

[Téléchargement en format pdf](#)[Archives](#)[Dieser Newsletter auf Deutsch](#)[This newsletter in English](#)

Bienvenu à l'édition n° 1/2019 de EWC News

Contenu

- [1. Le Brexit aura-t-il lieu un jour ?](#)
- [2. Les effets des grèves sur la production juste à temps](#)
- [3. Une vidéoconférence au lieu d'une réunion CEE ?](#)
- [4. Les juges français et allemands en contradiction](#)
- [5. Des grandes conversions en SE permettent de garantir la cogestion](#)
- [6. Image contrastée pour les petites conversions en SE](#)
- [7. La création de comités d'entreprise européens](#)
- [8. Des accords CEE exemplaires](#)
- [9. Un regard au-delà de l'Europe](#)
- [10. Des sites web intéressants](#)
- [11. Des nouvelles publications](#)
- [12. EWC Academy : quelques exemples de notre travail](#)
- [13. Dates actuelles de séminaires](#)
- [14. Mentions légales](#)

1. Le Brexit aura-t-il lieu un jour ?

L'Halloween comme nouvelle date de sortie



Le 23 mars 2019 a eu lieu la plus grande manifestation de l'histoire du pays avec plus d'un million de participants à Londres (photo). Comme il n'y a pas eu de majorité pour aucune des options Brexit au Parlement britannique, ils revendiquent que c'est au peuple maintenant de décider lors d'un second référendum. Toutefois, les partisans de Brexit rejettent cette proposition, car il serait très probable qu'une majorité vote en faveur du maintien au sein de l'UE. Plus de six millions de personnes ont signé une pétition en ligne pour demander un retrait du Brexit. C'est la plus grande pétition jamais adressée au Parlement britannique.

Par trois votes (15 janvier, 12 et 29 mars 2019), le Parlement a voté à une large majorité contre l'accord de sortie négocié par le gouvernement avec l'UE. Même une sortie sans traité (« no deal ») a été rejetée par la majorité des députés. Cette impasse politique a entraîné le report du Brexit, d'abord de deux semaines, puis jusqu'au 31 octobre 2019. D'autres reports semblent inévitables, si la situation politique ne change pas.

Le 2 mai 2019 se tiendront des élections locales en Angleterre et en Irlande du Nord. L'ensemble du pays votera lors des élections européennes le 23 mai 2019. Les partis favorables à l'Europe veulent utiliser ces élections comme un « référendum en douceur » et, selon les sondages, peuvent s'attendre à un niveau élevé de mobilisation des électeurs. Des gains importants sont prévus pour le Parti travailliste. D'un autre côté, les membres du Parti conservateur se sentent trahis par Theresa May du fait du report du Brexit et ne veulent pas faire campagne. Le gouvernement aurait « complètement perdu le contact avec les électeurs ». Le facteur décisif pour l'évolution du Brexit est le temps durant lequel le Parti conservateur peut éviter la scission et le gouvernement rester au pouvoir.

Pas de changement pour les comités d'entreprise européens

Tant que le Royaume-Uni restera membre de l'UE, la loi CEE britannique (TICER 2010) restera en vigueur. Le gouvernement avait annoncé des changements en août 2018, mais seulement pour le cas de « no deal » (voir [rapport dans EWC-News 3/2018](#)).

[Analyse: Il n'y aura jamais de Brexit](#)
[D'autres informations au sujet du Brexit](#)

Le colloque CEE de Londres sous l'ombre du Brexit

Quelques jours avant le retrait de l'UE initialement prévu, l'EWC Academy a tenu son sixième colloque germano-britannique du 21 au 22 mars 2019. 25 participants de cinq pays s'étaient rendus à Bloomsbury House, au centre-ville de Londres. La date n'aurait pas pu être plus actuelle : le deuxième jour de la conférence, Catherine Barnard, professeur de droit communautaire et de droit du travail à l'université de Cambridge, a pu analyser les détails juridiques du report du Brexit décidé à Bruxelles la veille.



