


[Téléchargement en format pdf](#)

[Archives](#)

[Dieser Newsletter auf Deutsch](#)

[This newsletter in English](#)

## Bienvenu à l'édition n° 1 / 2017 de EWC News

### Contenu

- [1. Des revendications claires adressées au législateur](#)
- [2. Quand arrivera le jour Brexit pour les CE européens?](#)
- [3. La politique sociale des gouvernements conservateurs](#)
- [4. Des moments critiques pour les comités d'entreprise](#)
- [5. Des procédures judiciaires en cours](#)
- [6. Création de nouveaux comités d'entreprise européens](#)
- [7. Actualisation d'accords CEE](#)
- [8. Des nouvelles transformations en SE](#)
- [9. Un regard au-delà de l'Europe](#)
- [10. Des pages Web intéressantes](#)
- [11. Des nouvelles publications](#)
- [12. L'EWC Academy: Des exemples de notre travail](#)
- [13. Les séminaires actuels](#)
- [14. Mentions légales](#)

## 1. Des revendications claires adressées au législateur

### Les problèmes de la directive CEE mises au point



Le Comité exécutif de la Confédération européenne des syndicats (CES) s'est réuni du 15 au 16 mars 2017 à La Valette, la capitale maltaise. C'est le plus haut organe à prendre des décisions politiques entre les congrès tous les quatre ans. Malte détient actuellement la présidence de l'UE. Les délégués ont abordé la directive du comité d'entreprise européen et adopté un document de position. La révision de la directive est en retard depuis juin 2016, bien que la Commission européenne ait commencé les travaux préparatoires en avril 2015 (voir [rapport dans EWC News 1/2015](#)).

La CES met en évidence que le nombre de comités d'entreprise européens n'a plus augmenté de manière significative depuis la réforme de la directive en 2009. Seul un tiers de toutes les entreprises couvertes par la directive ont un CEE. Une référence claire à la numérisation de l'économie, qui exige une plus grande implication des comités d'entreprise européens selon l'avis de la CES, est un élément nouveau du document de position. Les principaux points du document de position sont:

- **Faire valoir les droits de participation:** la CES exige que l'avis du CEE «doive» être pris en compte dans les décisions de la direction centrale (actuellement, c'est seulement «peut»). La directive prévoit des «sanctions effectives, dissuasives et proportionnées à la gravité de l'infraction». Cela n'a pas été mis en œuvre dans de nombreux pays. En Allemagne, par exemple, la peine maximale est de seulement 15.000 €. Selon la CES les sanctions de l'UE devraient être harmonisées et intégrer un arrêt temporaire de la restructuration allant jusqu'à une annulation complète des décisions de la direction centrale.
- **Garantir un accès à la justice:** les comités d'entreprise européens devraient être en mesure de mener une action en justice contre la société en tant que personne juridique. Un litige au sujet du paiement d'un avocat a déjà souvent joué un rôle, plus récemment en janvier 2016 au Comité central d'arbitrage à Londres (voir [rapport dans EWC News 1/2016](#)).
- **Assurer une coordination efficace:** les représentants du personnel au niveau national et européen doivent être en mesure de se coordonner. Cela comprend un droit d'accès à tous les sites de la société, ce qui a par exemple, fait l'objet d'une procédure judiciaire en

Allemagne, en avril 2014 (voir [rapport dans EWC News 2/2014](#)).

- **Siège du CEE:** établir des critères objectifs pour décider quel droit national est applicable pour éviter «le changement de régime» ou l'utilisation de sociétés fictives. Cela affecte souvent les entreprises américaines et a déjà fait plusieurs fois l'objet d'une procédure judiciaire, comme en Allemagne en 2012 (voir [rapport dans EWC News 1/2012](#)).
- **La fin des normes doubles:** tous les accords CEE doivent faire l'objet de la directive européenne, même des accords «volontaires» selon l'article 14 qui constituent aujourd'hui 42% des accords. Une résiliation des anciens accords conduit à la dissolution du CEE selon la législation actuelle (voir [exemples dans EWC News 2/2016](#)).
- **Des règles pour le groupe spécial de négociation:** Il devrait y avoir des directives plus claires pour les convocations et les intervalles entre les sessions. Récemment le tribunal du travail de Berlin avait statué sur ce sujet en juillet 2016 (voir [rapport dans EWC News 3/2016](#)).
- **Compétence transfrontalière:** La définition doit être élargie aux considérants 12 et 16 de la directive CEE et intégrée dans le texte de la directive. Une cour française avait jugé cette question en mai 2015 (voir [rapport dans EWC News 3/2015](#)).
- **Les clauses de confidentialité:** l'abus devrait être limité. Une clarification est nécessaire: pour quel motif, dans quelles circonstances et pour combien de temps la direction centrale peut-elle refuser de donner l'information ou sous quelles conditions les membres du CEE peuvent divulguer toute information?
- **Améliorer le fonctionnement:** les prescriptions subsidiaires devraient être renforcées afin d'améliorer les conditions de travail, en particulier, du comité restreint.

[Le texte du document de position](#)

[Dossier sur le rôle des comités d'entreprise européens en matière de restructuration](#)

[Un article sur le paysage CEE actuel](#)

## Comment vont réagir les organisations patronales?

Alors que dans le passé les résolutions des syndicats européens se limitaient à des revendications de politique générale, ce document apporte des questions précises au point que toutes les sonnettes d'alarme des employeurs devraient se mettre à sonner. La direction des entreprises transnationales en tant que seule autorité de décision est mise en question. En Allemagne, c'est la «cogestion», dans les pays anglo-saxons c'est «l'économie des parties prenantes». À l'avenir, vu qu'il y a des sanctions sévères qui menacent, il ne suffira plus de présenter la planification stratégique aux membres du comité d'entreprise européen lors d'une simple séance «spectacle». Si les revendications de la CES étaient reprises par le législateur, toutes les lignes rouges seraient franchies pour les organisations patronales. Les discussions seront probablement similaires à celle en France, où par loi avaient été introduits en janvier 2014 des délais prévus pour le processus de consultation (voir [rapport dans EWC News 1/2014](#)).

## Annonce d'un événement

Les développements actuels du processus législatif seront discutés lors de la Conférence de l'EWC Academy les 29 et 30 janvier 2018 à Hambourg.

TIPP !

---

## Le gouvernement fédéral allemand devrait élargir la cogestion

Le 10 février 2017, le Conseil fédéral allemand a demandé à combler les lacunes du droit de cogestion allemand causées par digitalisation et la mondialisation. La demande avait été introduite par cinq États avec un gouvernement rouge-vert. La première partie de la proposition veut adapter la définition de l'employé à la réalité dans les entreprises. Comme le nombre des «employé équivalents» est en croissance permanente suite à la numérisation et à l'économie de réseaux, ils devraient obtenir la même protection que les employés ordinaires.



La deuxième partie de la demande se rapporte à l'évasion de cogestion. La transformation en société européenne (SE) ou des formes juridiques étrangères sont de plus en plus utilisées comme un moyen de limiter l'influence des représentants des salariés au conseil de surveillance ou pour contourner complètement la cogestion. La Fondation Hans Böckler présente régulièrement des chiffres à ce sujet et qualifie la croissance comme «dramatique» (voir [rapport dans EWC News 1/2015](#)). Cette tendance devrait être arrêtée par une nouvelle législation.

