


[Téléchargement en format pdf](#)

[Archives](#)

[Dieser Newsletter auf Deutsch](#)

[This newsletter in English](#)

## Bienvenu à l'édition n° 1 / 2018 de EWC News

### Contenu

- [1. Création d'une Autorité européenne du travail](#)
- [2. La codétermination allemande inspire les pays voisins](#)
- [3. Un regard vers l'Europe centrale et orientale](#)
- [4. Quelques exemples de défis dans les entreprises](#)
- [5. Nouvelle décision de tribunal en matière de CEE](#)
- [6. Création de comités d'entreprise européens](#)
- [7. Révision des accords CEE](#)
- [8. Accords d'entreprise à l'échelle européenne](#)
- [9. Un regard au-delà de l'Europe](#)
- [10. Sites Web intéressants](#)
- [11. Nouvelles publications](#)
- [12. L'EWC Academy : quelques exemples de notre travail](#)
- [13. Dates actuelles de séminaires](#)
- [14. Mentions légales](#)

## 1. Création d'une Autorité européenne du travail

### Les comités d'entreprise européens vont-ils trouver un nouveau point de contact ?

Lors d'une réunion du Parlement européen à Strasbourg le 13 mars 2018, la Commission européenne a présenté sa proposition de création d'une Autorité européenne du travail (AET). Avec un budget de 50 millions € et 150 employés, elle devrait commencer son travail en 2019. La localisation de la nouvelle autorité n'a pas encore été décidée. L'Autorité européenne du travail est l'une des premières initiatives dans le cadre du « pilier européen des droits sociaux » (PEDS), qui a été proclamé en novembre 2017 (voir [rapport dans EWC News 4/2017](#)).



Actuellement, 17 millions de personnes travaillent dans un autre pays de l'UE, 1,7 million de salariés traversent quotidiennement une frontière. Par conséquent, la nouvelle autorité cible déjà un grand groupe de personnes. La création de l'autorité du travail sera accompagnée d'un groupe d'experts comprenant des représentants des syndicats et des organisations patronales. La portée exacte de ses compétences sera définie par procédure législative dans les mois à venir. Si les syndicats souhaitent également transférer des compétences du droit du travail collectif, les organisations d'employeurs ne sont pas très enthousiastes quant à la fondation de l'AET.

### Les tâches de l'AET selon la Commission européenne

- En tant que point de contact unique, elle devrait informer les salariés, les indépendants et les entreprises des droits et obligations liés à la vie, au travail et à la formation dans un autre pays de l'UE. Y compris l'accès aux systèmes de sécurité sociale, qui varient considérablement d'un pays à l'autre.
- Elle devrait renforcer la coopération entre les autorités nationales en matière de droit du travail et de législation sociale et contribuer au respect du droit de l'UE, notamment par le biais de contrôles conjoints. Les potentiels de fraude et violation des règlements, par exemple

pour le détachement de travailleurs transfrontaliers (voir [rapport dans EWC News 4/2017](#)), devraient être mieux détectés que par le passé..

- Elle devrait arbitrer et travailler pour trouver des solutions dans les litiges transfrontaliers.

[Communiqué de presse de la Commission européenne](#)  
[Analyse de la proposition du point de vue syndical](#)

## Les compétences possibles en matière de droit CEE et SE

Des chercheurs de l'Institut syndical européen (ETUI) à Bruxelles soutiennent que, du fait du marché unique, les conditions de travail dépendent non seulement de la réglementation locale, mais également des décisions d'entreprises prises sous la juridiction d'autres pays de l'UE. La nouvelle autorité du travail devrait promouvoir une dimension européenne des droits des travailleurs et de la démocratie industrielle et se voir confier des responsabilités supplémentaires :

- En cas de litige sur l'application de la directive CEE ou SE, elle pourrait jouer le rôle d'un organisme d'arbitrage, avant d'aller en justice.
- Comme il n'existe toujours pas de liste officielle des entreprises couvertes par la directive sur les CEE ou ayant fait l'objet d'une conversion en SE, cela pourrait être fait par l'autorité du travail.
- La pratique croissante du contournement de la cogestion au conseil de surveillance à travers des sociétés « boîtes aux lettres » ou la délocalisation du siège (voir [rapport dans EWC News 1/2015](#)), pourrait être surveillée de manière plus ciblée. L'autorité contribuerait à combler les lacunes juridiques et à élaborer des normes européennes de gouvernance d'entreprise.
- Comme il n'existe pas de cadre juridique pour les accords d'entreprise transfrontaliers (voir [rapport dans EWC News 3/2013](#)), l'autorité du travail pourrait apporter son soutien et promouvoir son développement.

[Les propositions des chercheurs de l'ETUI](#)  
[Analyse actuelle du paysage des CEE et SE](#)

## Annonce d'un événement

Les tendances actuelles du droit du travail européen et son intégration à législation nationale seront discutées lors d'un séminaire à Bruxelles du 9 au 12 octobre 2018.

TIPP !

[Le programme du séminaire](#)

## 2. La codétermination allemande inspire les pays voisins

### Réorganisation du système des comités d'entreprise sans l'avis du parlement



Le 22 septembre 2017, le président français Emmanuel Macron a signé en direct à la télévision une ordonnance sur la réforme du droit du travail, un élément clé de son programme électoral (voir [rapport dans EWC News 2/2017](#)). Y compris l'entrée de conseils d'entreprise basés sur le modèle allemand. Les détails ont été fixés dans un décret du 29 décembre 2017. L'Assemblée nationale n'a pas été impliquée, comme déjà en 2011 lors de la révision de la directive CEE (voir [rapport dans EWC News 3/2011](#)).

Afin de simplifier le dialogue social dans l'entreprise et de réduire les coûts, les trois organes actuels seront fusionnés lors des prochaines élections en 2019 : les délégués du personnel, l'ancien comité d'entreprise et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). Leur rôle sera assuré par le nouveau Comité Social et Économique (CSE). Il ne s'agit cependant que d'un rattrapage juridique, car les accords négociés dans les entreprises resteront prioritaires.