Parmi les autres thèmes abordés figuraient le nouveau code de gouvernement d'entreprise britannique, entré en vigueur le 1er janvier 2019, et le débat sur la participation (voir [rapport dans EWC-News 4/2017](#)). La réunion s'est concentrée sur les litiges des comités d'entreprise européens devant le Comité central d'arbitrage (CAC), la première instance en matière de droit collectif du travail. Le nombre de conflits CEE reste très faible en Europe. Cependant, il n'y a pas d'autre pays de l'UE où le nombre est aussi élevé que la Grande-Bretagne. Trois affaires sont actuellement pendantes devant le CAC, compétent pour l'Angleterre, l'Écosse et le Pays de Galles. Elles concernent Vesuvius, un producteur de matériaux réfractaires basé à Londres (voir [rapport dans EWC-News 1/2013](#)), Princes Group, un producteur alimentaire et filiale de Mitsubishi basé à Liverpool (voir [rapport dans EWC-News 1/2018](#)) et Hewlett Packard Enterprise (HPE) basée aux États-Unis. La présidente du groupe spécial de négociation, qui attend la décision de la Commission depuis l'échec des négociations en octobre 2018, a fait rapport sur le HPE (voir [rapport dans EWC-News 1/2017](#)).

2. Les effets des grèves sur la production juste à temps

Une grève en Hongrie paralyse la production en Allemagne



La production à l'usine Audi d'Ingolstadt a été interrompue pendant une semaine le 28 janvier 2019. Le site de Nekarsulm et les de Volkswagen à Leipzig et Bratislava (Slovaquie) ont également été touchés. La suite de la non-livraison de moteurs de l'usine de Győr en Hongrie en grève depuis le 24 janvier 2019. Avec une semaine de grève seulement, le syndicat AHFSZ a réussi à obtenir une augmentation de salaire de 18 % (au moins 235 € par mois). Auparavant, le salaire mensuel moyen dans le département d'assemblage était de 1 200 €. Avec 13 000 employés, l'usine de moteurs de Győr est le plus grand site industriel de Hongrie et le syndicat AHFSZ y compte environ 9 000 membres.

La Hongrie, comme la Slovaquie, est un lieu important pour l'industrie automobile, qui y bénéficie de bas salaires. En Hongrie, elle représente 30 % de l'industrie manufacturière et est dominée par les constructeurs ou fournisseurs automobiles allemands. Dans l'ouest de la Hongrie en particulier (Győr se trouve à 50 km de la frontière autrichienne), les travailleurs qualifiés sont devenus rares. En décembre 2018, le taux de chômage au niveau national n'était que de 3,6 %. Des augmentations salariales à deux chiffres peuvent être observées dans de nombreux secteurs (voir [rapport dans EWC-News 1/2018](#)). Depuis janvier 2019, les employeurs peuvent obliger leurs travailleurs à faire 400 heures supplémentaires par an, des heures qui ne doivent être payées qu'après trois ans, ce qui revient à une introduction déguisée de la semaine des six jours. Les syndicats parlent d'une « loi d'esclavage » qui sert les intérêts des multinationales, en particulier des constructeurs automobiles allemands. Ceux-ci ont essayé d'atténuer la pénurie de travailleurs qualifiés en augmentant le nombre d'heures de travail. Au début de l'année 2018/19, il y a eu des semaines de protestations contre cette loi dans de nombreuses villes du pays.

[Déclaration d'IG Metall Bavière au sujet de la grève en Hongrie](#)
[L'arrière-plan des négociations salariales](#)
[Rapport au sujet de la nouvelle loi sur le temps de travail](#)

Une grève dans les ports en Suède a failli paralyser la production automobile chez Volvo

Le 6 mars 2019, une grève dans plusieurs ports a été évitée de justesse. La plus grande usine Volvo de Torslanda (près de Gothenbourg) aurait dû arrêter la production le lendemain. Volvo dépend du bon déroulement des livraisons, la capacité de stockage ne suffit que pour une journée. Les importations de denrées alimentaires en Suède auraient également été interrompues par la grève. Le 23 janvier 2019, une grève de trois heures avait déjà eu lieu dans plusieurs ports suédois.



