un livre de formulaires. Les auteurs ont déjà tenu compte de la nouvelle situation juridique des comités d'entreprises européens et des récentes décisions de justice.

- [Plus d'informations sur le livre](#)
- [Tables des matières](#)
- [Commande en ligne](#)

Inventaire des relations industrielles en Europe

Ce recueil a été publié en novembre 2013. 26 chercheurs de différents pays européens y donnent des éclaircissements sur les divers aspects des relations de travail. Un chapitre décrit, par exemple, les syndicats dans le processus de la mondialisation, d'autres contributions s'interrogent sur des sujets liés au comité d'entreprise européen : des problèmes de communication interculturelle et les obstacles à la mise en place d'un CEE. En outre, les pays sont examinés plus en détail. Il y a également une mise au point des conséquences de la crise dans la zone euro. Le livre est le résultat d'un séminaire du groupe de recherche « Relations de travail » à l'Université de Fulde. Le livre est seulement disponible en allemand.



- [Plus d'informations sur le livre](#)
- [Commande en ligne](#)
- [Informations sur le Groupe de recherche de Fulde](#)



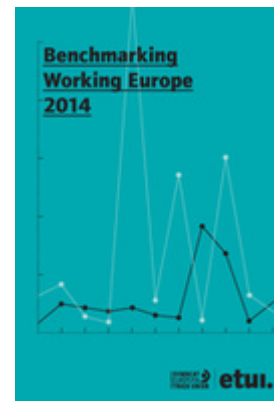
Succès du dialogue social au niveau sectoriel

En janvier 2014, à l'occasion du 15e anniversaire du dialogue social au niveau sectoriel a été publiée une brochure sous forme d'édition spéciale d'un bulletin de la Commission européenne. Y sont représentées 27 exemples des différents secteurs sur 95 pages au total. Le dialogue social européen est un échange institutionnel entre les syndicats, les organisations d'employeurs et la Commission européenne sur les questions de politique sociale. Il fait partie intégrale de la procédure législative en matière de droit du travail et social et est inscrit dans les traités fondamentaux de l'UE. Ces forums de dialogue existent pour 40 secteurs industriels. La brochure est seulement disponible en anglais.

- [Pour plus d'informations sur la brochure](#)
- [Télécharger la brochure](#)
- [Le bulletin du dialogue social de mars 2014](#)
- [Site web sur le dialogue social au niveau sectoriel](#) (en langue française)

Le monde du travail en Europe en 2014

En mars 2014, l'Institut syndical européen (ETUI) a présenté son rapport annuel «Benchmarking Working Europe ». Une équipe de recherche évalue les statistiques dans huit domaines clés et en tire des conclusions politiques. Il s'agit de la situation macro-économique suite à la politique d'austérité menée, l'évolution du marché du travail, la déréglementation du droit du travail, la négociation collective, la santé et la sécurité et les tendances actuelles dans la représentation des salariés en milieu de travail dans les pays de l'UE. La publication comprend 132 pages et est disponible uniquement en anglais. Les graphiques sont également disponibles.



- [Pour plus d'informations sur le rapport](#)
- [Télécharger le rapport complet](#) (en langue anglaise)
- [Télécharger les chapitres individuels](#)

D'autres ouvrages ont été compilés dans une [collection de littérature](#).

12. La EWC Academy : des exemples de notre travail

Le groupe Airbus restructure



Du 21 au 23 janvier 2014 a été organisé un séminaire pour le comité d'entreprise européen du groupe Airbus (le nouveau nom d'EADS) à Brême. Avec le soutien de la EWC Academy, les délégués ont élaboré un processus structuré de consultation pour la fusion en cours des deux divisions espace et défense et la réduction annoncée de plusieurs milliers d'emplois. L'objectif principal des élus est d'éviter les licenciements secs. Ces mesures auront aussi un impact sur la structure interne du CEE, qui se compose de plusieurs comités européens divisionnels (voir [rapport dans CEE-News 1/2012](#)).

- [Rapport d'information sur les plans de restructuration](#)
- [Rapport sur le secteur de la défense et de l'espace](#)
- [Entretien avec le président-élu du CEE](#) (faire défiler)

Conférence de Hambourg : Les procédures de consultation à l'épreuve

Pour la sixième année consécutive, a eu lieu à Hambourg du 27 au 28 janvier 2014 la conférence annuelle des comités d'entreprise européens et comités d'entreprise SE. 30 participants en provenance d'Allemagne, d'Autriche, d'Angleterre, du Portugal et des Pays-Bas venant de 22 sociétés se sont informés sur les tendances actuelles.



Les membres du CEE du groupe de biens de consommation Unilever, de la société aérienne Air France KLM et du cabinet d'études de marché Nielsen ont présenté leurs pratiques et la conception du processus de consultation. Le deuxième jour a eu lieu avec une visite à l'usine de la compagnie d'aluminium Norsk Hydro à Hambourg.