### Le conseil d'entreprise devrait devenir le partenaire de négociation de l'employeur

Les partenaires sociaux peuvent maintenir les anciens comités ou créer des nouveaux à travers un accord d'entreprise. Ils peuvent notamment mettre en place un nouveau type de conseil d'entreprise basé sur le modèle allemand. Dans ce cas, quatre instances seront fusionnées et alors

les délégués syndicaux intégrés au CE. Cela ouvre la possibilité de transférer au conseil les négociations d'accords d'entreprise, comme c'est le cas en Allemagne. Un organe syndical supplémentaire à côté du comité d'entreprise (comme pour l'instant) ne serait plus nécessaire. Sauf si une telle solution ne se réalise pas, les règles suivantes s'appliquent :

Toutes les entreprises de plus de onze travailleurs doivent mettre en place un CSE. Il est composé de l'employeur, en tant que président, et des élus. Les syndicats ne sont représentés qu'à titre consultatif et mènent des négociations sur les accords d'entreprise sans le CSE. Les élections ont lieu tous les quatre ans et sont organisées par l'employeur en consultation avec les syndicats. À l'avenir, les élus peuvent exercer un maximum de trois mandats successifs. Ils ont un droit à cinq jours de formation par mandat et une protection contre le licenciement. L'employeur convoque une réunion du CSE au moins une fois par mois (tous les deux mois pour les entreprises de moins de 300 salariés).

### **Nouvelles règles pour les heures de délégation et le financement**

Traditionnellement en France, il y a un nombre exact d'heures de délégation, qui dépend de la taille de l'entreprise. Les réunions du comité convoquées par l'employeur ne sont pas comptabilisées dans ce cadre. Comme par le passé, le CSE disposera d'un budget propre de 0,2% de la masse salariale globale de l'entreprise. Dans les entreprises de plus de 2 000 salariés, il sera porté à 0,22%. Jusqu'à présent tous les membres suppléants pouvaient assister aux réunions, ce qui ne sera plus le cas à l'avenir. Cela réduira presque de moitié le nombre de participants aux réunions du comité d'entreprise.

#### [Nombre de mandats et les heures de délégation fixées selon la taille de l'entreprise](#)

L'information et la consultation restent largement inchangées, comme prévu dans la loi Rebsamen d'août 2015 (voir [report in EWC News 3/2015](#)). Le droit de faire appel à des experts reste largement possible. Comme d'habitude, la direction paie 100% des coûts pour l'analyse régulière de la situation économique et financière de l'entreprise, ainsi qu'en cas de réduction du personnel ou de négociation de plans sociaux. Pour les sujets spéciaux (nouvelles technologies, hygiène et sécurité, égalité), il ne paye plus que 80% de la facture à l'avenir, les 20% qui restent sont payés par le budget du CSE. Comme déjà par le passé, plusieurs entreprises ont un CSA central.

[Analyse sommaire des réformes du droit du travail](#)  
[Rapport de la Fondation Hans Böckler](#) (voir page 10)

### **Annonce d'un événement**

Ce sujet sera traité lors de la prochaine réunion CEE franco-allemande du 17 au 19 septembre 2018 à Paris.



TIPP !

[Le programme du séminaire](#)

---

### **Le Budget pour les experts limité par la loi**

Le 22 décembre 2017, est pour la première fois entrée en vigueur au Luxembourg un règlement qui limite le budget du comité d'entreprise pour faire appel à un expert à 0,1% de la masse salariale annuelle de l'entreprise. Comparé à la France le budget reste copieux. Bien que le comité d'entreprise français dispose d'un budget de 0,2%, il doit payer tous ses frais administratifs, les coûts liés aux activités courantes, au déplacement et à la formation. Au Luxembourg, comme en Allemagne, il n'y a pas de limite budgétaire. Le système de représentation sur le lieu de travail au Luxembourg est basé sur le modèle allemand depuis janvier 2016 (voir [rapport dans EWC News 3/2015](#)).



LE GOUVERNEMENT  
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG  
Ministère du Travail, de l'Emploi et  
de l'Économie sociale et solidaire

[Le texte du règlement](#)  
[Tâches et droits du comité d'entreprise au Luxembourg](#)

## **3. Un regard vers l'Europe centrale et orientale**

## Les relations collectives dans l'industrie automobile slovaque



Le 25 janvier 2018, lors d'une réunion à Žilina, au siège de Kia Motors dans le nord du pays, les sections syndicales des trois plus importants constructeurs automobiles de Slovaquie ont signé un mémorandum sur une meilleure coopération en matière de négociation collective. Ce pourrait être le premier pas vers des augmentations salariales coordonnées, car jusqu'à présent, les négociations se faisaient séparément. Les conventions collectives sectorielles existantes ne réglementent pas les salaires effectifs. Les travailleurs qualifiés se font de plus en plus rares sur le terrain et la presse économique allemande annonce déjà la « fin du paradis des bas salaires de l'Europe de l'Est ». Les constructeurs automobiles et leurs sous-traitants sont l'épine dorsale de l'économie slovaque et représentant 44% de la production industrielle totale. Aucun autre pays au monde ne produit plus de véhicules par habitant, plus d'un million de voitures par an.

[Rapport sur la signature du mémorandum](#)  
[Rapport sur la situation sociale en Slovaquie](#)

## Les événements dans l'entreprise Volkswagen Slovakia

En juin 2017, la plus grande et la plus moderne usine automobile du pays, Volkswagen à Bratislava, a été le théâtre de la première grève dans l'histoire de l'usine (photo). 8 000 des 12 300 travailleurs y participaient. Après six jours de grève, ils ont pu imposer une augmentation salariale de 14%, donc un travailleur de la production gagne maintenant 2.000 € en moyenne. Auparavant, il y a eu un différend sur la stratégie à mener, qui a conduit à une scission syndicale en septembre 2016. La section locale, avec une affiliation de 78% dans l'usine, s'est détaché de la fédération nationale des métallurgistes OZ KOVO. Même une intervention de la fédération allemande IG Metall n'a pas pu empêcher cela.

La Confédération des syndicats slovaques (KOZ SR) est proche du Parti social-démocrate, au pouvoir depuis 2012 (voir [rapport dans EWC News 4/2012](#)). Avec un taux de syndicalisation de 15% au niveau national, la fédération des métallurgistes OZ KOVO comptait 69 000 membres, dont 8 000 seulement pour Volkswagen Slovaquie. Presque tous ont fait défection et sont passés au nouveau syndicat plus militant. Entretemps, une nouvelle section de l'OZ KOVO a été créée dans l'usine de Volkswagen avec seulement 500 membres.