[Rapport sur la demande des cinq États](#)  
[La décision du Conseil fédéral dans son libellé](#)  
[Les revendications de la Confédération allemande des syndicats \(DGB\)](#)

## 2. Quand arrivera le jour Brexit pour les CE européens?

### Le Royaume-Uni reste encore deux ans membre à part entière de l'UE



Le 29 mars 2017, le Premier ministre britannique Theresa May, a présenté la demande officielle de retrait de l'UE. Auparavant, il y avait eu un différend quant à savoir si le retrait était possible avec ou sans résolution du Parlement. En même temps, l'Écosse a appelé à un second référendum sur l'indépendance. En Irlande du Nord et au Pays de Galles, il y a également des discussions sur un maintien dans le Royaume-Uni. Il y a des propositions pour créer des conseils régionaux en Angleterre.

L'appartenance du Royaume-Uni à l'UE se terminera automatiquement le 29 mars 2019. Les accords nécessaires au retrait peuvent uniquement être ratifiés à temps par les 27 pays restants si les négociations sont terminées en octobre 2018. Le Parlement européen sera non seulement consulté sur le contenu des accords, mais aura également un plein droit de veto. Les députés sont considérés comme étant moins enclins à un compromis que la bureaucratie européenne. Le 29 avril 2017, ce sont les dirigeants des états membres et le 22 mai 2017, la Commission européenne, qui décident de la ligne de conduite pour les négociations. Tout d'abord, il s'agit de clarifier les questions financières et le statut des citoyens de l'UE au Royaume-Uni. Il ne faut cependant pas s'attendre à des discussions sérieuses avant les élections en France et en Allemagne. C'est seulement après avoir clarifié tous les problèmes du retrait que l'UE est prête à parler des futures relations commerciales. Theresa May avait déclaré le 17 janvier 2017, non seulement vouloir quitter l'UE, mais également le marché intérieur. Dans le cas contraire, le contrôle de l'immigration et la souveraineté complète en matière de législation ne seraient pas possibles.

### Qu'advient-il si les négociations échouent ou prennent plus de temps?

Si aucun accord n'était ratifié le 29 mars 2019, suite au refus du traité par un des parlements participants par exemple, le Royaume-Uni tomberait «du bord de la falaise». Les règles de l'UE et celles du marché intérieur disparaîtraient tout simplement à minuit. Le 22 mars 2017, Michel Barnier, le négociateur principal de l'Union européenne, avait déjà énoncé les conséquences négatives: une forte perturbation du trafic aérien et de longues files d'attente de camions au port de Douvres, une perturbation des chaînes d'approvisionnement, jusqu'à l'arrêt de la fourniture de matières nucléaires à l'île.



Pour éviter cela, le gouvernement britannique pourrait demander à Bruxelles un report de la sortie de l'UE. Il est plus probable, cependant, qu'il y aura une période de transition (le «régime transitoire»), pour que les négociations se poursuivent sans pression de temps. Au cours de cette période de transition, le pays n'est plus membre de l'UE, mais doit respecter les lois de l'UE et contribuer au budget de l'UE (comme la Norvège). Les experts prévoient une période de transition nécessaire de dix ans, le Parlement européen acceptera un maximum de trois ans, soit jusqu'en mars 2022.

[Rapport de presse «au bord de la falaise»](#)  
[Évaluation des progrès des négociations](#)  
[Le cadre d'un possible accord de transition](#)

### Le moment de la vérité: quelque part entre 2022 et 2029

Le Royaume-Uni n'a pas d'alternatives à continuer à importer des marchandises de l'UE. Il n'y a quasiment plus de production industrielle propre dans la patrie de la révolution industrielle. Au lieu de cela, il y a une dépendance énorme du secteur financier, qui, cependant, veut quitter le pays à cause du Brexit. La fin du «régime transitoire» est la date cruciale: à partir de ce jour, le pays ne serait plus membre du marché intérieur européen. Ce fut le moment de la vérité de la Suisse en décembre 2016 (voir [rapport dans EWC News 4/2016](#)). Il y a encore de nombreux obstacles: les prochaines élections auront lieu au plus tard en 2020. L'Écosse décidera de son indépendance et l'économie créera de nouveaux faits chaque jour. Peut-être que l'UE va perdre un pays membre et en gagner quatre nouveaux, à savoir les quatre États successeurs du Royaume-Uni.

Rien ne changera cependant pour les comités d'entreprise européens, les comités d'entreprise SE et les groupes spéciaux de négociation avant le 29 mars 2019. Même s'il devait y avoir un «régime transitoire» rien ne changerait parce que les directives européennes continuent à s'appliquer durant cette période. Mais même en fin de la période de transition entre 2022-2029, le gouvernement britannique laissera en vigueur la loi CEE. La législation de travail ne devrait pas être touchée par le Brexit.

[Pour plus d'informations, voir notre page spéciale Brexit](#)

### 3. La politique sociale des gouvernements conservateurs

#### Comment les syndicats en Pologne se positionnent-ils par rapport au gouvernement?



En septembre 2013, plus de 100.000 personnes ont manifesté contre le gouvernement libéral-conservateur du Premier ministre Donald Tusk à l'époque (photo). Les trois grandes confédérations syndicales avaient lancé l'appel ensemble. À l'époque ils ont déclaré que le gouvernement était favorable aux «forts et riches», aux patrons et aux «capitaux étrangers». Mais qu'il ne prêterait aucune attention aux «gens ordinaires». C'est une des raisons pour lesquelles le parti national conservateur PiS est au gouvernement depuis novembre 2015.

De nombreux observateurs en Europe occidentale critiquent particulièrement le gouvernement polonais pour ses atteintes à la démocratie (Cour constitutionnelle, la réforme des médias, etc.), mais ne prêtent guère attention à la politique sociale. Les points clés sont les allocations pour enfants (500 zł par enfant et par mois, soit environ 120 €), la réduction du taux d'imposition des petits revenus, l'abaissement de l'âge de la retraite, le logement social, l'augmentation du salaire minimum à 2.000 zł brut (environ 475 €) depuis janvier 2017. Comme les partis d'opposition veulent revenir à une politique néolibérale, les trois confédérations syndicales n'envisagent aucune alternative face à la politique sociale du gouvernement. Bien qu'idéologiquement proche, le syndicat catholique Solidarność veut maintenir son indépendance syndicale. Le syndicat socialiste OPZZ et le forum de centre gauche ZZ n'ont actuellement pas de relais dans le paysage politique. Depuis octobre 2015, les trois syndicats participent au Conseil du dialogue social (voir [rapport dans EWC News 4/2015](#)).

#### La situation économique

La Pologne connaît l'une des croissances les plus fortes en Europe et est le seul pays de l'UE à avoir traversé la crise des marchés financiers sans croissance négative. Le chômage est en baisse avec un peu moins de 6%, le taux le plus bas depuis 25 ans. En ce qui concerne le pouvoir d'achat de la Pologne, il a augmenté à 69% de la moyenne de l'UE en 2016. Pour la première fois, il a dépassé la Hongrie et la Grèce. Cependant, les salaires restent encore bas avec une moyenne de près de 1.000 € par mois. Les investissements étrangers continuent d'augmenter, et le Brexit pourrait créer des emplois supplémentaires. Deux millions des 38 millions polonais vivent à l'étranger. La plupart d'entre eux (près d'un tiers) au Royaume-Uni.