A la base de la grève est un conflit qui couve depuis des années entre des syndicats de travailleurs portuaires concurrents sur la capacité de négociation collective, en particulier dans le port de Gothenbourg (voir [rapport dans EWC-News 3/2017](#)). L'accord « historique », qui a permis d'éviter la grève, donne pour la première fois au syndicat indépendant des dockers la représentativité et une participation égale au « modèle suédois » de partenariat social et le met à pied d'égalité avec le syndicat concurrent des travailleurs du transport de la grande organisation LO. La tentative du gouvernement suédois de régler le conflit dans les ports par le modèle allemand de l'unité de convention collective a donc également échoué (voir [rapport dans EWC-News 4/2014](#)).

[Rapport sur les effets de la grève](#)

[Rapport sur l'accord historique](#)

3. Une vidéoconférence au lieu d'une réunion CEE ?

Un fabricant de papier italien: pas de réunion du CEE pour protéger le climat



Le 7 février 2019, le tribunal de première instance (tribunale ordinario) de Lucques en Toscane (photo) a statué sur les modalités des réunions du groupe spécial de négociation et du comité d'entreprise européen de droit italien. La direction centrale de Sofidel refuse strictement de financer des réunions en face à face et renvoie à des vidéoconférences. L'entreprise familiale emploie 5 000 personnes en Europe, dont 1 200 en Italie, le reste dans onze autres pays. Sofidel produit du papier tissu.

La demande de création d'un CEE a été déposée en février 2014. En juillet 2014, la direction centrale a déclaré que la réunion constitutive du groupe spécial de négociation devait être convoquée sous forme de vidéoconférence. Les délégués pouvaient alors faire appel à des interprètes dans leur pays. La raison en est l'accord sur le climat de Paris. Sofidel s'est engagé au niveau international pour la protection du climat et la visioconférence serait une excellente opportunité pour réduire les émissions globales de l'entreprise. Dans leur plainte, les syndicats soulignent que la direction centrale doit convoquer une réunion du groupe spécial de négociation dans un délai de six mois, faute de quoi les négociations seraient considérées comme un échec. Depuis août 2014, Sofidel dispose d'un CEE en vertu de la loi, mais qui n'a pas encore pu être constitué. Pour préparer le procès, les représentants des travailleurs de plusieurs pays se sont réunis à Pise en mai 2015 aux frais des syndicats (voir [rapport dans EWC-News 2/2015](#)).

Les frais de déplacement et d'hébergement sont-ils « nécessaires » ?

C'est la question centrale du litige que la Cour a rejetée. Le raisonnement de l'arrêt affirme que « le 21e siècle est caractérisé par un développement technologique sans précédent, de plus en plus d'activités de la vie quotidienne sont facilitées par des innovations majeures ... une société marquée par la mondialisation, la consommation de masse et la tendance nécessaire et croissante à réduire le temps nécessaire pour accomplir les tâches, imposerait des décisions, ainsi que des orientations rapides et claires aux acteurs du marché ». La jurisprudence ne peut échapper à ces développements et doit continuer à faire évoluer le droit en ce sens. La mise en place d'un système de vidéoconférence interactive serait donc suffisante. Les syndicats italiens CGIL et CISL devront supporter tous les frais du litige, dont 6 000 € pour l'avocat de l'employeur. Ils feront appel à la décision.

En la matière, la directive CEE ne contient que des règles pour les membres des équipages de navires. S'ils ne sont pas à terre, ils peuvent participer aux réunions par vidéoconférence, à condition que cela soit prévu dans le règlement intérieur du CEE et que la confidentialité de la conférence téléphonique soit garantie. Ce nouveau règlement est en vigueur depuis octobre 2017 (voir [rapport dans EWC-News 2/2017](#)). dans tous les pays de l'UE. En France, en revanche, la visioconférence est possible pour l'ensemble du CEE depuis 2015, et pas seulement pour les gens de mer (voir [rapport dans EWC-News 3/2015](#)). Il existe actuellement 52 comités d'entreprise européens en Italie. Pour l'ensemble des 52, les entretiens en face à face sont considérés comme étant « nécessaires ». Sofidel est la première entreprise où ce n'est pas le cas.