[Rapport sur la division de la section syndicale](#)  
[Déclaration d'IG Metall sur la scission](#)  
[Rapport sur la grève à Volkswagen](#)  
[Rapport sur la fin de la grève](#)  
[Rapport d'arrière-plan sur les événements](#)

---

## Un taux de fluctuation élevé ralentit les investissements en Hongrie

Le 22 février 2018, Continental a annoncé la construction d'une nouvelle usine de composants électroniques pour l'automobile à Debrecen, dans l'est de la Hongrie. Auparavant, le groupe allemand de technologie avait déjà décidé de construire un centre de recherche et de développement à Budapest. En revanche, le groupe a décidé de ne pas agrandir la chaîne de montage pour les systèmes de freinage à Veszprém dans l'ouest du pays, malgré les subventions proposées par le gouvernement. Elle sera relocalisée à Malines au nord de Bruxelles, où les salaires sont quatre à cinq fois plus élevés qu'en Hongrie.



Pour les entreprises occidentales, la Hongrie offrait des bénéfices supplémentaires attrayants pendant des années, car le forint a été massivement dévalué et le gouvernement de droite avait davantage libéralisé le droit du travail que ses pays voisins (voir [rapport dans EWC News 2/2013](#)). Cependant, il y a maintenant presque plein emploi (3,8% de chômage à l'échelle nationale et 2,2% à Budapest), les salaires et les chiffres d'affaires sont en forte hausse et des problèmes se posent avec la fiabilité des livraisons. La pénurie de main-d'œuvre entraîne une surcharge des travailleurs.

En août 2017 il y a eu des grèves dans la chaîne de supermarchés Tesco revendiquant des augmentations salariales de 25% et l'engagement de 15% de personnel supplémentaire. Depuis le 1er mars 2018, la chaîne de discount allemande Lidl a augmenté les salaires de 20%. En décembre 2017, les augmentations salariales en Hongrie ont atteint une moyenne de 13,5%. Le salaire brut moyen est de 950 €, l'industrie automobile se situe légèrement au-dessus de ce montant.

[Rapport sur la situation économique actuelle en Hongrie](#)

### Initiative de partenariat de l'IG Metall

La pression concurrentielle le long de la chaîne de valeur est depuis longtemps un sujet pour l'IG Metall. Le syndicat estime que pour garantir les emplois dans l'industrie automobile en Allemagne à long terme, il faut également améliorer les conditions de travail et les revenus dans les pays étrangers. Depuis 2016, elle dirige un bureau de projet avec la fédération hongroise des métallurgistes VASAS à Győr. Un autre bureau a été ouvert à Kecskemét en 2017. Les premiers succès obtenus ont été les augmentations salariales de 10% chez les équipementiers automobiles Autoliv et Schaeffler. En janvier 2018, les travailleurs se sont mis en grève pour un salaire plus élevé de 19% dans l'usine modèle de Bosch à Hatvan, dans le nord du pays.

[Rapport sur les augmentations des salaires dans l'industrie automobile](#)

[Rapport sur le travail des bureaux du projet IG Metall](#)

[Le site Web de l'initiative de partenariat](#)

[Présentation du syndicat des métallurgistes hongrois](#)

## 4. Quelques exemples de défis dans les entreprises

### Revendications face à une fusion à grande échelle dans l'industrie ferroviaire



Le 14 février 2018, les représentants syndicaux d'Alstom et de Siemens Mobility de neuf pays se sont rencontrés à Bruxelles. Ils ont critiqué l'absence d'une stratégie de politique industrielle, ce qui ne permet pas d'évaluer les conséquences pour l'emploi. Après la fusion franco-allemande annoncée en septembre 2017 (voir [rapport dans EWC News 3/2017](#)), les syndicats allemands et français avaient déjà organisé des journées d'action en novembre 2017. Lors de la réunion de Bruxelles, on a présenté une liste de revendications en cinq points, y compris l'ouverture immédiate de négociations sur l'avenir de l'emploi.

D'abord, le comité d'entreprise européen d'Alstom avait retardé la consultation sur le projet de fusion, car il souhaitait clarifier la stratégie d'entreprise. Il existe depuis 1996 et est soumis au droit français (voir [rapport dans EWC News 4/2015](#)). Le 8 février 2018, il y a un vote sur l'avis à rendre lors d'une réunion qui s'est tenue au siège d'Alstom à Saint-Ouen (près de Paris). Les deux délégués allemands ont voté pour la fusion, les quatre membres français et un autre membre du CEE ont voté contre et six représentants d'autres pays se sont abstenus. Également au comité central d'entreprise français, tous les syndicats avaient voté contre la fusion. Cela ouvre la voie à la direction centrale pour achever la fusion d'ici la fin de 2018.

[La liste des revendications](#)

[Rapport de la journée d'action en Allemagne](#)

[Rapport de la journée d'action en France](#)

[L'avis des syndicats français](#)

---

### Fusion dans l'industrie aéronautique française

Une semaine après l'acquisition de Zodiac Aerospace par Safran, le groupe technologique, les représentants des salariés des deux entreprises se sont rencontrés pour la première fois le 21 février 2018 à Bruxelles. Les membres du CEE de Safran ont accepté de coopérer avec les comités d'entreprise de Zodiac Aerospace de France, d'Allemagne, de République tchèque et des Pays-Bas. Le groupe Zodiac n'ayant pas encore de comité



d'entreprise européen, ces sites doivent être intégrés dans le CEE de Safran.

Zodiac fabrique des pièces d'intérieur pour avions (des sièges passagers, des modules de cuisine et de toilette), tandis que le groupe Safran est spécialisé dans les moteurs et l'électronique. En Europe, les deux sociétés comptent plus de 50 000 travailleurs. Les représentants des salariés veulent avant tout garder un œil sur l'emploi, la délocalisation et les normes sociales après la fusion. Le comité européen de Safran a été créé suite à une fusion en 2008 (voir [rapport dans EWC News 3/2008](#)) et est très actif. Au niveau européen, il a déjà négocié des accords sur le développement des compétences et la promotion professionnelle ainsi que sur l'insertion professionnelle des jeunes (voir [rapport dans EWC News 1/2015](#)). Depuis octobre 2017, il existe également un accord-cadre exemplaire au niveau international (voir [rapport dans EWC News 4/2017](#)).