La négociation collective a lieu principalement au niveau de l'entreprise, mais ne couvre que 11% de tous les salariés. Seulement 11% des salariés polonais sont aujourd'hui membres d'un syndicat. Le déclin des syndicats est compensé par la création de 3.300 comités d'entreprise, qui ont été introduits à la suite d'une directive européenne (voir [rapport dans EWC News 3/2009](#)). La Pologne a une forte présence dans les comités d'entreprise européens: 57% de tous les CEE ont des membres polonais. Cependant, il n'y a qu'une seule entreprise avec un comité d'entreprise européen de droit polonais, le fabricant de papier Arctic Paper (voir [rapport dans EWC News 3/2016](#)).

[L'analyse de la relation entre les syndicats et le gouvernement](#)  
[Rapport sur les salaires et les cotisations de sécurité sociale en Pologne](#)  
[Rétrospective 2016 sur les relations industrielles en Pologne](#)

#### Annonce d'un événement

Du 18 au 20 octobre 2017, les relations de travail polonaises et le rôle du délégué polonais au CEE seront abordés lors d'un séminaire à Dantzig.

TIPP !

[Programme et formulaire d'inscription](#)

## Tous les accords nationaux annulés en Finlande

La Confédération des employeurs finlandais EK a annoncé le 15 février 2017 qu'elle allait mettre fin à tous les accords interprofessionnels nationaux et qu'elle ne négocierait plus. À l'avenir les conventions collectives ne seraient conclues que pour des secteurs spécifiques et au niveau de l'entreprise. Le 13 mars 2017, le Président d'EK a déclaré que les salaires seraient encore 10-15% trop élevés pour être compétitifs au niveau international.



Les 22 conventions collectives annulées portent sur des questions de principe régies par la législation dans d'autres pays : par exemple, les droits des représentants des salariés, la formation interne ou le décompte des cotisations syndicales du salaire («check-off»). Les syndicats sont forts comme dans tous les pays scandinaves: près de 70% d'affiliés en Finlande. De tels accords étaient en cours depuis 1940, depuis que les organisations patronales ont pour la première fois reconnu les syndicats au niveau national en tant que partenaires de négociation.

### [Rapport sur la fin des conventions collectives](#)

## Projet pilote sur le revenu de base, malgré le climat de coupes sociales

La Finlande est dirigée depuis mai 2015 par une coalition conservatrice avec la participation d'un parti populiste de droite qui veut lutter contre le taux de chômage élevé (9%) en coupant dans les dépenses sociales. En septembre 2015, les syndicats ont appelé à une grève générale (voir [rapport dans EWC News 3/2015](#)). En juin 2016, ils se sont cependant joints au «pacte de compétitivité» du gouvernement. Ses points clés: les salariés travaillent trois jours en plus par an, avec le même salaire. Les salaires seront gelés pendant un an. Les cotisations sociales des salariés augmentent légèrement et les cotisations patronales diminuent. Depuis janvier 2017 court un projet pilote avec 2.000 chômeurs de longue durée choisis au hasard. Ils obtiennent un revenu de base inconditionnel de 560 € par mois pendant deux ans.

### [Rapport sur le pacte de compétitivité](#)

### [L'analyse du pacte du point de vue des salariés](#)

### [Rapport sur le projet pilote «revenu universel»](#)

### [Rapport détaillé sur le projet pilote](#)

## 4. Des moments critiques pour les comités d'entreprise

### Le comité d'entreprise européen s'éloigne



Depuis janvier 2014, il n'y a plus de comité d'entreprise européen pour le groupe américain Hewlett-Packard. Le CEE créé en 1996 avait résilié l'accord «volontaire» et poursuivi en justice la société devant la Cour du travail de Bruxelles. À la base de la démarche était un manque d'information sur les licenciements de masse et des entraves régulières au travail du CEE (voir [rapport dans EWC News 3/2012](#)). Pour obtenir les normes minimales du droit communautaire contre la volonté de l'employeur, l'accord «volontaire» doit être résilié. Selon l'article

14 de la directive européenne, ceci conduit à la dissolution du CEE et à la création d'un groupe spécial de négociation (GSN).

### [L'avis de l'ancien président-élu du CEE](#)

En février 2017 s'achevait le délai légal pour conclure un accord CEE de droit britannique pour Hewlett-Packard. En raison de la scission du groupe intervenu entretemps, les négociations n'ont pas pu être menées à terme. En novembre 2015, le matériel pour les centres de données et la division des services avec 250.000 salariés dans le monde ont été regroupés dans la nouvelle société Hewlett Packard Enterprise (HPE). Les PC et la gamme imprimante restants sont devenus HP Inc. employant 50.000 salariés dans le monde, principalement dans les secteurs de la vente et du service. En même temps a eu lieu une réduction significative du personnel. Le président du GSN aux Pays-Bas a quitté l'entreprise et de nombreux délégués sont passés à la nouvelle société HPE. Ils ont ainsi automatiquement perdu leur mandat au sein du GSN.

Une demande établissant un comité d'entreprise européen aurait pu être introduite pour HPE. La période de négociation de trois ans aurait commencé à zéro dans ce cas. Mais les événements se sont précipités. En mai 2016, la direction centrale a annoncé que la nouvelle entité HPE serait également démantelée et que l'on ne gardera plus que le secteur des serveurs informatiques. La division des services informatiques a été transférée à la société américaine Computer Sciences Corporation (CSC), ce qui a créé l'un des plus importants services informatiques au monde. Le CSC a un comité d'entreprise européen de droit allemand depuis 2000. Une partie du personnel de HPE a été intégré dans le Datagroup, qui fonctionne comme une société européenne (SE) depuis novembre 2016 (voir [rapport dans EWC News 4/2016](#)). Une autre partie de la main-d'œuvre a été transférée à la société de services de personnel américaine Manpower, où il y a eu un litige en 2014 au cours de la mise en place d'un comité d'entreprise européen (voir [rapport dans EWC News 2/2014](#)).

### **Les comités d'entreprise européens doivent émigrer vers l'Irlande**

En prévision du Brexit, à la fois HP Inc. et Hewlett Packard Enterprise (HPE) ne veulent plus garder le droit britannique pour leurs comités d'entreprise européens. Au contraire, les deux vont s'établir en Irlande.

[Rapport sur la restructuration](#)

---

### **Une coopération germano-française nécessaire dans le CEE**

Le constructeur automobile français PSA (Peugeot Citroën) veut reprendre les opérations européennes de General Motors avec les marques Opel et Vauxhall. L'annonce a été faite le 14 février 2017. Le 20 février 2017, la direction centrale de PSA a déjà rencontré le comité d'entreprise européen de General Motors, pour discuter des implications possibles pour l'emploi. Les salariés d'Opel ont eu la promesse qu'il n'y aura pas de licenciements avant fin 2018. Pour certains sites, il y a une garantie d'emploi jusqu'en 2020.