Pas de ligne claire en jurisprudence

La recevabilité des vidéoconférences a jusqu'à présent été traitée très différemment par la jurisprudence en matière de CEE. En février 2018, le Comité central d'arbitrage (CAC) de Londres a décidé qu'une conférence téléphonique ne constitue pas une réunion extraordinaire au sens de la directive CEE et qu'elle ne peut pas être considérée comme le début d'une procédure d'information et de consultation (voir [rapport dans EWC News 1/2018](#)). Quelques semaines plus tard, en avril 2018, le tribunal du travail et des affaires sociales de Vienne exprima un avis contraire dans une autre affaire (voir [rapport dans EWC-News 2/2018](#)). Cette question concerne de plus en plus de comités d'entreprise européens et pourrait mener à des affaires sensibles devant la Cour de justice européenne à Luxembourg.

4. Les juges français et allemands en contradiction

Les chemins de fer français ont violé la loi CEE

Le 22 février 2019, le tribunal régional de Bobigny (près de Paris) a statué sur une plainte déposée par le comité d'entreprise européen SNCF contre la direction centrale. Il avait engagé une procédure judiciaire en décembre 2017, car seul le comité central d'entreprise français avait été informé et consulté sur la cession de la filiale STVA au groupe Renault. Avec 2 150 employés dans huit pays de l'UE et au Maroc, STVA est active dans la logistique automobile. Comme il s'agissait d'une question transnationale, le CEE aurait également dû être impliqué, selon les juges. La direction centrale de la SNCF doit verser une amende de 15 000 € au comité d'entreprise européen pour non-respect de la loi (les comités d'entreprise français ont leur propre budget).



En particulier, le tribunal a critiqué le fait que, bien que les procès-verbaux des réunions du comité central d'entreprise français aient été mis à la disposition du CEE, ils ne contenaient pas de chiffres ou de données pour les autres pays. Il n'a pas non plus reçu les offres des autres parties intéressées non retenues. Étant donné que la direction centrale avait déjà pris la décision de vendre STVA au dernier trimestre 2016, le CEE aurait dû être impliqué avant cette date. La décision a des implications pratiques pour la consultation du CEE sur la vente de l'opérateur européen de bus longue distance Ouibus, qui est imminente et entraînera la perte de 100 emplois.

[Rapport sur l'arrêt](#)

Les juges allemands ne veulent pas imposer de sanctions rétroactives



Le 15 mars 2019, le tribunal du travail de Bonn a rejeté une action du comité d'entreprise européen de Deutsche Telekom. En février 2018, il avait été informé des plans de réduction massive des effectifs chez T-Systems, quelques semaines après le comité central d'entreprise allemand. Il a immédiatement introduit une demande d'injonction contre la direction centrale. Le tribunal du travail de Bonn l'avait rejeté le 1er août 2018, bien que la directive CEE stipule que le CEE doit être impliqué au plus tard en même temps que les comités d'entreprise nationaux (voir [rapport dans EWC-News 3/2018](#)). En deuxième instance, la demande du CEE a également été rejeté par le tribunal régional du travail de Cologne le 13 décembre 2018.

Immédiatement après l'échec de l'injonction, le CEE a engagé le 8 août 2018 une procédure devant

le tribunal du travail de Bonn afin d'établir une infraction. Toutefois, les juges ont refusé de le faire parce que la procédure avait eu lieu dans le passé. Le jugement stipule qu'il « n'appartient pas aux tribunaux de certifier à un participant s'il a le droit ou non ... ou de clarifier une question juridique au moyen d'une expertise ». La question demeure de savoir si le législateur allemand a correctement mis en œuvre les sanctions prévues par la directive européenne. En mai 2018, la Commission européenne avait explicitement attiré l'attention sur les griefs et déclaré que « les CEE ont difficultés à faire respecter leurs droits et que la plupart des États membres n'imposent pas de sanctions dissuasives et proportionnées. » (voir [rapport dans EWC-News 2/2018](#)).

5. Des grandes conversions en SE permettent de garantir la cogestion

L'employeur prend la présidence du comité d'entreprise SE français

Le 26 décembre 2018, Faurecia a été immatriculée en tant que société européenne (SE). L'entreprise française est l'un des dix plus grands équipementiers automobiles au monde et produit notamment des sièges pour voitures. La majorité des actions est détenue par PSA Peugeot Citroën. La moitié du chiffre d'affaires mondial est réalisée avec 45 000 collaborateurs en Europe, dont 13 000 en France et 11 000 en Allemagne. L'accord a été signé le 22 octobre 2018 après seulement trois cycles de négociations au siège de Faurecia à Nanterre, près de Paris.



