


[Téléchargement en format pdf](#)

[Newsletter archives](#)

[Dieser Newsletter auf Deutsch](#)

[This newsletter in English](#)

Bienvenu à l'édition n° 1/2016 de EWC News

Contenu

- [1. Un jugement pionnier rendu à Londres](#)
- [2. Paris: le projet de loi modifié après protestations](#)
- [3. Réforme de la protection des données dans l'UE](#)
- [4. Réduction des effectifs à l'ordre du jour de CEE](#)
- [5. De nouveaux accords de participation SE](#)
- [6. Création de nouveaux comités d'entreprise européens](#)
- [7. Actualisation d'accords CEE](#)
- [8. Des accords d'entreprise mondiaux](#)
- [9. Des réseaux d'entreprises au-delà de l'Europe](#)
- [10. Des sites Web intéressants](#)
- [11. De nouvelles publications](#)
- [12. EWC Academy : des exemples de notre travail](#)
- [13. Les séminaires actuels](#)
- [14. Mentions légales](#)

1. Un jugement pionnier rendu à Londres

L'entreprise américaine viole le droit CEE

Le 19 janvier 2016, le comité d'arbitrage central (CAC) à Londres a jugé la plainte du comité d'entreprise européen d'Emerson Electric. Les juges du CAC, première instance du droit de travail collectif, ont constaté de nombreuses erreurs dans l'information et la consultation du CEE. Il s'agissait du premier jugement de ce type de l'histoire juridique britannique. Il s'agissait également de la première plainte à Londres introduite en matière de CEE contre une entreprise américaine. Le CEE du British Council, une institution culturelle, avait perdu un litige comparable en avril 2013 (voir [EWC News 2/2013](#)).



La plainte avait été déposée le 27 octobre 2015, une audition orale avait eu lieu le 5 janvier 2016 au siège du CAC à Euston Tower, l'un des bâtiments les plus hauts au nord du centre-ville de Londres (photo). En juin 2014, Emerson Electric avait fondé un CEE de droit britannique pour ses 22.000 employés en Europe (voir [EWC News 2/2014](#)). Un représentant des travailleurs de Suède a été élu comme président. La plainte se répartit en trois éléments:

1. La compétence du CEE

Le 30 juin 2015, la direction centrale annonçait à la presse un projet de restructuration, contenant la vente d'un département et l'examen d'alternatives stratégiques pour d'autres parties du groupe. Le CEE n'avait pas été consulté au préalable. La demande d'une réunion extraordinaire du comité restreint pour raison de circonstances exceptionnelles fut également rejetée par la direction centrale. Selon la direction, il s'agit d'un plan de restructuration mondial qui ne se limite pas à l'Europe et les ventes ou acquisitions des parties du groupe ne touchent pas la compétence du CEE. Les juges ont cependant constaté la compétence du CEE et insisté sur le fait qu'il aurait déjà dû être impliqué avant de communiquer avec la presse. Malgré le non-respect de la législation, les juges n'ont cependant pas infligé de sanctions à l'entreprise.

2. Quand doivent être fournies les informations?

La deuxième thématique controversée concernait la question de savoir si la direction centrale doit déjà prévoir des informations écrites et traduites avant la séance du CEE. Les juges ont cependant

refusé cette exigence parce que l'accord CEE d'Emerson Electric ne définit pas de délai exact.

3. Le paiement des experts

Le troisième complexe controversé concernait le choix des experts, leur rôle et leur paiement. Les juges ont confirmé que le CEE peut décider de l'expert à consulter. L'employeur doit supporter les frais si le montant des honoraires est « raisonnable ». L'employeur ne veut cependant payer les experts que pour la durée des séances, mais pas au-delà. Une analyse profonde des documents ou la réalisation d'une expertise ne sont donc pas possibles. Cette question n'a pas été tranchée par le CAC. Le droit du CEE à se faire assister par un avocat lors de procédures juridiques n'a pas été tranché non plus.

L'appel pourrait se terminer devant la Cour à Luxembourg

Le 29 février 2016, le CEE a introduit un recours en deuxième instance au Tribunal d'appel de l'emploi. Point critiqué: les sanctions non infligées malgré le non-respect de la législation. La directive CEE stipule « des sanctions effectives, dissuasives et proportionnées à la gravité de l'infraction ». Le financement des experts en dehors des séances CEE et l'assistance par un avocat devant les tribunaux doivent également être éclaircis. Pour les dirigeants britanniques et américains, il est souvent incompréhensible de devoir payer un avocat qui porte plainte contre l'entreprise sur demande du comité d'entreprise. Le cas a du potentiel pour aboutir à la Cour de justice européenne à Luxembourg où il serait peut-être traité en même temps que le cas Amcor actuellement en voie vers le Tribunal fédéral du travail en Allemagne (voir [EWC News 3/2015](#)).

[Le texte du jugement du CAC](#)

Annonce d'un événement

L'avocat du CEE fera un compte rendu du cas le 7 avril 2016 lors de la conférence technique à Londres. Des inscriptions de dernière minute sont toujours possibles.

TIPP !

[Programme et formulaire d'inscription](#)

2. Paris: le projet de loi modifié après protestations

Un Gerhard Schröder à la française?

Le 9 mars 2016, 500.000 personnes ont manifesté dans toute la France pour protester contre la réforme du Code du travail prévue par le gouvernement socialiste. Les détails tenus secrets ont été relevés par la presse le 17 février 2016. Il s'agit d'une profonde intervention dans le système social et la législation du travail. Les syndicats français la considèrent comme étant une bombe sociale. Le gouvernement veut prendre des mesures contre le chômage croissant, qui, avec plus de 10 %, est le double de celui en Allemagne. Les propositions dans les détails :



- Négociations et flexibilité doivent être prioritaires au niveau de l'entreprise (affermissement de la négociation entre partenaires sociaux) pour rester plus facilement en deçà des standards légaux et conventionnels.
- Le pouvoir des conseils des prud'hommes dans la fixation des dédommagements et la justification des licenciements doit être restreint. Les licenciements peuvent déjà se justifier si le bénéfice de l'entreprise est en légère baisse. L'objectif étant la déjuridicisation du droit de licenciement pour donner plus de sécurité de planification aux employeurs.
- Flexibiliser le temps de travail et réduire les suppléments pour les heures supplémentaires.
- Le système de représentation dans l'entreprise doit être modifiée pour réduire le potentiel de blocage des syndicats combattifs en cas de contestation des conventions collectives maison. Il y a déjà eu de premiers changements en août 2015 (voir [EWC News 3/2015](#)).