### [Rapport de la réunion](#)

## **Réduction supplémentaire du personnel auprès du constructeur aéronautique Airbus**



livraison à un autre.

Le 7 mars 2018, le comité d'entreprise SE d'Airbus en réunion à Toulouse a été informé des réductions de production prévues pour l'A380 (un gros porteur) et le transporteur militaire A400M. En conséquence, jusqu'à 3 700 emplois seront à disposition, dont 1 900 seulement en Allemagne (Brême et Augsburg). L'usine espagnole de Séville et celle de Filton en Angleterre sont également touchées. L'accent devrait être mis sur un transfert du personnel, et non sur les licenciements. En 2017, Airbus a presque triplé son bénéfice annuel, passant d'un record de

livraison à un autre.

Airbus a connu plusieurs restructurations dans le passé. Dernièrement le comité d'entreprise SE a dû faire face à la délocalisation des services de recherche et d'informatique en octobre 2016 (voir [rapport dans EWC News 4/2016](#)). Il travaille en vertu du droit néerlandais et a remplacé le comité d'entreprise européen créé en 2000, dans le cadre de la transformation en une société européenne (SE) en juin 2015 (voir [rapport dans EWC News 1/2015](#)).

[Rapport sur la réduction des effectifs en Allemagne](#)  
[Rapport sur la situation en France](#)  
[Rapport sur les effets possibles du Brexit sur Airbus](#)

## **5. Nouvelle décision de tribunal en matière de CEE**

### **Le CEE gagne le litige, mais ne peut pas appliquer des sanctions**

Le 12 février 2018, le Comité central d'arbitrage (CAC) à Londres a statué sur la plainte déposée par le comité d'entreprise européen d'Oracle. En mars 2017, la direction centrale de la société américaine de logiciels avait utilisé une présentation PowerPoint de cinq pages dans le cadre d'une téléconférence de 50 minutes pour informer le CEE d'une délocalisation en raison de l'utilisation croissante du Cloud Computing et de la suppression de 380 postes. Selon la direction, l'information et la consultation du CEE aurait été garantie de cette manière.



Oracle a un CEE de droit britannique depuis 2007, basé sur les prescriptions subsidiaires, après l'échec des négociations avec le groupe spécial de négociation (voir [rapport dans EWC News 2/2007](#)). En raison des problèmes rencontrés depuis des années, le CEE s'est tourné vers le CAC, la première instance du droit du travail dans les affaires du CEE. Toutes les informations sont classées comme soit « confidentielles » ou ne faisant pas partie des compétences du CEE. Dans ce cas particulier, la direction a déjà commencé avec les relocalisations et les licenciements avant que le CEE puisse commencer son analyse. Un membre du CEE a même été licencié.

La direction a affirmé que toutes les mesures étaient de nature locale et seraient traitées localement. Le CEE n'aurait donc pas besoin d'informations supplémentaires. Une réunion extraordinaire ne serait pas nécessaire et une vidéoconférence suffisante. Le 1er septembre 2017,

une date de conciliation a déjà eu lieu au CAC, sans donner de résultat. Le 18 janvier 2018, la procédure orale a suivi.

[La décision du CAC](#)

[Vue d'ensemble des autres décisions du CAC en matière de CEE](#)

### Les différents points de la décision du CAC

1. Une conférence téléphonique n'est pas une réunion extraordinaire au sens de la directive CEE.
2. La direction centrale ne peut pas classer toutes les informations comme confidentielles.
3. Le CAC n'a pas commenté la demande d'informations complémentaires (données économiques) du CEE, car la direction centrale a fait des concessions en cours de procédure.
4. La direction ne doit pas attendre l'avis du CEE avant de pouvoir mettre en œuvre une action sur le terrain.

Même si le point 4 n'a pas encore été décidé au plus haut niveau et qu'il y a par exemple, des verdicts contradictoires en France (voir [rapport dans EWC News 1/2008](#)), la décision confirme une tendance fondamentale. Les comités d'entreprise européens ont réussi à faire constater par la voie juridique qu'il y a des infractions à la législation. Mais la question des sanctions n'a pas encore été décidée par les tribunaux. Couramment, on arrive (parfois seulement devant les instances supérieures) à des solutions extrajudiciaires, ce qui améliore considérablement la position du CEE. Les exemples de ces dernières années sont (voir [rapport dans EWC News 4/2012](#)):

- Visteon en Allemagne
- Nokia Siemens Networks en Finlande
- Elopak en Norvège
- EasyJet au Royaume-Uni

Deux exemples plus récents (voir [rapport dans EWC News 2/2016](#)):

- Emerson Electric au Royaume-Uni
- Amcor en Allemagne

### Annnonce d'événement

Le cas d'Amcor et d'autres procédures judiciaires seront traités lors de notre atelier juridique CEE du 23 au 26 octobre 2018 à Berlin.

TIPP !

[Le programme de l'atelier](#)

## 6. Création de comités d'entreprise européens

### La plus ancienne compagnie de transport d'Autriche à l'avenir avec un CEE



Le 4 octobre 2017, un accord CEE a été signé au siège du groupe Gebrüder Weiss à Lauterach (Vorarlberg). Le groupe familial fondé en 1823 compte 6 500 employés et est particulièrement forte en Europe centrale et orientale. Tous les pays qui comptent au moins 150 travailleurs auront au moins un mandat au futur CEE. Comme l'accord ne couvre que le marché intérieur européen, la Suisse n'est pas représentée.

L'accord a été établi par un groupe spécial de négociation (GSN) composé de huit délégués seulement. Il est entièrement soumis à la nouvelle loi autrichienne sur les CEE et la plupart des points correspondent exactement à la norme minimale actuelle. Il y a une session plénière chaque année et il y a des sessions spéciales en cas de restructuration. Les délais de soumission des avis n'ont pas été fixés, les membres des CEE sont soumis à une obligation de confidentialité stricte. Le présidium de trois à cinq membres se réunit si nécessaire, le CEE peut former d'autres groupes de travail. Les coûts des sessions spéciales en cas de restructuration, pour le Comité restreint et les mesures de formation ne sont pas pris en charge par la direction centrale, mais par les sociétés nationales des délégués respectifs.