Cependant, les élus n'ont pas voulu se fier aux promesses verbales de PSA. Le 24 mars 2017, le président-élu du comité d'entreprise européen a appelé à des garanties écrites et légalement contraignantes, il a indirectement menacé de faire grève. Les garanties d'emploi devraient être inscrites dans les accords d'achat. Les experts s'attendent à une réduction de 6.000 emplois à la suite de la fusion. Depuis 1999, General Motors Europe n'a plus fait de bénéfice. L'État français détient une participation de 12,7% dans PSA et a déjà signalé ne pas vouloir soutenir «une politique de la table rase» chez Opel. Depuis 2012, il existe déjà une coopération entre les deux entreprises (voir [rapport dans EWC News 1/2012](#)). Après la fusion PSA devient le deuxième plus grand constructeur automobile en Europe après Volkswagen.

[Rapport critique sur les événements](#)

[Rapport de presse sur les revendications du comité d'entreprise](#)

### **Le Brexit menace deux sites anglais**

Vauxhall a deux usines anglaises avec 4.500 salariés, qui sont mis en danger par le Brexit. À partir de 2018, la direction centrale doit décider du site où sera construite la nouvelle Astra à l'avenir. On craint que l'usine d'Ellesmere Port, près de Liverpool puisse perdre la production de l'Astra.

[Rapport sur la situation à Vauxhall](#)

[Rapport sur le débat politique en Angleterre](#)

### **Une fusion des deux comités d'entreprise européens?**

Depuis 1996 les deux sociétés ont des comités d'entreprise européens sur base «volontaire», celui de General Motors Europe en vertu du droit allemand. La présidence du CEE de PSA revient à la direction du groupe selon la coutume française. Lorsque la fusion sera terminée à la fin 2017, les deux organismes devraient être fusionnés. L'article 13 de la directive européenne prévoit la formation d'un groupe spécial de négociation. Les deux comités d'entreprise européens continuent de travailler en parallèle durant trois ans. Il serait même possible de les maintenir durablement sur une base volontaire.

En mars 2016, le constructeur automobile français Renault a considérablement renouvelé son accord CEE et l'a soumis complètement à la législation européenne. Pour le rendre juridiquement plus contraignant et pour mettre fin au statut d'un accord «volontaire», un groupe spécial de négociation a été formé (voir [rapport dans EWC News 2/2016](#)). PSA avait connu un différend concernant le processus de consultation avant la fermeture de l'usine d'Aulnay près de Paris. En janvier 2013 un tribunal de Paris avait confirmé le droit d'injonction du comité d'entreprise (voir [rapport dans EWC News 1/2013](#)). L'équipementier automobile Faurecia, qui a un CEE de droit français depuis 2003 fait également partie du groupe PSA.

## 5. Des procédures judiciaires en cours

### L'entreprise américaine doit divulguer les options sur actions



Le 17 janvier 2017, le tribunal du travail régional du Bade-Wurtemberg a statué sur une action en justice du comité d'entreprise de l'usine Dow Chemical à Rheinmünster près de Karlsruhe. La direction avait refusé de donner des informations sur l'octroi des options sur actions, que le siège social américain définit et distribue en interne. Le comité d'entreprise n'a aucun droit de codétermination en matière de tels systèmes de participation aux bénéfices. Cependant, la filiale allemande doit informer quels sont les salariés qui en bénéficient et dans quelle mesure. C'est seulement de cette façon que le comité d'entreprise peut exercer son rôle statutaire et vérifier le traitement égal de tous les salariés.

[Rapport sur le jugement](#)  
[Le verdict dans son libellé](#)

---

### La procédure judiciaire toujours en suspens à Vienne

En juin 2016, le comité d'entreprise européen de Mayr-Melnhof a déposé une plainte pour violation de ses droits d'information et de consultation. La direction centrale du fabricant de carton qui a toujours été critiqué, parce qu'il n'implique pas correctement les représentants des salariés (voir [rapport dans EWC News 3/2016](#)). C'est la toute première procédure juridique sur cette question en Autriche. Il s'agit également du seul litige CEE en cours en Europe. Des procédures similaires ont été réglées hors cour dans deux autres entreprises en 2016 (voir [rapport dans EWC News 2/2016](#)).



Le 1er février 2017, la conciliation devant la Cour du travail de Vienne n'a pas pu rapprocher les parties. La médiation proposée par le tribunal n'a finalement pas eu lieu. Un cycle de discussions exploratoires entre la direction centrale et le CEE a eu lieu le 15 mars 2017 afin de clarifier les questions litigieuses. Comme il n'y a pas eu de solution, le tribunal va annoncer son verdict en première instance le 19 mai 2017. À la fin, ce litige pourrait conduire à la Cour européenne de justice. Dans tous les cas précédents, il y a eu un règlement à l'amiable et pour cette raison les 1.121 comités d'entreprise européens doivent attendre la première décision du Luxembourg. Un premier point culminant a été atteint en 2012, quand des différends juridiques au sujet de législation CEE étaient en cours dans cinq pays en même temps (voir [rapport dans EWC News 4/2012](#)).

### Annonce d'un événement

Un aperçu des procès au sujet de législation CEE connus sera donné aux participants de notre atelier juridique du 24 au 27 octobre 2017 à Berlin.

TIPP !

---

### Des syndicats déposent une plainte contre SAP



En déposant une plainte, les syndicats IG Metall et ver.di veulent empêcher le groupe SAP de réduire son conseil de surveillance à partir de 2019. Dans le cadre de la transformation du groupe de logiciel en société européenne (SE), l'accord de participation SE avec un conseil de surveillance paritaire de 18 membres avait été conclu en mars 2014 (voir [rapport dans EWC News 1/2014](#)). La plupart du temps, une réduction du conseil de surveillance à douze sièges est la norme lors d'une transformation en SE d'une entreprise

aussi grande. Ceci a également été souhaité par l'employeur chez SAP. C'est cependant au plus tôt à partir de 2019 que la question sera régulièrement discutée. Sept des neuf représentants des salariés viennent d'Allemagne, dont un représentant syndical externe de la fondation Hans Böckler. La plainte vise entre autres à garder le mandat.

À la différence de la société anonyme allemande, le conseil de surveillance d'une SE n'est pas constitué sur une base légale, mais sur base d'un accord de participation SE. Une médiation devant le tribunal du travail à Mannheim en fin janvier 2017 n'a pas apporté de résultat. Il y a un conflit judiciaire au sujet de la taille du conseil de surveillance chez le groupe de commerce électronique de mode Zalando SE. En juin 2016, la cour du travail à Berlin avait déjà rendu un jugement en première instance (voir [rapport dans EWC News 3/2016](#)).