Une pétition en ligne pour arrêter le projet de loi avait trouvé plus de 1,2 million de signataires dans un délai très court. Selon les sondages, 70 % des Français s'opposent à la réforme. Le danger est

grand, que les appels des syndicats et des organisations de jeunesse aboutissent à une mobilisation nationale qui pourrait bloquer le pays entier. La plupart des syndicats veulent la réécriture complète du projet, les syndicats réformistes (en particulier la CFDT) sont disposés à négocier certains points. Comme le gouvernement a au moins besoin de la signature de la CFDT (proche du gouvernement) pour trouver sa légitimation, elle a modifié le projet de loi le 15 mars 2016. Il y a toujours des différences entre les syndicats. Par exemple en janvier 2013, quand pas tous les syndicats n'avaient signé le pacte social avec le gouvernement (voir [EWC News 1/2013](#)).

[Compte rendu des actions de protestations](#)

Des conséquences sur le paysage politique

Ce conflit ne secoue pas seulement le milieu syndical, mais met la gauche française entière face au déchirement. Le conflit le plus dur de toute la législature. L'ancienne première secrétaire du PS et ministre du Travail Martine Aubry, qui avait mis en route la semaine des 35 heures en 1998 a publié une note contre les réformes et la politique économique du gouvernement, qui trouve une approbation large surtout dans le milieu patronal et auprès de l'opposition conservatrice. Il y a actuellement des spéculations sur un réaménagement du système politique à gauche, le parti socialiste pourrait se décomposer. La situation est comparable aux sociaux-démocrates allemands à la fin de l'ère Schröder.

[Regard critique sur le parti socialiste](#)

3. Réforme de la protection des données dans l'UE

Des règles bien plus strictes que le précédent droit allemand



Depuis le 15 décembre 2015 il y a à Bruxelles un accord sur les contenus du règlement fondamental sur la protection des données. Il s'agit d'uniformiser les règles pour le traitement de données individuelles par les entreprises et les pouvoirs publics en Europe. Le projet avait déjà été initié en janvier 2012 par la commissaire de justice de l'époque Viviane Reding (photo). Si le Parlement européen donne son accord officiel en juin 2016, la Directive sur la protection des données qui est d'application depuis 1995 sera remplacée par le nouveau règlement.

Contrairement aux directives qui doivent être transposées en droit national par les États membres de l'Union Européenne, le règlement fondamental de protection des données entrera en vigueur immédiatement. Il ne sera pas possible pour les États membres d'atténuer la protection des données prévues par le règlement ou de les renforcer à travers des règlements nationaux. Le nouveau règlement deviendra obligatoire dans les deux ans après la publication du texte au Journal officiel, donc probablement en juin 2018. À partir de ce jour, la Loi fédérale allemande sur la protection des données ne sera plus d'application.

Toutes les entreprises qui utilisent des données en dehors de l'Union Européenne, mais qui offrent cependant aussi leurs services à l'intérieur de l'Union Européenne seront ainsi soumises au règlement à l'avenir. Les entreprises américaines sont particulièrement concernées. Les sanctions doivent être « efficaces et dissuasives », une formulation qui est aussi valable pour les comités d'entreprise européens. Les entreprises qui ne respectent pas les spécifications vont se voir menacés d'amendes allant jusqu'à quatre pour cent du chiffre d'affaires mondial de l'année précédente.

Les accords d'entreprise restent valables, mais devraient cependant être vérifiés

L'article 82 laisse de la marge pour des concrétisations pour la protection des données sur le lieu de travail. Beaucoup des nouvelles règles concernaient surtout le secteur de télécommunications et s'accordaient de ce fait mal avec la protection des données des salariés. Toutefois, les accords d'entreprise peuvent prévoir des spécifications alternatives pour le traitement des données des salariés. De telles négociations ont déjà eu lieu dans quelques entreprises. Tous les accords d'entreprise et conventions collectives restent valables s'ils ne sont pas en contradiction avec les spécifications fondamentales du nouveau règlement européen. Les droits de participation du comité d'entreprise restent entiers. Les syndicats craignent que la numérisation croissante ne puisse

augmenter la pression au travail et restreindre les droits de salariés.

[L'ébauche du règlement](#)

[Signification du nouveau règlement européen pour les données des salariés](#)

[L'opinion du bureau confédéral du DGB](#)

[Dossier du DGB sur la protection des données des salariés](#)

Annnonce d'un événement

Du 2 au 4 mai 2016 aura lieu un séminaire au sujet de la « conformité ». Il s'adresse à des élus en particulier des entreprises américaines. Le nouveau règlement de protection des données en Union Européenne sera traité du 20 au 22 juin 2016 lors d'un séminaire à Erfurt.

TIPP !

[Le Programme du séminaire sur la « conformité »](#)

[Le programme du séminaire sur la protection des données](#)

4. Réduction des effectifs à l'ordre du jour de CEE

Externalisation et réduction à la place des investissements novateurs



Le 27 novembre 2015, le comité d'entreprise européen d'UniCredit s'est réuni à Milan. Il s'est occupé en détail du plan stratégique 2018 de la direction centrale. À côté de réductions de personnel, il prévoit la vente de nombreuses participations. En Autriche, 70 des 190 succursales de la Bank Austria devraient être fermées ainsi que le siège central pour l'Europe de l'Est déplacé de Vienne à Milan. Le département leasing est à vendre en Italie. Dans un délai de quatre ans, 18.000 des 130.000 emplois au niveau mondial devraient être supprimés.