---

## Un nouveau CEE pour les fabricants d'aliments anglais

Le 12 octobre 2017, un accord CEE a été signé pour Princess Group à Liverpool. La société, qui a commencé dans la ville portuaire en 1880 comme importateur de poisson, appartient aujourd'hui au groupe japonais Mitsubishi et compte 6 800 travailleurs. La production se concentre sur onze sites au Royaume-Uni. D'autres usines existent en Pologne et en Italie, ainsi que la transformation du thon sur l'île Maurice. La France et les Pays-Bas ont des succursales.



Le comité d'entreprise européen est composé de 15 représentants, dont neuf britanniques et trois italiens, qui se réunissent une fois par an pour une réunion de cinq jours. Lors de réunions conjointes avec la direction, le président est l'employeur. Les cinq membres du comité restreint se réunissent deux fois par an avec la direction et en interne chaque fois que c'est nécessaire. Il existe un catalogue de sujets qui ont été expressément exclus de l'ordre du jour des CEE, y compris la santé et la sécurité au travail. Des règles strictes pour la confidentialité ont été formulées.

Le CEE est informé et consulté en cas de restructuration. La direction doit attendre la publication d'un avis pour pouvoir mettre en œuvre ses plans, même si les procédures de consultation ont déjà été terminées dans des pays individuels. Cela doit être fait dans un « délai raisonnable » sans préciser la limite du temps. Le but de cette consultation est de parvenir à un accord avec la direction centrale. Ce passage de l'accord va bien plus loin que les normes minimales de la loi CEE britannique. La compétence du CEE commence à un seuil très bas, déjà quand deux travailleurs de deux pays sont affectés par une restructuration.

---

## Un nouveau groupe d'acier britannique fonde un CEE



Le 27 novembre 2017, un accord CEE a été signé pour les 4 000 travailleurs de British Steel. Le siège du groupe se trouve à Scunthorpe, au nord-est de l'Angleterre, le principal centre de production d'acier du Royaume-Uni. La société qui porte le nom traditionnel de British Steel n'existe que depuis juin 2016. À cette époque, le groupe indien Tata a vendu une partie de sa production d'acier à une société d'investissement britannique (voir [rapport dans EWC News 2/2016](#)).

British Steel a trois sites anglais, qui envoient 14 membres au CEE, et une usine en Lorraine (deux mandats). Il y a aussi quatre observateurs des syndicats britanniques et de la CFDT française. Lors des sessions plénières semestrielles, le P.-D.G. assiste en personne, conformément à l'accord CEE. Les représentants des travailleurs peuvent élire quatre des cinq membres du comité restreint qui se réunit tous les trimestres. S'y ajoute aussi un secrétaire de syndicat externe. En outre, le CEE peut nommer un expert. Il y a deux jours de formation par an et des jours supplémentaires pour tous les délégués nouvellement élus. Quatre des 16 membres du CEE forment le comité de santé et de sécurité au travail, qui se réunit deux fois par an pour inspecter les sites. L'accord CEE reste en vigueur même après le Brexit.

## 7. Révision des accords CEE

### Consultation avec le fabricant américain de produits pharmaceutiques et de consommation

Le 20 décembre 2017, un nouvel accord CEE a été signé pour les cinq prochaines années au siège européen de Johnson & Johnson à Diegem (près de Bruxelles). Le comité d'entreprise européen existe depuis 1998 et fonctionne selon la loi belge. Il couvre les pays de l'UE ainsi que la Norvège et la Suisse. Le président est l'employeur et il y a un comité restreint de cinq représentants des employés avec un secrétaire élu.



Outre le thème de l'information et de la consultation, largement basé sur la directive européenne, le comité restreint peut demander des informations sur des projets importants à tout moment, tel que

l'utilisation du logiciel Workday. La procédure de consultation est décrite en détail sous forme d'organigramme. Une fois que la direction centrale a présenté ses plans, la procédure de consultation sera décidée au cas par cas, ce qui ne peut pas prendre plus de huit semaines. Pour les projets pluriannuels, la consultation se fera pour chaque étape. Le CEE est compétent pour toutes les mesures impliquant au moins 150 employés dans au moins deux pays.

Une séance plénière du CEE et deux réunions de comité restreint ont lieu chaque année, ainsi que des sessions extraordinaires dans des circonstances exceptionnelles. Les experts sont normalement autorisés à participer aux discussions préparatoires des représentants des travailleurs, mais pas aux réunions avec la direction centrale. Les négociations sur le nouveau texte de l'accord ont été menées avec le soutien de l'EWC Academy (voir [rapport dans EWC News 4/2016](#)).

---

### Un groupe agroalimentaire américain maintenant sur base de la législation CEE



Le 7 février 2018, un nouvel accord CEE a été signé pour Cargill. L'accord qui avait été élaboré par un Groupe spécial de négociation au cours de la période légale complète de trois ans. À l'origine, Cargill avait déjà créé un CEE sur base « volontaire » en 1996. Comme auparavant, il relève du droit britannique et pleinement de la nouvelle directive européenne. L'accord restera valide après le Brexit. Cargill est une entreprise familiale spécialisée dans les céréales et l'alimentation animale.

Le plénum du CEE se réunit deux fois par an: une réunion régulière avec la direction centrale et une formation interne de deux jours. Les six membres du comité restreint se réunissent au moins trois fois par an. En cas de restructurations, l'information du CEE commence avant d'informer les conseils nationaux, il n'y a pas de limite de temps pour émettre un avis et donc pour la fin de la procédure de consultation. Tous les membres du CEE ont le droit de visiter tous les sites dans leur pays et peuvent être accompagnés par un membre du comité restreint. Des réunions nationales de la direction nationale avec les membres du CEE ont lieu deux fois par an dans chacun des pays. Le CEE dispose de son propre site intranet et - selon le modèle français - de son propre budget. Il peut faire appel à deux experts rémunérés. Les membres du CEE ont une protection particulièrement forte contre les licenciements.