Le comité d'entreprise européen, qui existe depuis 2003, sera remplacé au printemps 2019 par un comité d'entreprise SE (« Faurecia European Company Committee ») composé d'un maximum de dix représentants de la direction centrale et de 25 représentants des salariés de 16 pays. Comme il est d'usage en France, c'est le P.-D.G. qui préside le comité. Le bureau se compose de huit membres élus, un pour chacun des huit plus grands pays. Ils désignent un agent de liaison avec la direction centrale et tiennent trois réunions par an. Le comité d'entreprise SE se réunit une fois par an. Des réunions spéciales sont prévues si au moins 2,8 % de la main-d'œuvre européenne dans deux pays sont concernés par une mesure. Si ce seuil n'est pas atteint, le bureau est compétent et peut, dans des cas exceptionnels, être informé par conférence téléphonique.

Les représentants des travailleurs peuvent nommer deux experts, un expert économique et un expert syndical. Les frais d'experts sont limités à 60 000 € par an. Le budget pour quatre jours de formation durant le mandat est de 100 000 €. Les cours d'anglais sont également pris en charge. Le temps de délégation en plus des réunions est de 25 à 75 heures par an, selon la fonction. Le comité d'entreprise SE peut rendre compte de ses travaux sur l'intranet, mais doit soumettre au préalable tous les textes à la direction centrale. Les délégués ne sont pas autorisés à envoyer par courriel de l'entreprise des dépliants ou des publications syndicales aux employés.

La codétermination au sein du conseil d'administration reste intacte

Si les transformations en SE sont fréquemment utilisées en Allemagne pour éviter complètement la participation des employés aux conseils de surveillance ou d'administration, ce n'est pas le cas en France. La composition actuelle du conseil d'administration de Faurecia reste inchangée avec 13 représentants des actionnaires et deux représentants des salariés, dont l'un est élu par le comité d'entreprise SE. Ce règlement correspond à la situation juridique en vigueur depuis 2013 (voir [rapport dans EWC-News 3/2015](#)).

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

Fabricant allemand de véhicules utilitaires avec une codétermination paritaire



Depuis le 17 janvier 2019, Volkswagen Truck & Bus est une société européenne (SE) sous le nouveau nom Traton. La filiale du groupe Volkswagen, qui emploie 81 000 personnes, est basé à Munich et est représenté en Europe, notamment par le groupe allemand MAN et Scania de Suède. Après seulement une semaine de négociations, l'accord SE a été signé à Stockholm le 28 août 2018. MAN connaît cette forme juridique depuis 2009, année où a été constitué le plus grand conseil de surveillance paritaire SE (voir [rapport dans EWC-News 1/2009](#)).

Le futur comité d'entreprise SE comptera 35 membres issus de 27 pays. Le comité d'entreprise groupe allemand de la société mère Volkswagen a deux sièges distincts en plus de cinq délégués allemands de MAN. La Suède est représentée par trois délégués. Les sous-groupes MAN et Scania ont chacun un président et un vice-président, ce qui signifie que le comité d'entreprise SE a deux présidents élus. Le bureau est composé de dix membres qui se réunissent quatre fois par an, la plénière ne se réunit qu'une fois par an.

Une date limite précise a été fixée pour la consultation en cas de restructuration. Le comité d'entreprise SE ne peut rendre son avis que dans un délai de huit semaines. Si la direction centrale s'écarte de ses propositions, le comité d'entreprise de la SE peut demander une deuxième consultation afin de parvenir à un accord dans un délai supplémentaire de quatre semaines. En cas de litige, un organe de conciliation interne sera mis en place sur une base ad hoc. Le comité d'entreprise SE dispose d'un droit de formation étendu et peut se faire assister par deux assistants salariés en plus des experts externes.