Le comité d'entreprise européen critique la non-prise en compte des alternatives et le manque d'initiatives en matière de remplacements et des mesures à long terme pour le maintien de postes de travail. Le groupe devrait investir dans la qualification du personnel, faire avancer l'innovation et la numérisation. Le groupe UniCredit actuel a été créé en 2005 suite au rachat de l'HypoVereinsbank allemand et de sa filiale Bank Austria fort présente sur les marchés dans les pays de l'Est et d'Europe centrale. Dans de nombreux nouveaux pays de l'Union Européenne et sur les Balkans, UniCredit est devenu le leader des marchés. Le CEE a été créé en janvier 2007 après la fusion (voir [EWC News 1/2007](#)). Il est considéré comme étant l'un des plus actifs en Italie. Il a conclu de nombreux accords d'entreprise transnationaux exemplaires, le dernier datant de mai 2015 concerne les ventes responsables (voir [EWC News 2/2015](#)).

[La position du CEE face au plan stratégique 2018](#)

Les représentants des salariés arrêtent les négociations pour protester

Le 10 février 2016, le groupe de travail « technique de centrales électriques et énergies renouvelables » des deux comités d'entreprise européens d'Alstom et de General Electric a mis fin aux négociations sur la suppression de 6.500 emplois. Même s'il n'y a pas encore de données exactes sur le projet de l'employeur, les mesures sont déjà prises. La suppression de 150 emplois est ainsi déjà en cours en Estonie. Le 12 janvier 2016, la direction centrale avait présenté ses plans et convenu un accord de méthodologie avec les délégués CEE pour une durée de trois mois. Le CEE demande maintenant un arrêt de toutes les mesures jusqu'à la fin de la procédure de consultation. Au total 20 % des effectifs européens se trouvent sur la liste des emplois à supprimer: 800 emplois en France, respectivement environ 1.500 en Allemagne et en Suisse. Une journée de protestation dans toute l'Europe est planifiée pour le 8 avril 2016.



La vente de la division énergie de l'ancienne entreprise d'État française Alstom au groupe mixte américain General Electric avait été extrêmement controversée politiquement et a uniquement été

réalisée le 2 novembre 2015. Pour éviter un litige avec le CEE, les deux entreprises avaient fait une déclaration prévoyant « des négociations sur des moyens alternatifs de réduction du personnel » en octobre 2014 (voir [EWC News 4/2014](#)). Pour la période transitoire, la création d'un groupe de travail (mentionné en haut) avait été convenue, un équivalent de structure CEE provisoire. Un groupe spécial de négociation a été créé en parallèle, il négocie en ce moment un nouveau accord CEE pour General Electric.

[Rapport de presse sur la suppression des effectifs en Suisse](#)
[Rapport de l'IG Metall sur la baisse des effectifs en Allemagne](#)
[Communiqué de presse du CEE](#)
[Appel à la journée de protestation dans toute l'Europe](#)

Les représentants des salariés espagnols négocient à Londres



Le 1er mars 2016, une délégation du comité d'entreprise d'Altadis de Logroño, la capitale de la province La Rioja, a rencontré pour la deuxième fois la direction centrale d'Imperial Tobacco à Londres, pour négocier sur l'avenir de l'entreprise. Le 19 janvier 2016, le groupe de tabac britannique avait annoncé la fermeture partielle de production de cigarettes en Espagne à partir du 30 juin 2016. La moitié des 1000 emplois sur place devrait être supprimée, dont 180 par préretraite.

Le comité d'entreprise européen de Imperial Tobacco n'avait pas été informé des plans lors de la dernière séance en décembre 2015. Pour cette raison, une séance extraordinaire du comité restreint auquel les élus espagnols étaient invités a eu lieu le 2 février 2016 à Londres. Dans le cadre de la procédure de consultation, une expertise a été réalisée par un expert espagnol. Elle a été présentée à Londres. La direction centrale a pu répondre aux arguments dans un délai de 15 jours après la séance du 1er mars 2016. C'est ainsi que la procédure de consultation a été conclue au niveau européen. D'autres négociations ont lieu sur place en Espagne maintenant.

Altadis est issue du monopole de tabac de l'Etat espagnol. Il a été racheté par Imperial Tobacco à Bristol en 2008 (voir [EWC News 4/2008](#)). L'accord CEE négocié en 2011 après la fusion fixe les délais pour la procédure de consultation : quatre semaines pour élaborer un avis et deux semaines pour la réponse de direction centrale (voir [EWC News 2/2011](#)).

[Rapport de presse sur la fermeture partielle](#)
[Communiqué de presse de l'association syndicale EFFAT](#)

5. De nouveaux accords de participation SE

Entreprise d'électronique de Haute-Bavière sans cogestion

Le 14 octobre 2015, un accord de participation de Société Européenne (SE) a été signé pour l'entreprise Kathrein à Rosenheim. Avec 7.700 salariés dans le monde entier, l'entreprise familiale est le plus ancien et plus grand fabricant d'antennes au monde. Une représentation des salariés au sein du conseil de surveillance de la nouvelle SE n'est pas prévue. Il y a juste un comité d'entreprise SE dont la distribution des mandats correspond en grande partie à la loi. Chaque pays est représenté à partir de 25 salariés.



Une réunion plénière aura lieu chaque année, jusqu'à deux séances extraordinaires sont possibles dans ces cas exceptionnels. Le comité restreint se compose de cinq membres qui se réunissent quatre fois par an et qui ont droit d'accès à tous les sites. Le comité d'entreprise SE peut se faire soutenir par deux experts. À côté du catalogue habituel de sujets de l'information et la consultation, il a un droit d'initiative par ex. en matière d'égalité des chances, de protection des données, de sécurité et la santé au travail. Les normes fondamentales de travail de l'Organisation internationale du travail (OIT) ont été intégrées expressément dans l'accord SE. Une instance de conciliation paritaire avec un président neutre est prévue pour régler les divergences.