[Rapport de la signature  
L'accord CEE](#)

---

### Quatre comités d'entreprise de secteurs dans un conglomérat américain

Le 23 février 2018, juste avant l'expiration de la limite légale des trois ans, le groupe spécial de négociation (GSN) a conclu un accord CEE avec la direction centrale de General Electric. Il s'applique aux 94 000 travailleurs dans 29 pays: le marché unique européen, la Suisse et le Royaume-Uni, même après le Brexit. Il est régi par la loi britannique et les normes d'information et de consultation de la nouvelle directive CEE.



Les négociations sont devenues nécessaires après que General Electric ait repris le département énergie du groupe français Alstom en novembre 2015. Auparavant, le comité d'entreprise européen d'Alstom avait reçu un engagement formel de General Electric pour une réduction socialement responsable du nombre de travailleurs. Ce qui fut une première pour une société américaine. Il n'a pu être obtenu que par la menace d'aller devant les tribunaux (voir [rapport dans EWC News 4/2014](#)). À l'avenir, il y a un comité d'entreprise européen au niveau de la société holding avec 21 membres et un comité restreint de cinq personnes. En dessous de cette structure sont localisés quatre comités de secteurs de onze à 24 membres et leurs propres comités restreints. Chaque membre du CEE reçoit une carte de crédit de l'entreprise pour facturer les frais de voyage et dix jours de formation par période de quatre ans. Chacun des cinq comités peut nommer son propre expert, la direction centrale n'a pas de droit de veto dans la sélection.

L'accord spécifie une méthode pour la conduite d'une procédure de consultation et les

responsabilités du holding ou des comités d'entreprise sectoriels. Dès réception de toutes les informations, une analyse commence avec l'aide d'experts externes, ce qui dure au maximum cinq semaines. Après un total de neuf semaines, un avis doit être disponible, auquel la direction centrale répondra dans un délai de cinq jours. Un « sous-comité de consultation » est responsable pour la mise en pratique de la procédure de consultation. La nouvelle structure sera d'application à partir de septembre 2018. Jusque-là, les cinq comités d'entreprise européens existants continuent à travailler séparément. Le modèle rappelle l'exemple d'Airbus, où il existe également plusieurs conseils d'entreprise de secteurs (voir [rapport dans EWC News 1/2015](#)).

[Rapport de la signature](#)

[Déclaration des syndicats au sujet de la suppression d'emplois à la division énergie](#)

## Annonce d'événement

L'exemple de General Electric sera présenté lors du séminaire américain du 21 au 23 novembre 2018 à Rüsselsheim (près de Francfort).

TIPP !

[Le programme du séminaire américain](#)

## 8. Accords d'entreprise à l'échelle européenne

### Déclaration commune sur la santé et la sécurité



Le 1er juin 2017, la direction centrale et le CEE de Vinci ont renouvelé l'accord existant de 2003 avec l'objectif de « zéro accidents ». Le groupe de construction basé à Rueil-Malmaison (près de Paris) veut informer de manière transparente et à l'échelle européenne tous les représentants des travailleurs locaux sur cette question et examiner des propositions visant à améliorer les conditions de travail, la prévention des accidents du travail et les risques professionnels. Les principaux éléments de la déclaration sont : évaluation des risques, l'équipement de protection, l'organisation du travail, la sensibilisation et

la formation à la sécurité. Le comité restreint du CEE reçoit tous les trimestres des informations sur les accidents du travail, accidents sur le chemin du travail et les maladies professionnelles pour l'ensemble des 18 pays européens. Les 50 délégués du CEE représentent 100 000 salariés en France et 50 000 dans d'autres pays. L'accord CEE avait récemment été révisé après une fusion en 2010 (voir [rapport dans EWC News 2/2010](#)).

---

### Une banque italienne promeut l'équilibre entre vie professionnelle et privée dans 17 pays

Le 28 novembre 2017, la direction centrale et le CEE d'UniCredit ont signé à Milan une déclaration commune sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Il cite six principes de base, par exemple l'égalité des chances et non-discrimination. Cinq chapitres précisent les changements dans le monde du travail et les implications pour la politique des ressources humaines d'UniCredit: numérisation, flexibilité locale et temporelle, gestion personnelle du temps de travail (« travailler plus intelligemment, pas plus dur »), bien-être et changement culturel. Chaque employé devrait « laisser son travail au travail » et créer des espaces sans technologie, y compris une utilisation responsable des courriels. La déclaration est suivie conjointement par le comité d'entreprise européen et la direction centrale. C'est déjà le quatrième accord pour UniCredit, où une déclaration sur la distribution responsable avait été signée en 2015 (voir [rapport dans EWC News 2/2015](#)).



[Communiqué de presse sur la signature](#)

[La déclaration](#)

[Site Web du comité d'entreprise européen](#)

## 9. Un regard au-delà de l'Europe

### Réseau syndical international dans le groupe de médias anglo-américain



Du 22 au 23 novembre 2017, s'est réunie sur une île des Caraïbes (Grenade) l'alliance syndicale de Liberty Global. De nombreux pays des Caraïbes et d'Amérique latine ont été ajoutés avec l'acquisition de la société britannique Cable & Wireless Communications en mai 2016. Liberty Global est le premier des câblo-opérateurs au monde, en dehors des États-Unis. L'alliance syndicale a critiqué la détérioration des conditions de travail et une externalisation croissante après l'acquisition. Liberty Global a aussi un comité européen depuis juin 2017 (voir [rapport dans](#)

[EWC News 3/2017](#)).

[Rapport de la récente réunion syndicale](#)

[Rétrospective sur la première réunion syndicale en 2016](#)

[Rapport de la première journée mondiale d'action en 2016](#)

---

## Le fabricant de papier finlandais s'engage à respecter les normes sociales mondiales

Le 19 janvier 2018, la direction centrale de Stora Enso à Genève a signé un accord-cadre international (ACI) avec trois fédérations syndicales à l'échelle mondiale. Il garantit le respect des droits de l'homme et la lutte contre toutes les formes de discrimination, les droits syndicaux fondamentaux et la liberté d'association, et vise à renforcer la santé et la sécurité au travail. Les fournisseurs de Stora Enso devraient également être attachés à ces principes. Les signataires se rencontrent tous les deux ans pour vérifier la conformité. Il implique également le comité d'entreprise européen. Les deux parties désignent un médiateur en cas de conflits sur l'interprétation de l'accord qui s'applique à 25 000 travailleurs dans 35 pays.