[Rapport de presse au sujet de la plainte](#)  
[Les membres actuels du conseil de surveillance](#)

## 6. Création de nouveaux comités d'entreprise européens

### Le fabricant de meubles aura deux comités d'entreprise européens à l'avenir

En septembre 2016, la fabrication et la logistique du groupe IKEA ont été regroupées dans l'entreprise Inter IKEA. Les 26.000 salariés concernés auront maintenant leur propre CEE. L'accord a été signé le 29 novembre 2016 à Delft (Pays-Bas). Il est basé en grande partie sur le texte du groupe IKEA où il y avait déjà un CEE depuis 1999. Celui-ci représente les 132.000 salariés dans les succursales de vente, le service après-vente et les centres d'appel. Pour des raisons fiscales, le siège social d'IKEA se trouve aux Pays-Bas (voir [rapport dans EWC News 4/2013](#)), mais l'accord CEE est soumis au droit suédois. La pression exercée par des concurrents comme Amazon est la raison de cette réorganisation. Le groupe de distribution allemand Metro se retrouve également en pleine scission (voir [rapport dans EWC News 4/2016](#)).



La présidence des séances plénières annuelles d'Inter IKEA revient à l'employeur, une deuxième séance annuelle a lieu sans l'employeur. En plus des réunions, chaque membre CEE dispose de dix jours de délégation par an. Un comité restreint de cinq membres gère les affaires courantes, ils disposent de plus de 36 jours par an. Le président-élu du comité restreint est dispensé deux jours en moyenne par semaine pour les tâches CEE. Le plus grand pays dans le CEE est la Pologne où se trouvent les centres de productions importants d'IKEA.

---

### Une chaîne française de magasins crée un CEE



européen de la Fnac.

Le 6 décembre 2016, un accord CEE a été conclu au siège de la chaîne de magasins Fnac à Ivry dans la banlieue parisienne. La Fnac a 26.000 employés en Europe, dont 19.000 en France. Elle commercialise des livres, des médias et des biens de consommation électronique. Jusqu'en 2013, elle était une filiale du holding de produits de luxe PPR et appartenait à son CEE (voir [rapport dans EWC News 3/2010](#)). Après l'acquisition de la chaîne de magasins d'électronique britannique Darty en été 2016, celle-ci fait désormais partie du comité d'entreprise

européen de la Fnac. Les 18 membres viennent de France (neuf sièges), de Belgique, d'Espagne, du Portugal et des Pays-Bas. La Suisse et le Monaco ont chacun un mandat d'invité. La présidence de la séance plénière annuelle à Paris revient à l'employeur. Deux au maximum des cinq membres du bureau viennent de France. Tous les membres du CEE disposent de 60 heures de délégation par an, les membres du bureau 120 et le secrétaire 180 heures. La durée des réunions n'est pas concernée par ce quota. Vingt heures s'ajoutent pour chaque projet de restructuration. Le budget courant pour les experts est de 20.000 € par an, un budget additionnel est prévu pour des projets de restructuration. Par mandat, le CEE a droit à deux jours de formation en matière d'économie aussi bien qu'en langues. Le budget pour moyens de travail et les traductions est de 8.000 € par an.

## 7. Actualisation d'accords CEE

### Un cimentier italien renouvelle son accord CEE

Le 29 novembre 2016 a été renouvelé l'accord CEE au siège de Buzzi Unicem dans Casale Monferrato, la « capitale du ciment » dans le Piémont. Il y avait un comité européen d'entreprise depuis 2008 après la reprise du groupe allemand Dyckerhoff. Ce groupe avait déjà un CEE de droit allemand à partir de 1996. L'accord CEE actuel de Buzzi Unicem a été le premier à être signé en 2012 sur base de la nouvelle loi CEE italienne (voir [rapport dans EWC News 4/2012](#)). Comme il était limité dans le temps, il a dû être renouvelé.



À l'avenir, le CEE compte 15 membres, dont six d'Italie et quatre d'Allemagne. Il représente 4.700 salariés dans l'Union Européenne, le plus grand pays est l'Allemagne avec environ 1.800. S'y ajoutent les Pays-Bas, le Luxembourg, la Pologne, la Tchéquie et la Slovaquie. Il siège une fois par an ainsi que dans des circonstances extraordinaires. Trois délégués de l'Italie et deux de l'Allemagne siègent au comité restreint tous les 6 mois. Les invités permanents sont des secrétaires des trois organisations syndicales italiennes et le coordinateur de la fédération européenne du bâtiment à Bruxelles. En plus, le CEE peut faire appel à un expert aux frais de l'entreprise. Deux jours de formation sont prévus par an.

---

### Le fabricant de revêtements de sol améliore son accord CEE



Le 1er décembre 2016, un nouvel accord sur l'Europaforum a été signé pour Tarkett à Paris. En 1996 avait déjà été créé un forum de droit allemand. Suite à une vague de fusions, le siège du groupe se trouve aujourd'hui dans le quartier de bureaux parisien à La Défense. La présidence de l'Europaforum revient à un représentant des salariés, ce qui n'est pas courant en France. Tarkett a 12.500 salariés dans 100 pays et de 34 centres producteurs.

L'Europaforum est composé de 18 membres de huit pays. Ils se réunissent une fois par an, alternant le siège social à Paris et une succursale. Tous les huit pays sont représentés avec un siège. La rencontre avec la direction centrale se fait trois fois par an. L'Europaforum a droit à deux jours de formation communs par an, de plus, chaque délégué peut individuellement prendre trois jours de formation par mandat. Le texte est concis et formulé avec précision et renonce à une réglementation forte comme c'est souvent le cas dans les accords CEE français.

---

### Un accord actualisé dans un groupe de construction français

Le 30 décembre 2016, un accord CEE renouvelé pour Eiffage a été signé au siège social à Vélizy-Villacoublay dans la banlieue parisienne. Le comité d'entreprise européen a été fondé en 1998. Il est complètement soumis à la législation CEE. Une grande partie des 65.000 travailleurs dans le monde entier revient à la France où il y a une forte tradition syndicale au sein du personnel. Les salariés détiennent 24 % du capital de l'entreprise.



Les 22 membres du CEE viennent de neuf pays, dont neuf de France, trois de l'Allemagne et de Belgique. Pour la première fois, l'accord s'étend aussi à la Suisse. Le comité restreint se compose d'un secrétaire, d'un trésorier et de trois membres supplémentaires qui viennent d'au moins quatre pays. Les séances trimestrielles sont organisées à l'essai par visioconférence. Les séances plénières sous la présidence de l'employeur ont lieu deux fois par an. Des séances extraordinaires sont prévues dans des cas de circonstances extraordinaires, si deux tiers des membres du CEE le demandent.

Comme c'est courant en France, le temps de délégation est exactement défini. Chaque délégué a droit à cinq jours, les membres du comité restreint à dix jours par an, en plus du temps pour les séances. Le budget annuel du CEE s'élève à 60.000 € pour le travail courant et de 30.000 € pour les formations, s'y ajoutent les frais de consultation pour les experts. Deux jours de formation auxquels sont également invités les suppléants sont organisés tous les ans en rapport avec une séance plénière. Comme la structure du groupe change en permanence, l'accord contient une annexe avec des feuilles de données modèles ou figure une liste d'informations à fournir au CEE en cas de nouvelles acquisitions ou de ventes.