Sous-traitant d'automobiles de Moyenne-Franconie sans cogestion



Le 14 décembre 2015, un accord SE a été signé pour Alfmeier à Treuchtlingen. L'entreprise familiale avec 2.200 salariés dans le monde entier fabrique des soupapes et des pompes. Une participation des salariés au conseil d'administration du SE n'est pas prévue, car la société holding avec 490 salariés en Allemagne reste en dessous du seuil pour une participation de tiers. Le reste du personnel allemand ne compte pas.

Le comité d'entreprise SE a onze membres (sept d'Allemagne et quatre de Tchèque). Ils se rencontrent trois fois par an et ont un droit d'accès à tous les établissements. Le comité restreint se compose de quatre membres. Il est toujours informé du conseil d'administration avant les décisions importantes concernant le personnel et les plans d'investissement. Il peut ainsi prendre une position écrite dans un délai de deux semaines. En cas de circonstances exceptionnelles comme les licenciements de masse par exemple, le comité d'entreprise SE peut demander un deuxième tour de consultation pour arriver ensuite à un accord avec la direction centrale dans un délai de deux semaines supplémentaires. Les mesures peuvent être réalisées seulement quand la procédure de consultation est terminée. En cas de litige, c'est une instance de conciliation suivant les règles de la loi de constitution d'entreprise allemande qui intervient.

Une entreprise de logiciel évite un conseil de surveillance paritaire

Le 3 décembre 2015, un accord SE a été signé à l'aéroport de Francfort pour CompuGroup Medical (CGM). L'entreprise avec son siège à Coblenz emploie mondialement 4.200 salariés. Elle produit des systèmes d'information médicaux. Deux des six membres du conseil de surveillance représentent le banc des salariés, les deux viennent d'Allemagne actuellement. À l'avenir, les mandats seront attribués à deux pays différents par le comité d'entreprise SE. CGM comptait 1.800 salariés en Allemagne lors de la transformation en SE. Il n'a pas besoin de constituer un conseil de surveillance paritaire s'il dépasse le seuil des 2.000 salariés. Cet argument joue un rôle décisif pour beaucoup de transformations en SE. 80 % de tous les accords SE conclus en Europe jusqu'à présent reviennent à Allemagne pour cette raison (voir [EWC News 4/2015](#)).



Le comité d'entreprise SE comme le groupe spécial de négociation est composé de 18 membres, dont cinq d'Allemagne et deux d'Autriche et d'Italie. Les neuf autres pays ont respectivement un siège. Deux séances plénières ont lieu par an. Le comité restreint est composé de cinq membres. L'accord SE s'inspire en grande partie des dispositions de référence qui interviennent en cas d'échec des négociations. En cas de divergences, une instance de conciliation paritaire doit régler le conflit dans un délai de deux mois. Si cela ne réussit pas est consultée une personne neutre et acceptée par les deux. Ce n'est qu'après que toute procédure juridique devient possible.

[Communiqué de presse à la transformation en SE](#)

6. Création de nouveaux comités d'entreprise européens

Un producteur alimentaire français fonde un CEE



Le 14 décembre 2015, un accord CEE a été signé pour Avril au siège à Paris. L'entreprise initialement créée par les producteurs, utilise la moitié de la récolte française en colza et tournesol. Le groupe avec 7.200 salariés est aujourd'hui représenté dans 22 pays. Outre des huiles et du blanc d'œuf, le groupe offre des biocarburants et des prestations de service financier.

Douze délégués font partie du CEE, dont six de France et deux de Roumanie. Quatre pays de l'Union

Européenne supplémentaires ont un siège. En plus il y a un membre invité pour le Maroc. Avril y compte plus de 500 salariés. Le CEE siège une fois par an sous la présidence de l'employeur. Il a constitué un comité restreint de cinq membres d'au moins quatre pays différents qui se rencontrent trois fois par an. Des séances extraordinaires ont lieu en cas de circonstances exceptionnelles si au moins 80 salariés dans deux pays sont concernés.

La prise de position du CEE n'est pas un prérequis pour la prise de position à l'échelle nationale. Cette formule est intéressante, car elle permet d'éviter une situation qui avait déjà retardé la réalisation de restructurations dans d'autres entreprises. Les tribunaux français octroient le droit à la consultation aux comités d'entreprise locaux seulement quand le comité européen d'entreprise a sorti sa position (voir [EWC News 1/2013](#)).

[Aperçu des contenus de l'accord](#)

[Le texte de l'accord](#)

Le fabricant PVC a un CEE autonome

Le 7 janvier 2016, un accord CEE a été signé à Bruxelles pour Inovyn. Le nouveau groupe de chimie avec siège à Londres, emploie 4.300 salariés dans huit pays. Il s'agit d'une joint venture de Solvay (Belgique) et d>Ineos (Suisse) qui avaient fusionné leurs activités de vinyle de chlore en 2015. À côté du groupe spécial de négociation, il y avait un comité composé de quatre membres des CE européens des deux groupes compétent pour l'information et la consultation durant la période de transition. Ce comité sera maintenant dissous.



Le CEE siège une fois par an et est composé de 14 membres, dont trois des deux plus grands pays (Royaume-Uni, Belgique). Il élit quatre membres au comité restreint qui se rencontre trimestriellement. Sa tâche la plus importante est l'exécution des procédures de consultation en cas de restructuration. Pour chaque cas individuel, est convenu un délai avec la direction centrale. Après présentation de toutes les informations, la phase de consultation dure ensuite au maximum 28 jours. Les négociations dans les pays concernés commencent seulement quand la consultation du CEE est terminée.

Pour garantir la circulation de l'information entre CEE et les comités d'entreprise locaux, un « Single Point of Accountability », une instance nationale, est installée dans des pays qui ne connaissent pas les comités centraux. L'accord CEE remplit ainsi un trou que le législateur a laissé dans plusieurs pays de l'Union Européenne (par ex. en Belgique ou en Espagne). Le CEE a droit à deux experts : il peut se faire assister par un secrétaire syndical à côté d'un expert indépendant.