[Rapport sur la signature](#)

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

---

## L'entreprise de transport britannique utilise deux poids, deux mesures



Le 19 février 2018, se sont rencontrés à Madrid des représentants syndicaux d'Amérique du Nord, d'Espagne et du Royaume-Uni pour discuter de la situation à National Express. La société britannique exploite de nombreuses lignes d'autobus urbains aux États-Unis et est représentée dans 33 États et au Canada en tant qu'acteur du transport scolaire. La position antisyndicale de la direction américaine est en contradiction avec les principes que l'entreprise propage en Europe, ont déclaré les syndicats. Le groupe National Express n'a cependant pas encore mis en place un comité d'entreprise européen. En Allemagne, le Groupe est un opérateur ferroviaire régional en Rhénanie-du-Nord-Westphalie.

[Communiqué de presse des syndicats](#)

## 10. Sites Web intéressants

### Des informations sur la politique syndicale européenne

Depuis juillet 2017, le département européen et international de la Confédération allemande des syndicats (DGB) à Berlin fournit régulièrement des informations sous forme de bulletin électronique sur la politique syndicale européenne et internationale. En plus de la politique européenne, on y trouve des questions actuelles de la mondialisation et des annonces d'événements.





### Changement démographique dans la production d'avions

Pendant deux ans l'IG Metall a réalisé un projet européen sur le changement de l'emploi dans l'industrie aérospatiale. Il impliquait des syndicats de huit pays de l'UE. L'objectif était de renforcer les compétences des représentants des salariés des entreprises afin qu'ils puissent influencer la conception future du développement du personnel et de l'organisation du travail dans leur secteur. Le site web du projet rend compte des résultats.

[Le site Web du projet](#)

---

### Le syndicat des employés suédois informe en plusieurs langues

Avec 10 millions d'habitants, la Suède est l'un des petits pays de l'UE, mais connaît un taux élevé de syndicalisation. La fédération Unionen compte à lui seul plus de 600 000 membres, ce qui en fait le plus grand syndicat des cols blancs au monde. Il fournit des informations en plusieurs langues sur son propre travail, sur le modèle suédois de partenariat social, sur le paysage tarifaire et sur le fonds de chômage syndical.



[La brochure d'Unionen](#)  
[Le site Web d'Unionen](#)

---



### Une vision britannique du monde du travail de demain

Depuis février 2016, le Changing Work Center à Londres vise à développer des idées progressistes pour le monde du travail moderne. Il organise des débats et des projets de recherche pour mettre en évidence les implications du changement actuel pour les travailleurs et les réactions des gouvernements et du monde politique. Les porteurs du projet sont la Fabian Society, un groupe de réflexion fondé en 1884 proche des travaillistes et le syndicat Community. Une nouvelle étude sur les syndicats dans le secteur privé démontre par exemple que les industries à la croissance la plus rapide ont le plus faible nombre de travailleurs syndiqués.

[Le site Web du centre](#)  
[L'étude sur les syndicats dans le secteur privé](#)

---

## 11. Nouvelles publications

### Livre de référence pour la législation CEE

En janvier 2018, a été publiée la 5e édition de ce commentaire sur la loi allemande de comité d'entreprise. Un chapitre séparé de 177 pages traite de la loi CEE allemande. 34 pages sont consacrées à la codétermination dans la société européenne (SE). La refonte sur la visioconférence, en vigueur depuis octobre 2017, a déjà été intégrée (voir [rapport dans EWC News 2/2017](#)). Le commentaire traite également de la question des sanctions qui s'appliquent en cas de non-respect des droits du CEE par la direction. Certaines des procédures judiciaires les plus récentes sont décrites dans le commentaire (voir [rapport dans EWC News 2/2016](#)). Jusqu'à présent, il n'y a toujours pas de jurisprudence claire à l'échelle européenne.

[Table des matières avec extraits pour lecture](#)  
[Critique de la nouvelle édition](#)  
[Commande du livre en ligne](#)



## Annonce d'événement

L'auteur du chapitre dédié au CEE est Ralf-Peter Hayen de l'administration confédérale de la DGB. Il prendra la parole lors de notre atelier juridique CEE du 23 au 26 octobre 2018 à Berlin.

TIPP !

### [Le programme de l'atelier](#)



### Une comparaison de la législation CEE allemande et française

La thèse qui a été publiée en janvier 2018 traite détaillé l'élaboration de la directive CEE de 1994 et sa révision de 2009. La mise en œuvre de la législation de 2009 en Allemagne et en France sera examinée en particulier. Tous les changements apportés aux deux lois nationales sont comparés point par point. Un chapitre à part examine comment un CEE peut faire valoir ses droits de participation devant les tribunaux si nécessaire. Les décisions dans les cas de Gaz de France (voir [rapport dans EWC News 1/2008](#)) et de Visteon en Allemagne (see [rapport dans EWC News 3/2011](#)) sont analysées et comparées. La jurisprudence supplémentaire sur les CEE est également abordée. Trois études de cas sont présentées en fin d'ouvrage. Il s'agit des CEE de TUI, de la Deutsche Telekom et de la Deutsche Bahn.

[Plus d'informations sur le livre](#)  
[Commande du livre en ligne](#)

## Tous sous contrôle? Le droit du travail à l'ère numérique

La numérisation met en doute de nombreuses constantes du monde du travail. Dans quelle mesure la transformation numérique est-elle déjà arrivée sur les lieux de travail allemands? En janvier 2018, la Fondation Friedrich Ebert a soumis une étude sur ce sujet. Sur 60 pages elle explore la question de savoir comment l'innovation sociale peut être réalisée avec des innovations techniques. Quels besoins d'adaptation et de réformes en matière de politique du travail et de droit du travail doivent désormais être mis en œuvre? Les auteurs tentent d'éclairer les aspects suivants entre autres: les lieux de travail numériques, la disponibilité numérique, les heures de travail numériques et la santé et la sécurité numérique, mais aussi la participation dans un contexte de travail numérique.