## 8. Des nouvelles transformations en SE

### Le Brexit pousse une grande banque à s'installer à Francfort et à devenir une SE



Depuis le 1er décembre 2016, le groupe suisse UBS gère les capitaux pour l'Europe continentale depuis Francfort et a créé la nouvelle société UBS Europe SE. Elle a 2.000 employés dans neuf pays. Francfort devient ainsi le favori pour la délocalisation possible de 1.500 postes de travail d'UBS à Londres, si la Grande-Bretagne devait non seulement quitter l'Union Européenne, mais également le marché intérieur. L'accord de participation SE signé le 11 août 2016 a déjà prévu des mesures pour ce cas.

Les salariés disposent de deux sièges sur six au conseil de surveillance. Une participation de tiers s'imposait avec 780 salariés en Allemagne. Le conseil de surveillance doit être élargi à neuf sièges bientôt, dont trois représentants des salariés. Un siège revient à l'Allemagne, le deuxième à l'Italie et le futur troisième siège au Luxembourg. Le comité d'entreprise SE commence avec douze membres, dont quatre d'Allemagne. Le comité restreint compte cinq membres et serait élargi à huit si le comité d'entreprise SE augmentait suite à la délocalisation. Deux séances plénières par an sont prévues avec la direction centrale.

### Des clauses problématiques dans l'accord SE

La procédure de consultation contient des délais très courts. Le comité d'entreprise SE doit rendre un avis dans un délai de seulement 14 jours. Le deuxième tour, typique du droit de consultation SE, doit être demandé dans un délai de sept jours si la direction centrale n'a pas tenu compte de l'avis rendu. Une autre séance extraordinaire aura alors lieu dans un délai de 14 jours pour parvenir à un accord. La procédure de consultation se termine 14 jours plus tard, s'il n'y a pas un accord. Une procédure rapide («Fast Track Procedure») avec des délais écourtés et une visioconférence est prévue dans des cas particulièrement urgents.

Le comité d'entreprise SE ne peut pas aller en justice et demander un référé en cas de violation de ses droits de participation. Une formulation pareille se retrouve également dans l'accord SE de la société de mode Zalando (voir [rapport dans EWC News 2/2014](#)) Elle est probablement contraire à la directive SE. Il n'y a pas de moyen juridique pour suspendre cette formulation, car l'accord contient une «clause d'éternité». Si l'accord est résilié et la renégociation échoue, elle restera d'application. Les représentants des salariés ne peuvent jamais recourir aux dispositions de référence de la directive SE. S'il y a des conflits à l'avenir, une voie similaire à celle de la grande banque britannique HSBC sera exclue (voir [rapport dans EWC News 1/2014](#)).

La société mère à Zurich a un comité d'entreprise européen («European Employee Forum») de droit britannique depuis 2002 qui travaillera en parallèle au nouveau comité d'entreprise SE. Des pays non communautaires comme la Russie, la Turquie et le Monaco sont aussi représentés à côté de la Suisse.

[Rapport de presse sur la nouvelle société](#)

---

### Le fabricant de pompes ne veut pas des représentants salariaux au conseil de surveillance

Le 24 octobre 2016, le groupe Bosch à Maulburg (Forêt-Noire) a été transformé en SE. L'entreprise familiale emploie 2.600 salariés dans le monde qui sont maintenant complètement exclus de la participation au conseil de surveillance. Bosch a mondialement la plus grande gamme de produits de pompes à vide pour l'industrie et a tenté de racheter le concurrent Pfeiffer Vacuum de Hesse. S'il réussit, la nouvelle SE tiendra également durablement à l'écart du conseil de surveillance les employés de Pfeiffer Vacuum.



Le 10 août 2016, l'accord de participation SE fut signé. Il s'agit d'un des plus courts accords jamais signé dans l'histoire de cette forme de droit. Le texte reprend les dispositions de référence de la loi SE allemande. Le nouveau comité d'entreprise SE compte 22 membres, dont six viennent

d'Allemagne. Il représente 1.230 employés dans 16 pays, la plupart d'entre eux des petites succursales de vente. La clause Brexit est intéressante: les pays qui étaient membres de l'Union Européenne le 1er juin 2016 restent durablement représentés au comité d'entreprise SE.

[Rapport de presse sur la transformation en SE](#)

---

### Le livreur d'aliments crée un forum européen



Le 7 novembre 2016, un accord de participation SE a été signé pour HelloFresh. Depuis le 14 décembre 2016, l'entreprise de Berlin a pris la forme juridique de SE. HelloFresh est le plus grand service de livraison de plats préparés par abonnement, les fameux «box du cuisinier». Le start-up créé en 2011 a environ 800 employés dans neuf pays et est en forte croissance. Le capital de départ provient des investisseurs qui avaient déjà fondé l'entreprise de commerce électronique de mode Zalando.

Le groupe spécial de négociation comptait douze membres, dont huit des Pays-Bas, trois d'Allemagne et un du Royaume-Uni. Le nouvel Europaforum, le nom du comité d'entreprise SE, compte seulement un membre par pays. Il y en a trois en ce moment. Ils siègent une fois par an et sont directement élus, par le personnel dans leur pays. Un comité restreint sera seulement formé quand l'Europaforum comptera cinq membres. Le personnel n'a pas de représentation au conseil de surveillance. Dans la branche des startups de commerce à distance, la forme de droit SE est beaucoup appréciée. Récemment encore, la société windeln.de s'était transformée en SE (voir [rapport dans EWC News 3/2016](#)).

[Rapport sur la forme juridique SE](#)  
[Feuille de donnée actuelle de la fondation Hans Böckler](#)

## 9. Un regard au-delà de l'Europe

### Le groupe de construction norvégien renouvelle son accord-cadre

Le 24 janvier 2017, la direction centrale de Veidekke et l'Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (IBB) ont signé un accord-cadre international pour les 7.000 salariés au monde entier. Déjà en 2005, le plus grand groupe de construction de Norvège avait pour la première fois conclu un tel accord (voir [rapport dans EWC News 2/2005](#)). Dorénavant toute la chaîne d'approvisionnement sera incluse, impliquant les donneurs d'ordres, les sous-traitants et les sociétés participant à des projets communs.



Les représentants des salariés doivent surveiller l'accord sur le terrain. Ils ont droit à recevoir une formation et disposent du temps nécessaire pour remplir leur mission. Une fois par an, le respect de l'accord et sa mise en pratique sont vérifiés lors d'une séance à Oslo.

[Rapport de la signature](#)  
[L'accord dans sa teneur](#)

---

### Un groupe de chimie belge avec des règlements exemplaires



Le 3 février 2017, la direction centrale de Solvay et la Fédération internationale des syndicats de l'industrie IndustriALL à Bruxelles ont renouvelé l'accord-cadre mondial sur la responsabilité sociale de 2013 (voir [rapport dans EWC News 1/2014](#)). Les huit membres du comité d'entreprise mondial qui existe depuis 2015 sont responsables de la surveillance de l'accord (voir [rapport dans EWC News 2/2015](#)). L'accord-cadre a été élargi à de nouveaux sujets comme le traitement des charges psychosociales au poste de travail.

Le 1er avril 2017 a commencé un programme social («Solvay Cares») convenu avec le comité d'entreprise mondial le 22 février 2017: un congé de maternité amélioré et un service médical supplémentaire. L'entreprise familiale fait également participer aux bénéfices les 31.000 employés dans 53 pays (voir [rapport dans EWC News 2/2016](#)).