Les deux partenaires de la joint venture représentent des cultures d'entreprises complètement différentes. Solvay est connu pour un dialogue social prononcé avec les élus et les syndicats. Il a conclu de nombreux accords transnationaux (voir [EWC News 3/2015](#)). Ineos s'est distingué en 2013 par des méthodes musclées lors d'un conflit sur l'assurance vieillesse dans une raffinerie en Écosse (voir [EWC News 4/2013](#)).

Le fabricant de produits ménagers et de soins corporels fonde un CEE



Le 26 janvier 2016, un accord CEE de droit britannique a été signé à Ypres, une ville de Flandre occidentale où se trouve le plus grand site de production du groupe McBride. L'entreprise dont le siège principal est dans la région Manchester exploite vingt usines dans dix pays. Avec 4.000 salariés, il est le plus grand producteur de marques de distributeurs d'Europe. Le futur CEE compte 18 sièges qui ont été attribués à des sites individuels.

Il y a deux séances plénières annuelles présidées par l'employeur. En plus il y a des séances extraordinaires si plus que la moitié des membres CEE le demande par écrit. Le comité restreint se compose de quatre représentants des salariés et d'un représentant de la direction centrale qui se rencontrent également deux fois par an. Le CEE a droit à trois jours de formation par an. Il peut faire appel à deux experts payés en même temps.

Nous avons compilé une sélection d'accords CEE sur une [page de téléchargement](#).

7. Actualisation d'accords CEE

La banque scandinave renouvelle les règles

Le 9 février 2016, un accord CEE actualisé a été signé au siège de la Skandinaviska Enskilda Banken (SEB) à Stockholm. La plus grande banque nordique avec des succursales en particulier autour de la mer Baltique avait créé un CEE en 2003, il se base sur les dispositions subsidiaires de la loi CEE suédoise. Les négociations entre la direction centrale et le groupe spécial de négociation n'avaient donné aucun résultat à l'époque. Le nouvel accord cite en grande partie la directive européenne en vigueur, mais certains passages vont même bien au-delà.



Le considérant 16 a littéralement été repris de la directive européenne et élargit la compétence transnationale du CEE (voir [EWC News 1/2013](#)). À côté des obligations d'information pour la séance annuelle, il y a également un catalogue de sujets sur lesquels il faut continuellement informer et consulter. Une annexe à l'accord précise le déroulement de la procédure de consultation. Il reste une séance plénière avec la direction centrale, mais le CEE peut effectuer une deuxième séance sans la direction. Le comité restreint de jusqu'à cinq personnes siège au moins une fois par trimestre. Déjà en mars 2012, une première adaptation de l'accord avait été discutée avec la direction centrale avec le soutien de l'EWC Academy (voir [EWC News 1/2012](#)).

Le groupe d'assurance règlemente l'accompagnement social de la réduction d'emplois



Le 10 février 2016, un accord CEE amélioré a été signé à Zurich pour le plus grand groupe d'assurances de Suisse. Il contient des lignes directrices et des configurations minimales pour des transformations transnationales, en particulier en cas de réduction des effectifs. L'accord prévoit d'abord d'examiner les alternatives aux licenciements et les précise sous six points. Les procédures pour les licenciements de masse, avec des lignes directrices pour des plans sociaux, sont aussi décrites avec précision. Les principes dépassent clairement des accords comparables et se trouvent seulement dans des accords français comme dans celui du groupe d'assurance Axa (voir [EWC News 3/2011](#)).

Le Zurich European Forum (ZEF), le nom du CEE, est constamment confronté à une transformation du groupe. En mai 2014, il avait déjà signé un mémorandum avec la direction sur les changements socialement acceptables et les lignes directrices sur un projet concret (voir [EWC News 2/2014](#)). Le nouvel accord qui est un accord « volontaire » et pas soumis à la directive européenne repose sur cela. Toutefois, les caractéristiques importantes de la nouvelle situation de droit ont été intégrées dans le texte qui n'est plus soumis au droit belge, mais au droit allemand. La procédure de consultation a aussi été précisée sans toutefois le préciser le délai. Depuis novembre 2014, le ZEF est soutenu par les conseillers de l'EWC Academy, non seulement pour l'élaboration de textes juridiques, mais aussi pour l'analyse des données financières dans le cadre de mesures de restructurations (voir [EWC News 4/2014](#)).

La transformation du groupe achevée après un échange avec Novartis

Le 11 février 2016, un accord CEE remanié a été signé à Londres pour GlaxoSmithKline. Comme conséquence de la reprise de sections du groupe pharmaceutique Novartis domicilié en Suisse, le comité d'entreprise européen s'est agrandi de 33 à 38 mandats. Il représente 31 pays européens y compris la Suisse avec 42.000 salariés. Le Royaume-Uni comme pays d'origine du groupe pharmaceutique obtient sept sièges, plusieurs petits pays doivent se partager un mandat. L'employeur continue à occuper la présidence. Beaucoup d'autres caractéristiques restent inchangées, comme elles ont été fixés en



septembre 2011 (voir [EWC News 3/2011](#)). L'accord CEE de GlaxoSmithKline était considéré comme étant l'un des meilleurs au Royaume-Uni à l'époque.

Au cours de la transformation du groupe avec Novartis, le CEE de GlaxoSmithKline avait pour la première fois en juillet 2014 rendu une position détaillée et convenu d'un « accord de méthodologie » avec la direction centrale sur le déroulement de la procédure de consultation de deux ans. La transformation impliquait le transfert de 800 employés de GlaxoSmithKline à Novartis et de 4.300 employés de GlaxoSmithKline vers une Joint-venture avec Novartis. L'aspect important dans la procédure de consultation était le transfert des acquis sociaux, il y a eu des problèmes en particulier en Suisse et en Roumanie. Éviter des licenciements et la constitution d'un cadre pour des plans sociaux y a joué un rôle important.