Nouvel accord pour l'équipementier d'automobile U.S.

Depuis la création du CEE en 2000, l'accord CEE de Dana n'a pas été modifié. Avec le soutien de la EWC Academy une ébauche pour l'adaptation aux nouvelles normes européennes a été élaborée lors d'une réunion sur le site d'Essen (photo) le 25 février 2014. Les négociations avec la direction centrale devraient commencer sous peu. L'accord est soumis au droit allemand. Récemment, un séminaire pour le CEE a eu lieu en décembre 2012 (voir [rapport dans CEE-News 4/2012](#)).

Nécessité d'une vision claire après la fusion

Le 28 mars 2014, les membres du CEE de Bausch & Lomb à Hambourg se sont concertés avec la EWC Academy sur les options possibles pour l'avenir de leur instance. La société médicale américaine fabrique des lentilles de contact et a un CEE de droit britannique depuis 1996. En août 2013, Bausch & Lomb a été acheté par la société pharmaceutique canadienne Valeant, qui n'a pas encore établi un CEE. La future stratégie sera discutée lors de la prochaine réunion du CEE.



- [Rapport sur la fusion](#) (en langue anglaise)

13. Les séminaires actuels

Depuis janvier 2009, la EWC Academy et son prédécesseur organisent des conférences techniques et des colloques pour les membres des comités d'entreprise européens, les comités d'entreprises SE et les groupes spéciaux de négociation. Quelque 544 représentants des salariés de 214 entreprises ont à ce jour participé, nombreux sont ceux qui y ont déjà participé plusieurs fois. Cela correspond à environ 18 % de toutes les entreprises avec un comité d'entreprise européen ou un comité d'entreprise SE en Europe sans compter les nombreux événements intramaison.

- [Aperçu des événements à venir](#) (en langue allemande)



Les représentants des salariés dans les entreprises américaines

Le 30 juin et le 1er juillet 2014 aura lieu pour la deuxième fois une conférence pour les membres de comités d'entreprises de sociétés américaines, cette fois à la Maison américaine à Munich. En plus de donner des présentations, il y aura l'occasion de partager 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. C'est l'ancien président élu du

CEE de General Motors Klaus Franz, qui va modérer les discussions.

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

Séminaire sur le droit de travail européen à Strasbourg

Du 15 au 18 septembre 2014, l'évolution actuelle du droit du travail européen et son impact sur le droit du travail allemand seront traités lors d'un séminaire à Strasbourg. En plus de la visite au Parlement européen (photo) le séminaire prévoit également une discussion avec la députée allemande Jutta Steinruck (SPD). Le séminaire est ouvert à tous les représentants des salariés et ne se limite pas seulement aux membres de comités d'entreprise européens.



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

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



Du 29 septembre au 2 octobre 2014, aura lieu à l'hôtel château Bad Wilhelmshöhe à Cassel un séminaire CEE qui examine les informations juridiques et la consultation, en particulier sous l'aspect de la restructuration. Comment un comité d'entreprise européen peut-il mettre en pratique la procédure de consultation et élaborer un avis conforme? Le séminaire concerne également les 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.

- [Programme et formulaire d'inscription pour les deux séminaires](#) (en langue allemande)
- [Rapport du séminaire CEE et SE de 2012](#) (en langue allemande)

Séminaire des comités d'entreprises à Londres

Du 23 au 24 octobre 2014 aura lieu pour la quatrième fois à Londres. L'événement sera traduit simultanément. Il s'adresse particulièrement aux membres de comités d'entreprise européens de droit britannique et aux représentants des salariés qui souhaitent se familiariser avec le système britannique.



- [Rapport de la conférence de Londres 2012](#) (en langue anglaise)

Cours : Anglais des affaires pour les élus germanophones

Les dates suivantes sont prévues en 2014: du 6 au 12 juillet 2014 dans la station balnéaire anglaise d'Eastbourne du 6 au 12 juillet 2014 et du 12 au 18 octobre 2014 près de Dublin.

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

Autres dates de séminaires (en langue allemande, interprétation sur demande)

- [Séminaire économique du 27 au 30 octobre 2014 à Wurtzbourg](#)

- [Séminaire CEE juridique du 28 au 30 octobre 2014 à Wurtzbourg](#)
 - [Séminaire de confidentialité des données du 3 au 5 novembre 2014, à Hambourg](#)
-

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, Rainer Appel, Manfred Bobke, Tea Omeragić, Rudolf Reitter

Distribution de l'édition allemande : 20.143 destinataires

Distribution de l'édition anglaise : 3.163 destinataires

Distribution de l'édition française : 3.071 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