[Rapport sur la signature de l'accord-cadre](#)  
[L'accord-cadre dans sa teneur](#)  
[Rapport sur le programme social mondial](#)

---

## Le groupe d'automobiles français renforce le comité d'entreprise mondial

Le 7 mars 2017, la direction centrale du groupe PSA et la Fédération internationale des syndicats de l'industrie IndustriALL ont signé un accord-cadre mondial au siège de l'Organisation internationale du travail (ILO) à Genève. Il repose sur le premier accord de 2006 et intègre le comité d'entreprise mondial fondé en 2010 (voir [rapport dans EWC News 2/2010](#)).



L'accord est très étendu et complet. À côté des normes de travail de base, il contient également les principes du dialogue social, du développement de personnel et des compétences, les questions de la protection et de la santé au travail, de l'égalité de traitement et de la transformation digitale. Les principes s'appliquent également aux sous-traitants, aux partenaires industriels et aux circuits de distribution industriels. À côté du comité d'entreprise mondial, qui surveillera l'accord, il y a deux comités en Europe: le comité d'entreprise européen depuis 1996 et un comité de stratégie commun où la direction du groupe depuis 2008 rencontre une fois par an les syndicats des pays les plus importants pour mener des discussions confidentielles à un stade précoce (voir [rapport dans EWC News 3/2008](#)).

[Rapport sur la signature](#)  
[L'accord-cadre dans sa teneur](#)

## 10. Des pages Web intéressantes

### Kit pour les membres du CEE



Le syndicat indépendant FABI compte 100.000 membres parmi les employés de la banque en Italie. Il n'appartient à aucune des confédérations italiennes, mais à la fédération syndicale européenne UNI pour l'industrie des services. Pendant deux ans il a réalisé un projet CEE financé par la Commission européenne avec des syndicats de quatre autres pays. Le site «To.Be.E.EWC» contient de nombreux modules d'information pour les membres du CEE.

[Le site Web du projet](#)

---

### Investissement responsable au niveau mondial

L'initiative CWC a été fondée en 1999 avec le soutien de la Confédération syndicale internationale (CSI) afin de promouvoir l'échange d'informations et d'actions communes entre les fiduciaires des caisses de retraite syndicales. Les sociétés dans lesquelles se font les investissements doivent respecter les droits de l'homme et du travail, agir durablement et éviter les impacts négatifs sur l'environnement.



[Le site Web du comité](#)

---

### Plus de protection juridique pour les travailleurs temporaires en Belgique



Depuis le 1er octobre 2016, les travailleurs temporaires en Belgique ont droit à un contrat de travail écrit avant de commencer leur travail. Un tel contrat peut être conclu sur papier ou par voie électronique. Pour en apprendre davantage sur leurs nouveaux droits, la confédération syndicale belge FGTB a créé un site Web spécial.

[Le site des travailleurs contractuels belges](#)

## Campagne contre l'impact négatif du Brexit

L'association «Open Britain» a été créée après le référendum sur le Brexit et maintient une page Web avec les dernières informations. Les supporters veulent un pays ouvert et inclusif: ouvert au commerce et à l'investissement, ouvert au talent et le travail, ouvert à l'Europe et au monde entier. Le Royaume-Uni devra rester dans le marché intérieur européen, même après le Brexit.



[Le site des opposants au Brexit](#)

## 11. Des nouvelles publications



### La négociation collective minée par la politique en UE?

Depuis la crise du système monétaire européen, les institutions européennes ont pris une influence directe jamais connue auparavant sur l'évolution des salaires et des systèmes de négociation collective. En novembre 2016 a été publiée une anthologie qui examine la portée et l'impact du dirigisme appelé la «gouvernance économique» dans différentes régions européennes. Ce sont les résultats d'un projet de recherche qui a été menée par les institutions de 13 pays proches de syndicats, avec le soutien financier de la Commission européenne. La conclusion des auteurs: l'Europe a besoin d'une politique salariale coordonnée qui garantit un salaire minimum approprié et renforce les systèmes de négociation collective.

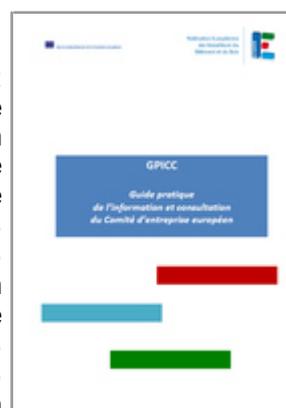
[De plus amples renseignements et des extraits](#)

[Commande en ligne du livre](#)

[Résultats détaillés de la recherche](#)

## Guide d'information et de consultation pour le CE européen

En novembre 2016, la Fédération européenne des travailleurs du bois et du bâtiment (FETBB) a présenté un guide CEE développé dans le cadre d'un projet de deux ans avec un financement de la Commission européenne. Il contient des informations de base, comment concevoir une procédure de consultation du comité d'entreprise européen. On y trouve en plus une analyse de la pratique du CEE dans 23 entreprises des secteurs de la construction et du bois, réalisée à partir de questionnaires et d'entretiens avec les membres du CEE. Une étude de cas de la fusion entre Lafarge et Holcim montre le rôle des deux comités d'entreprise européens (voir [rapport dans EWC News 3/2014](#)). L'annexe contient des fiches de données thématiques: la compétence transnationale du CEE, les fusions-acquisitions et la coordination entre le niveau national et européen de la représentation des travailleurs.



[Informations sur le projet](#)

[Télécharger le guide](#)



### Boîte à outils pour les membres du CEE

En décembre 2016 a été publié ce manuel, qui en trois chapitres examine les divers aspects des travaux des comités d'entreprise européens. Au début il traite le cadre juridique et donne ensuite quelques points de repère pour la négociation d'accords CEE, y compris la notion de compétence transnationale du CEE, la coordination entre les comités d'entreprise nationaux et européens et des questions de confidentialité. Dans le deuxième chapitre se trouve une comparaison des relations de travail dans les différents pays européens. Le troisième chapitre comprend des exercices pour améliorer la coopération interne au sein du CEE. Le

manuel a été élaboré dans un projet de deux ans par un cabinet de conseil français avec le soutien financier de la Commission européenne.

[Télécharger le manuel](#)

---

## La responsabilité d'entreprise dans la chaîne d'approvisionnement

En décembre 2016 a été publiée cette étude de la Fondation Friedrich-Ebert. L'effondrement de l'usine au Bangladesh en avril 2013 avec 1.100 morts a fait déclencher un débat mondial sur la responsabilité des entreprises textiles dans leur chaîne d'approvisionnement (voir [rapport dans EWC News 3/2013](#)). L'auteur de l'étude, qui travaille également en tant que conseillère juridique à l'EWC Academy, démontre le développement des accords mondiaux sur la responsabilité sociale des entreprises multinationales et analyse la mise en œuvre concrète de l'accord de Bangladesh. Elle formule des suggestions pour l'appliquer à d'autres domaines et comment les mettre en place grâce à des instances d'arbitrage. Le 8 février 2017, l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) à Paris a adopté ses nouvelles lignes directrices contraignantes pour l'évaluation des risques dans la chaîne d'approvisionnement dans l'industrie du vêtement.