8. Des accords d'entreprise mondiaux

Des standards sociaux pour une chaîne d'information arabe



Le 9 décembre 2015, un accord-cadre a été signé à Genève entre la direction d'Al Jazeera Media Network et la fédération internationale des journalistes. Il assure mondialement l'activité des journalistes, le droit à des négociations collectives et l'observation des normes de travail minimales de l'Organisation internationale du travail (OIT). L'accord est considéré comme étant une borne dans les médias.

La chaîne de télévision a été fondée par l'émir du Qatar en 1996. Elle diffuse plus de 25 programmes de sport et d'informations en langue arabe et anglaise. À Sarajevo est produit un programme de télévision dans les langues des anciens états de la fédération yougoslave. Il y a eu un accord-cadre comparable pour le groupe de média allemand WAZ jusqu'en 2011 (voir [EWC News 1/2011](#)). La chaîne française Eurosport a également signé un accord-cadre en octobre 2012 (voir [EWC News 4/2012](#)).

[Rapport de la signature](#)

Accord contre le harcèlement sexuel

Le 26 janvier 2016, le fabricant de biens de consommation anglo-néerlandais Unilever a signé un engagement avec deux fédérations syndicales internationales avec comme objectif de prévenir le harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Dans tous les sites où il n'y a pas encore de réglementation, les mesures et les procédures de réclamation devraient être définies par écrit avec les représentants des salariés locaux. Un groupe de travail commun entre des représentants des syndicats et la direction sera créé au plus haut niveau pour piloter la réalisation de l'accord et le surveiller. L'accord s'applique à tout les 170.000 employés au niveau mondial. En octobre 2013, un groupe de travail semblable sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes avait déjà été installé en octobre 2013 (voir [EWC News 4/2013](#)).



[Communiqué de presse](#)

[Le texte de l'accord](#)

[Le rapport 2015 sur les droits de l'homme à Unilever](#)

Le groupe alimentaire français soutient l'emploi durable



Le 15 mars 2016 à Paris, Danone a signé un accord contre l'emploi précaire avec l'association internationale des syndicats de l'alimentation (IUL). L'objectif est de réduire les contrats à durée déterminée et le travail intérimaire à un niveau minimum et aussi d'encourager les sous-traitants à agir de même. Sur tous les sites de Danone au monde, la direction locale et les représentants des salariés devraient définir quand



l'emploi temporaire ou la sous-traitance est nécessaire et comment limiter l'utilisation de ces formes d'emploi.

Pour le groupe Danone, il s'agit déjà du dixième accord mondial avec les syndicats. Un accord sur de la santé, la sécurité, les conditions de travail et le stress avait été conclu en septembre 2011 (voir [EWC News 3/2011](#)). Depuis 2009, le comité d'entreprise européen de Danone siège régulièrement avec les représentants des salariés d'autres parties du monde (voir [EWC News 4/2009](#)). Un accord comparable et mondial pour la réduction de l'emploi intérimaire a aussi été conclu pour Volkswagen en novembre 2012 (voir [EWC News 4/2012](#)).

[Rapport sur l'accord](#)

[Communiqué de presse à la signature](#)

9. Des réseaux d'entreprises au-delà de l'Europe

Demande de dialogue mondial chez un fabricant d'emballages irlandais

Le 13 et 14 décembre 2015, les syndicats et des représentants des travailleurs de Smurfit Kappa venus de dix pays se sont rencontrés à Varsovie pour créer un réseau mondial. Le plus grand fabricant de carton ondulé en Europe dont le siège est à Dublin émet des standards pour tout le secteur. Les fondements du CE européen ont été améliorés en dernier en octobre 2012, selon la direction du groupe, il devrait jouer un rôle proactif dans les restructurations (voir [EWC News 1/2013](#)). Néanmoins, la direction polonaise n'était pas prête à la conversation et refusait même la visite du site. Dans une lettre ouverte, les représentants demandent un dialogue au niveau mondial pour les 40.000 travailleurs du groupe.



[Rapport sur la rencontre](#)

[Le texte de la lettre ouverte](#)

Rencontre transatlantique en Floride



48 représentants des salariés de Siemens aux États-Unis et au Canada ont rencontré leurs collègues allemands dans le cadre d'un atelier à Orlando du 9 au 11 février 2016. Le président-élu du comité d'entreprise européen y était aussi. Il s'agissait d'échanger sur la cogestion allemande et le travail des comités d'entreprise allemands. Il a été discuté de la façon dont les standards allemands de Siemens peuvent être transmis vers les États-Unis et au Canada où les règles légales sont complètement différentes.

En juillet 2012, Siemens avait conclu un accord-cadre international qui prévoit un système de séances tournantes avec des représentants des salariés locaux dans les différentes parties du monde (voir [EWC News 3/2012](#)).

[Rapport sur l'atelier](#)

[Présentation de la cogestion allemande](#)

Alliance mondiale des syndicats d'HSBC

Du 11 au 12 février 2016, environ 30 représentants des salariés venant de différents sites mondiaux de la grande banque britannique HSBC se sont réunis à Esher (près de Londres), pour créer un comité de coordination. L'objectif étant l'achèvement d'un accord-cadre international.



Quelques jours auparavant, la direction centrale avait arrêté toutes les augmentations salariales et les engagements dans le monde entier. Depuis avril 2015, les discussions sur un déplacement du siège

central de Londres vers Hong-Kong suscitent l'inquiétude des 48.000 employés britanniques du siège social. HSBC est le plus grand employeur du secteur bancaire britannique. En ce moment, 10 % des 250.000 employés au niveau mondial sont menacés de perdre leur emploi. Le 15 février 2016, a été révélé que le siège social restait à Londres. Avant, le gouvernement britannique avait consenti des allègements fiscaux d'un montant de 700 millions £.