[Télécharger l'étude](#)

## Les comités d'entreprise européens dans l'industrie du papier tissu



En février 2018, la fédération européenne des syndicats UNI du secteur graphique & emballage a présenté une étude sectorielle sur le secteur du papier hygiénique, caractérisée par une forte concentration du marché. Six multinationales contrôlent à elles seules 70 à 80% du marché européen. Trois conférences ont examiné la situation économique, les conditions de travail dans les différents pays et entreprises, ainsi que l'impact social de la restructuration. Un accent particulier a été mis sur la sécurité au travail. Le projet, financé par la Commission européenne, a finalement débouché sur une feuille de route destinée à renforcer les comités d'entreprise européens. Ce qui est documenté dans cette brochure. C'est ainsi que par exemple, la société familiale italienne Sofidel refuse à prendre des mesures pour créer un comité d'entreprise européen (voir [rapport dans EWC News 2/2015](#)).

[Rapport sur le projet](#)  
[Télécharger la brochure](#)

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

### Dixième conférence CEE et SE avec 60 participants venus de onze pays

Les 29 et 30 janvier 2018, s'est tenu pour la dixième fois la conférence de la EWC Academy sur les développements actuels dans le domaine des CEE et du SE à Hambourg. Les réformes en France, où le système des relations sociales et les structures des comités d'entreprise sont en train d'être complètement revus, se trouvaient au centre de débats. Les résultats d'une étude qui examine le point de vue des directions en matière de CEE ont également été présentés.



### Annonce

La onzième conférence de Hambourg aura lieu du 28 au 29 janvier 2019, toujours à l'Hôtel du port de Hambourg avec vue sur l'Elbe et la ville.

TIPP !



### Réunion constitutive du CEE après la fusion

Du 27 février au 1er mars 2018, le comité d'entreprise européen élargi du groupe américain de l'électronique Rockwell Collins s'est réuni pour la première fois à Winnersh en Angleterre, à l'ouest de Londres (photo). La prise de contrôle du sous-

traitant aéronautique américain B/E Aerospace a presque fait doubler le nombre de délégués au sein du CEE qui représente désormais 3 500 salariés dans sept pays. Les négociations pour adapter l'accord de CEE de Rockwell Collins avaient été achevées en septembre 2017 (voir [rapport dans EWC News 3/2017](#)). L'EWC Academy avait organisé la formation pour préparer les nouveaux délégués.

### Formation pour le nouveau comité d'entreprise SE

Du 6 au 7 mars 2018, les membres du nouveau comité d'entreprise SE de Busch se sont rencontrés pour une séance de formation au siège du fabricant de pompes à Maulburg (Forêt Noire). L'EWC Academy a non seulement dispensé des connaissances sur les droits et les devoirs d'un comité d'entreprise, mais elle a également aidé à rédiger les règles de procédure pour le comité d'entreprise SE et contribué au renforcement de l'équipe. L'accord d'octobre 2016 est l'un des plus courts jamais réalisés dans l'histoire des SE (voir [rapport dans EWC News 1/2017](#)).



## 13. Dates actuelles de séminaires

Depuis janvier 2009, la EWC Academy et son prédécesseur organisent des conférences techniques et des colloques pour les membres des comités d'entreprise européens, les comités d'entreprises SE et les groupes spéciaux de négociation. Quelque 773 représentants des salariés de 273 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 des prochains séminaires](#)

**Séminaire sur le nouveau règlement général de l'UE sur la protection des données**



En 2018, les règles pour le traitement des données à caractère personnel dans l'UE seront harmonisées. Le règlement général sur la protection des données remplacera toutes les lois nationales antérieures au 25 mai 2018 et la loi allemande sur la protection des données cessera de s'appliquer. Du 2 au 4 juillet 2018, se tiendra un séminaire à Mayence en allemand et anglais. Le programme inclut une visite de la Kupferbergterrasse, la cave de vin mousseux la plus profonde

au monde.

[Programme et formulaire d'inscription](#)

---

### Séminaires CEE et SE au Château de Montabaur

Du 28 au 31 août 2018 aura lieu notre séminaire annuel à Montabaur (à mi-chemin entre Cologne et Francfort, gare TGV). Pour la première fois en 2018, il sera réalisé non seulement en allemand, mais aussi en anglais. Les thèmes suivants sont offerts en parallèle:

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



[Le programme des deux séminaires](#)  
[Rapport de ce séminaire en 2012](#)

---

### Séminaire et conférence CEE à Rome



Le 12 septembre 2018, sera organisée une conférence à Rome pour les membres des comités d'entreprise européens (avec interprétation simultanée anglais - allemand - italien). Elle est organisée par l'institut italien SindNova en coopération avec l'EWC Academy. Les élus d'autres pays peuvent également assister à un séminaire le 11 et 13 septembre 2018 pour se familiariser avec les relations industrielles italiennes et les projets du nouveau gouvernement en matière de droit du travail.

[Programme et formulaire d'inscription](#)

---

### Réunion des comités d'entreprise franco-allemands à Paris

Du 17 au 19 septembre 2018 aura lieu notre prochaine réunion à Paris. Au programme du premier jour du séminaire est prévue une introduction au droit du travail français pour les non-Français. Le deuxième jour prévoit une réunion avec les comités d'entreprise français (avec interprétation simultanée). Une visite d'un salon des comités d'entreprise français est prévue pour le troisième jour.



[Programme et formulaire d'inscription](#)  
[Rapport d'une conférence précédente à Paris](#)

---



### Introduction au droit du travail européen à Bruxelles

Du 9 au 12 octobre 2018, les élus germanophones de comités d'entreprise pourront obtenir un aperçu du droit du travail européen ainsi que des directives européennes et du processus législatif à Bruxelles. Le séminaire traite également de l'intégration du droit européen et du droit national, sur base de thèmes choisis tels que les contrats à durée déterminée, le travail temporaire et l'antidiscrimination. Le programme du

séminaire comprend une visite au Parlement européen.

[Programme et formulaire d'inscription](#)

---

### **Des manifestations intra**

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

[Exemples de formations intra](#)

## **14. Mentions légales**

**Les EWC News sont publiées par :**

EWC Academy GmbH  
Rödingsmarkt 52, 20459 Hamburg, Allemagne  
[www.ewc-academy.eu](http://www.ewc-academy.eu)

Distribution de l'édition allemande : 21.196 Empfänger  
Distribution de l'édition anglaise : 3.809 Empfänger  
Distribution de l'édition française : 3.754 Empfänger

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

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

Les 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)