L'un des plus grands conseils de surveillance SE en Europe

De nombreuses grandes entreprises allemandes utilisent la transformation en SE pour réduire le nombre de mandats du conseil de surveillance de 20 à 12 (voir [rapport dans EWC-News 2/2018](#)). Traton gardera 20 membres, dont 10 représentants des salariés. Trois sièges sont attribués à MAN et sont élus par le comité de groupe allemand, les trois sièges pour Scania sont attribués par le comité d'entreprise SE. La société mère allemande Volkswagen est représentée par deux membres du comité d'entreprise. Deux mandats sont confiés aux syndicats IG Metall d'Allemagne et IF Metall de Suède.

6. Image contrastée pour les petites conversions en SE

Le service de livraison de boissons évite la codétermination

Le 8 novembre 2018, un accord SE a été conclu au siège de Flaschenpost à Münster. Le service de livraison appartient à plus d'une douzaine de sociétés d'investissements nationaux et étrangères, qui ont investi plus de 20 millions € dans la start-up déficitaire. Flaschenpost compte 1 700 chauffeurs, magasiniers et employés de bureau dans huit villes : Berlin, Hambourg, Hanovre, Mannheim et en Rhénanie du Nord-Westphalie. Il n'y a toujours pas de succursales à l'étranger. Les boissons commandées en ligne sont livrées en 120 minutes. L'expansion rapide de l'entreprise, qui n'a été fondée qu'en 2016, n'est cependant pas sans problèmes. En février 2019, le magazine en ligne Spiegel online a fait état de systèmes de climatisation défectueux, ainsi que d'employés insatisfaits et de clients mécontents. Depuis le 31 janvier 2019, Flaschenpost est devenue une SE.



Jusqu'à présent, il n'y a pas eu de représentants du personnel au conseil de surveillance, Flaschenpost est composé de 19 filiales indépendantes et la loi allemande sur la cogestion ne s'applique qu'à partir de 2 000 salariés ou plus. Cela a pu être évité juste à temps par la transformation en SE, mais a déclenché une évolution différente : en septembre 2018, un comité d'entreprise local a été élu pour la première fois au siège de Münster. Les négociations ont été menées en collaboration avec le syndicat NGG. Le futur comité d'entreprise SE s'appuiera sur les règles standard de la loi SE; un représentant syndical externe pourra toujours participer à ses réunions. Une particularité : les réunions des employés, au cours desquelles la direction informe volontairement une fois par an de la planification du personnel et l'activité de l'entreprise. Dans les sites au-delà de 300 salariés et sans comité d'entreprise local, ces réunions ne sont plus volontaires, mais obligatoires.

[Dossier de presse sur le modèle économique](#)
[Reportage du magazine en ligne Spiegel online](#)

Pas de codétermination chez le producteur de cuivre germano-italien



Depuis le 22 février 2019, l'ancienne usine de cuivre et de fil d'Osnabrück opère sous le nom de KME SE. Mansfelder Kupfer und Messing (MKM), la cinquième plus grande entreprise de Saxe-Anhalt, a été reprise une semaine

seulement après l'immatriculation comme SE. MKM emploie 1 200 personnes en Allemagne de l'Est et est représentée sur les marchés en croissance de l'électromobilité et des énergies renouvelables. KME emploie 1 700 personnes à son siège social d'Osnabrück et aurait pu glisser vers la cogestion paritaire sans la conversion en SE. KME compte environ 4 000 employés dans le monde entier et appartient au groupe Intek, qui est basé à Milan. En Europe, en outre de l'Allemagne et de l'Italie, il existe d'autres sites de production en Espagne et en France. L'accord SE a été signé à Florence le 14 novembre 2018.

Chaque pays reçoit un mandat par tranche de 500 travailleurs au nouveau comité d'entreprise SE. Les petits pays n'y sont pas représentés. La durée du mandat est de cinq ans et il y a jusqu'à deux réunions par an. Le bureau est composé de trois représentants du personnel et le président-élu devrait avoir une bonne connaissance de l'italien ou de l'anglais. Une consultation extraordinaire ne peuvent avoir lieu que si au moins trois pays sont concernés. Les vidéoconférences et les conférences téléphoniques sont possibles si le président-élu l'ordonne. L'accord est relativement restrictif et ne respecte pas les règles standard de la directive SE. Ainsi, il n'y a ni procédure de consultation en deux étapes en cas de désaccord ni accès aux documents de réunion du conseil de surveillance. Le comité d'entreprise SE est tenu à respecter la confidentialité et ne peut informer les élus locaux des procédures de consultation qu'après approbation par la direction centrale. Étant donné que la transformation en SE ne vise qu'à éviter la cogestion au sein du conseil de surveillance du holding, le comité d'entreprise européen de KME Allemagne, créée en 1996, qui est plus grand, sera maintenu.