[Rapport sur la rencontre des représentants des salariés](#)

[Compte rendu de la décision au siège social](#)

[La réaction des syndicats français face au gel des salaires](#)

10. Des sites Web intéressants

Un projet CEE italien publie des rapports d'expérience



EWCS' STORIES

L'association régionale de la CGIL Lombardie, la plus grande fédération syndicale italienne, effectue en ce moment un projet financé par l'Union Européenne visant à améliorer la communication des comités d'entreprise européens. Les partenaires du projet qui viennent de huit pays, dont la Serbie et le Monténégro, rendent accessibles via une page web les documents et les

rapports d'expérience de membres CEE.

[La page Web du projet CGIL](#)

Base de données CEE complètement remaniée

Déjà depuis dix ans il y a une base de données de l'Institut syndical européen (ETUI). Elle reprend les textes d'accords CEE et SE. Celle-ci a complètement été remaniée en février 2016. Elle contient dorénavant des fonctions de recherche améliorées. Le téléchargement des accords était payant jusqu'à présent, tous les textes sont gratuits maintenant. Uniquement un enregistrement comme utilisateur est nécessaire. Le travail de l'Institut est soutenu financièrement par l'Union Européenne.



[La base de données CEE](#)



Une boussole sociale européenne

Le ministère fédéral du Travail et des Affaires sociales (BMAS) à Berlin publie un site web avec une base de données consacré à la protection sociale dans l'Union Européenne. La boussole sociale européenne donne un aperçu de la législation du travail et des affaires sociales pour les 28 pays membres de l'Union Européenne et permet de rassembler des données et de les rechercher individuellement. Des annonces actuelles des pays de l'Union Européenne et liens complètent la base de données.

[La boussole sociale européenne](#)

[La sélection des pays et des sujets](#)

Communauté en ligne pour le droit du travail et des hommes

Avec Equal Times, la Confédération syndicale internationale (CSI) à Bruxelles exploite un média connecté à des sujets tel que le monde du travail, la politique, l'économie, le développement et l'environnement. On y trouve des contributions en langue anglaise, française et espagnole. Les articles peuvent être filtrés selon les



continents et certains pays.

[La page d'accueil d'Equal Times](#)
[Les contributions d'Europe](#)

Nous avons compilé de nombreux autres liens intéressants sous une [collection de liens](#).

11. De nouvelles publications

Lobbying et transparence des institutions européennes



En septembre 2015, la chambre des travailleurs de Vienne a présenté une brochure décrivant le statu quo du Lobbying à Bruxelles. L'ouvrage formule une série de revendications du monde des salariés sous le titre « casser la supériorité des entreprises ». Les grands groupes et l'industrie financière sont surtout impliqués dans les procédures de législation de l'Union Européenne. Depuis 2008, il existe certes un registre de transparence qui est examiné plus en profondeur dans la brochure. Celui-ci n'a cependant en rien changé la distribution déséquilibrée dans la nomination des groupes d'experts par la Commission européenne. Le code de conduite pour des membres de la commission et les fonctionnaires européens est aussi exposé dans la brochure.

[Des informations supplémentaires sur la brochure](#)
[Téléchargement de la brochure](#)

État du dialogue social en Europe

En novembre 2015, le Centre européen pour les travailleurs de Königswinter (Allemagne) en collaboration avec l'Université catholique de Louvain (Belgique) a présenté un recueil de textes consacré au dialogue social. Les auteurs analysent les conditions et les critères de qualité pour que le dialogue social puisse réussir et amener de bons résultats. Un chapitre spécifique est consacré à la représentation des salariés sur le lieu de travail. Il définit les caractéristiques pour l'information, la consultation ainsi les processus de négociation entre les interlocuteurs sociaux dans l'entreprise. Le comité d'entreprise européen et la participation des salariés au sein du conseil de surveillance y sont également traités. Le livre n'existe qu'en langue anglaise, il a été réalisé dans le cadre d'un projet avec le soutien de l'Union Européenne.



[Des informations supplémentaires sur le livre](#)
[Table des matières du livre](#)
[Commande en ligne](#)

Les fondements du droit du travail européen



Ce manuel sorti en février 2016 présente les principes du droit du travail européen sur base de cas de jurisprudence de la Cour de justice européenne (CJEU). L'accent a été mis sur le transfert de connaissances de base en matière de protection contre de la discrimination sociale et de la libre circulation des travailleurs. À côté des sources du droit du travail européen, est également traitée la participation des partenaires sociaux dans le processus de législation au niveau européen. Le chapitre du droit du travail collectif aborde des sujets comme l'information et la consultation au niveau local, au sein du comité d'entreprise européen et de la société européenne

[Des informations supplémentaires sur le manuel](#)
[Table des matières et extraits de textes](#)
[Commande en ligne](#)

Annnonce d'un événement

Les conséquences de la législation européenne sur le droit du travail allemand seront traitées du 20 au 23 juin 2016 lors d'un séminaire à Erfurt. Une visite du tribunal fédéral du travail sera également à l'ordre du jour.

TIPP !

[Programme et formulaire d'inscription](#)

Les relations de travail en mode de crise?

Ce recueil qui examine les relations de travail nationales dans neuf pays de l'Union Européenne est paru début mars 2016. La France, l'Espagne et l'Italie sont les exemples du modèle méditerranéen, la Suède pour la voie nordique, l'Autriche comme modèle du partenariat social, et le Royaume-Uni comme exemple anglo-saxon. S'y ajoutent les trois pays de l'Europe de l'Est : la Pologne, la Lituanie et la Slovénie. Le développement socioéconomique avant la crise, la politique salariale et de négociation collective, la situation des syndicats, et les stratégies d'action européennes sont examinés pour chacun des pays. Les analyses pour chaque pays sont arrondies par une mise en perspective européenne.

[Des informations supplémentaires sur le livre](#)
[Table des matières et extraits de textes](#)
[Commande en ligne](#)



Une vaste liste de livres a été rassemblée sous une [liste bibliographique](#).