[Télécharger l'étude sur l'accord de Bangladesh](#)

[Site Web sur l'accord de Bangladesh](#)

[Rapport sur l'adoption des lignes directrices de l'OCDE](#)

[Les nouvelles directives de l'OCDE](#)

## 12. L'EWC Academy: Des exemples de notre travail

### Conférence avec 53 participants venus de dix pays



Le 30 et le 31 janvier 2017, la conférence annuelle de l'EWC Academy a eu lieu pour la neuvième fois à Hambourg. L'évolution actuelle du paysage CEE et SE, ainsi que le Brexit étaient au centre des débats. La révision prochaine de la directive CEE a également été examinée sur base de plusieurs études que le chercheur Romuald Jagodziński de l'Institut syndical européen (ETUI) à Bruxelles a présentées. Le deuxième jour ont eu lieu deux

séminaires au sujet de la représentation des employés au Royaume-Uni et du droit européen.



#### Annonce:

La dixième Conférence de Hambourg aura à nouveau lieu du 29 au 30 janvier 2018 à l'Hôtel de port d'Hambourg, avec vue sur la rivière Elbe et la ville.

---

### Le comité restreint veut améliorer la pratique du CEE

Le bureau du comité d'entreprise européen du groupe BCD s'est réuni du 1er au 2 février 2017 à Hambourg et a suivi une formation pour améliorer le processus de consultation donnée par l'EWC Academy. La société néerlandaise est l'un des plus importants fournisseurs de services pour les voyages d'affaires au monde. Le comité d'entreprise européen a été créé en 2008 après le rachat de la division voyages d'affaires du groupe allemand TUI par BCD. L'Allemagne reste toujours l'un des pays les plus importants au sein du groupe BCD. Bien que l'accord CEE n'ait pas été modifié depuis 2008, les normes de la nouvelle directive européenne sur le processus de consultation peuvent être pleinement utilisées, comme pour tous les accords article 6.



L'application de la nouvelle directive européenne aux anciens accords CEE est l'un des thèmes de nos ateliers juridiques CEE, que nous effectuons une fois par an. Prochain rendez-vous: du 24 au 27 octobre 2017 Berlin.

---

## La fusion de deux comités d'entreprise européens



Les représentants des deux bureaux de ZF et TRW Automotive sont venus à Friedrichshafen du 22 au 23 février 2017. C'est avec le soutien de l'EWC Academy qu'ils ont discuté de la structure d'un CEE commun. Le troisième équipementier automobile allemand ZF avait acheté la société américaine TRW en 2015 (voir [rapport dans EWC News 3/2014](#)).

Jusqu'à présent, il y a un comité d'entreprise européen dans les deux sociétés. Celui de TRW Automotive a été fondé en 1997 et est basé sur la loi britannique (voir [rapport dans EWC News 3/2016](#)). L'accord CEE de droit allemand de ZF Friedrichshafen conclu en 2000 servira de base à la fusion des deux organes. Il doit être mis à jour en cours de la fusion, ce qui a été prévu dès 2013 (voir [rapport dans EWC News 1/2013](#)). La formation d'un groupe spécial de négociation conformément à l'article 13 de la directive européenne n'est pas prévue.

### 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'entreprise SE et les groupes spéciaux de négociation. Quelque 726 élus de 260 entreprises ont à ce jour participé, nombreux sont ceux qui y ont déjà participé plusieurs fois. Cela correspond à environ 21% de toutes les entreprises avec un comité d'entreprise européen ou un comité d'entreprise SE en Europe, sans compter les nombreux colloques intra maison et les interventions auprès d'autres organisateurs.

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

---

#### Séminaire CEE au Château de Montabaur (également pour les comités d'entreprise SE)

Du 18 au 21 avril 2017 aura lieu notre séminaire annuel à Montabaur (à mi-chemin entre Cologne et Francfort, gare TGV). Les thèmes suivants sont offerts en parallèle:

- Journée d'initiation aux CEE (pour les débutants)
- «Évènement cinéma» ou CE européen à part entier?

[Programme et formulaire d'inscription](#)  
[Rapport du séminaire d'avril 2012](#)

---



#### Cours de langues: Anglais des affaires pour les élus

- Du 8 au 10 mai 2017 à Hambourg
- Du 25 juin au 1er juillet 2017 à Esher Place près de Londres
- Du 15 au 20 octobre 2017 à Dublin

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

Les détails du programme peuvent être demandés chez nous.

---

#### Séminaire sur le nouveau règlement européen sur la protection des données



Les règles relatives au traitement des données personnelles dans l'UE seront unifiées en 2018. Le projet de loi a été initié par l'ancienne commissaire Viviane Reding (photo). La Directive sur la protection des données personnelles en vigueur depuis 1995 est remplacée par le Règlement général sur la protection des données. La loi allemande sur la protection des données ne sera plus applicable à partir de mai 2018. Un séminaire qui se déroulera à Mayence du 7 au 9 juillet 2017 traitera de ce sujet.

[Programme et formulaire d'inscription](#)

---

## Séminaire pour les élus dans des groupes américains

Du 18 au 20 septembre 2017 se tiendra à Berlin un séminaire sur les relations industrielles aux États-Unis. En plus d'un examen de l'évolution historique, la situation actuelle après les élections présidentielles va jouer un rôle. Le séminaire est conçu pour les membres de comités d'entreprise dans des entreprises américaines et des entreprises européennes avec des sites aux États-Unis. Parmi les intervenants figurent Hermann Nehls, attaché aux affaires sociales à l'ambassade allemande aux États-Unis, et Thomas Greven, professeur à l'Institut John F. Kennedy pour les études nord-américaines à l'université libre de Berlin et ancien collaborateur de Bernie Sanders.



[Programme et formulaire d'inscription](#)

---

## Séminaire au sujet de la Chine pour les élus



expériences.

Du 11 au 13 octobre 2017, se tiendra à Munich un séminaire sur les relations de travail chinoises et les aspects interculturels. Il est principalement destiné aux comités d'entreprise qui ont à faire à des investisseurs en provenance de Chine ou avec des succursales en Chine. Ce séminaire comprend une visite à la société d'ingénierie Krauss-Maffei, qui a été rachetée par une société chinoise en début 2016. Le président-élu du comité d'entreprise parlera de ses

[Programme et formulaire d'inscription](#)

---

## Shared Service Center en Europe centrale et orientale

Du 18 au 20 Octobre 2017, un séminaire à Dantzig aura lieu. Il est destiné aux élus qui sont confrontés à la délocalisation des départements (Shared Service Center) vers l'Europe centrale et orientale. Il y a la possibilité d'échanger des expériences. Les relations de travail en Pologne et le rôle des délégués polonais au CEE sont aussi couverts.



[Programme et formulaire d'inscription](#)

---

## 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](http://www.ewc-academy.eu)

Distribution de l'édition allemande: 20.596 destinataires  
Distribution de l'édition anglaise: 3.670 destinataires  
Distribution de l'édition française: 3.606 destinataires

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

Ici vous pouvez [abonner](#) ou [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](mailto:info@ewc-academy.eu)