12. EWC Academy : des exemples de notre travail

Huitième conférence technique annuelle pour les CEE à Hambourg



Du 25 au 26. janvier 2016, au eu lieu la conférence technique annuelle de l'EWC Academy à Hambourg. À cette occasion, deux présidents-élus de CEE ont donné un compte rendu de leurs activités. À Avaya, une entreprise américaine de technologie, le CEE est en cours d'établir un reporting des chiffres économiques (voir [CEE-News 1/2015](#)). Au groupe chimique belge Solvay, plusieurs accords transnationaux exemplaires ont été signés avec la direction centrale (voir [CEE-News](#)

[3/2015](#)).

En plus, le spécialiste du droit de travail, le professeur belge Filip Dorssemont, s'est occupé de la question : qui consulte d'abord en cas de restructurations ? Le CEE ou les comités nationaux ? En juillet 2015, il avait déjà présenté une étude juridique à ce sujet (voir [EWC News 2/2015](#)). Le deuxième jour a eu lieu un séminaire court au sujet de la procédure de consultation. La prochaine conférence technique CEE de Hambourg est prévue du 30 au 31 janvier 2017.

[Une nouvelle brève étude sur la concertation entre CEE et comité d'entreprises locaux](#)

Préparation de deux nouveaux CEE

L'EWC Academy a réalisé des formations dans deux entreprises pour préparer la création d'un groupe spécial de négociation (GSN). Du 11 jusqu'au 14 janvier 2016, les élus allemands et autrichiens du groupe américain de techniques médicales Hill-Rom se sont rencontrés lors d'un séminaire à Kassel. Du 1 au 2 février 2016 a eu lieu un événement pour l'entreprise pharmaceutique irlandaise ICON à Langen (près de Francfort).



Le groupe aéronautique et spatial crée un nouveau comité d'entreprise de branche



Le 3 et 4 février 2016, les 20 membres du comité d'entreprise SE de branche d'Airbus Defence & Space se sont rassemblés à Ingolstadt (Bavière) lors d'une formation préparant le nouveau mandat. Comme déjà avant la transformation en SE, l'EWC Academy avait été chargé de l'organisation. La section de défense et de navigation spatiale du groupe avait été fusionnée et le comité de branche récemment élargi aux délégués de Pologne et Finlande. L'accord de participation SE conclu en février 2015 selon le droit néerlandais a servi de base (voir [EWC News 1/2015](#)).

Formation pour un nouveau comité d'entreprise SE

Le 24 et 25 février 2016, le nouveau comité d'entreprise SE du fabricant de semences KWS Saat s'est réuni pour sa première formation à Langenhagen (près d'Hanovre). Les délégués du European Employee Committee (EEC) représentent 16 pays. En mars 2015, l'entreprise familiale de Basse-Saxe avait conclu un accord SE pour éviter un conseil de surveillance paritaire (voir [EWC News 3/2015](#)).



13. Les séminaires actuels

Depuis janvier 2009, l'EWC Academy et son prédécesseur organisent des conférences techniques et des colloques pour les membres des comités d'entreprise européens, les comités d'entreprises SE et les groupes spéciaux de négociation. Quelque 657 représentants des salariés de 240 entreprises ont à ce jour participé, nombreux sont ceux qui y ont déjà participé plusieurs fois. Cela correspond à environ 20 % de toutes les entreprises avec un comité d'entreprise européen ou un comité d'entreprise SE en Europe, sans compter les nombreux colloques intra maison et les interventions auprès d'autres organisateurs.

[Aperçu des dates de séminaires à venir](#)

Conférence CEE à Londres (enregistrement de dernière minute encore possible)



C'est déjà pour la cinquième fois que se tiendra à Londres une conférence du 7 au 8 avril 2016. L'événement sera traduit simultanément. Elle est adressée à tous les membres des comités d'entreprise européens de droit britannique, et aux élus intéressés par le système britannique.

[Programme et formulaire d'inscription](#)
[Rapport de la deuxième conférence à Londres](#)

Réunion des élus de groupes américains

Du 2 au 4 mai 2016 se réuniront pour la quatrième fois les élus de sociétés américaines, cette fois à l'Académie Point-Alpha près de Fulda. Ils vont



pouvoir échanger sur le thème « conformité » et culture de gestion anglo-saxonne. La conférence vise également aux élus de groupes européens avec des implantations importantes aux États-Unis. Le modérateur sera à nouveau l'ancien président-élu du CEE de General Motors, Klaus Franz.



[Programme et formulaire d'inscription](#)
[Télécharger une brochure sur la conformité](#)

Cours de langues : Anglais des affaires pour les élus

- Du 9 au 11 mai 2016 à Hambourg
- Du 26 juin au 2 juillet 2016 à Esher (près de Londres)
- Du 20 au 25 novembre 2016 à Dublin

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

Les détails du programme peuvent être demandés chez nous.

Deux séminaires avec une visite du tribunal fédéral du travail



Du 20 au 22 juin 2016, auront lieu deux séminaires à Erfurt prévoyant une visite du tribunal fédéral du travail. Le conférencier du premier séminaire est l'ancien juge au tribunal fédéral du travail, le professeur Franz Josef Düwell qui va parler des conséquences de la législation européenne sur le droit du travail allemand. Le nouveau règlement de protection des données en Union Européenne sera sujet du deuxième séminaire.

[Programme et formulaire d'inscription pour les deux séminaires](#)

Atelier CEE juridique

Du 26 au 28 octobre 2016, aura lieu comme tous les ans notre séminaire CEE juridique, cette fois-ci à Dresde. Il s'agit des finesses juridiques d'un accord CEE, de la jurisprudence en matière de CEE et l'utilisation des nouveaux standards européenne dans des cas de doutes juridiques. L'un des conférenciers est Ralf-Peter Hayen, un expert en la matière, directeur du département droit de la confédération syndicale DGB à Berlin. Le programme exact sera prochainement présenté.



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 EWC News sont publiés par :

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

Distribution de l'édition allemande : 20.303 destinataires
Distribution de l'édition anglaise : 3.494 destinataires
Distribution de l'édition française : 3.365 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