[Rapport sur l'achat de MKM](#)

Un accord novateur contre l'évasion en matière de codétermination

Le 5 mars 2019, un accord SE a été signé au siège de l'entreprise de construction Köster à Osnabrück, ce qui représente une nouvelle dimension pour une entreprise familiale. Il s'agit de la seule transformation en SE en Europe à prévoir un retour aux règles de la codétermination allemande en cas de changement de propriétaire. Si la participation de la famille fondatrice baisse en dessous de 100 %, le conseil de surveillance de la SE sera élargi aux représentants des travailleurs dans la même proportion que celle légalement requise par la loi allemande sur la cogestion à ce moment-là. Les détails seront par la suite négociés dans un nouvel accord SE. Il n'y a actuellement pas de codétermination dans la société holding, mais une participation d'un tiers dans la plus grande filiale.



Le résultat des négociations n'a été possible que parce que le comité central d'entreprise a voulu clarifier le statut de l'entreprise devant les tribunaux pour savoir si l'entreprise comptait plus de 2 000 travailleurs en Allemagne et serait donc soumise à la codétermination paritaire. Cela s'appliquerait également à la SE (voir [rapport dans EWC-News 4/2018](#)). Toutefois, en raison du nombre élevé de travailleurs temporaires dans l'industrie de la construction, ceci est plus difficile à mesurer que dans d'autres secteurs. En fin de compte, les deux parties se sont mises d'accord sur le compromis décrit et ont renoncé à la procédure relative au statut. Le groupe spécial de négociation, qui a pu faire appliquer les règles standard statutaires pour le comité d'entreprise SE sans restriction, a été conseillé par l'EWC Academy en coopération avec la fédération syndicale IG BAU.

[Plus d'informations sur la cogestion dans la SE](#)

7. La création de comités d'entreprise européens

Un fabricant bourguignon de câbles PVC avec un comité de groupe transnational



Le 22 octobre 2018, un accord pour créer un comité de groupe de droit français a été conclu au siège de Benvic Europe à Chevigny-Saint-Sauveur (près de Dijon). Le comité comprend également l'Espagne et l'Italie. L'entreprise ne compte que 225 employés en Europe et n'est donc pas couverte par la directive CEE. Le comité de groupe est composé du directeur général et de trois représentants du personnel (un par pays) ainsi que de trois

délégués syndicaux français sans droit de vote. C'est le banc des employés qui élit le secrétaire. Deux réunions ont lieu chaque année et le comité est conseillé par un expert-comptable.

Ce n'est pas la première fois qu'un comité de groupe national et un comité d'entreprise européen fusionnent en France. La dernière fois, le groupe minier et de matières premières Rio Tinto avait choisi cette voie en mars 2017 (voir [rapport dans EWC-News 4/2017](#)). Le groupe énergétique Total avait déjà fusionné les deux entités en 2012 (voir [rapport dans EWC-News 4/2012](#)).

Le groupe français des systèmes de sécurité numérique crée un CEE

Un accord CEE pour Idema a été conclu le 18 novembre 2018. La société est née en mai 2017 de la fusion de la division Identity & Security du groupe électronique Safran avec le groupe Oberthur Technologies. Toutes deux ont leur siège social en France, avec 14 000 employés dans le monde (dont 4 700 en Europe), ils produisent des cartes d'identité, des cartes à puce, des systèmes de reconnaissance biométrique et des documents protégés contre la contrefaçon. Alors qu'Oberthur Technologies n'a pas encore eu de comité d'entreprise européen, Safran en a eu un depuis 2008, mais seulement au niveau du holding (voir [rapport dans EWC-News 3/2008](#)).



Le nouveau CEE d'Idema compte 23 membres venant de 13 pays, dont six de France, qui se réunissent tous les six mois. Bien qu'il n'y ait que 300 employés au Royaume-Uni, les deux mandats de CEE restent même après le Brexit. Il y a également un mandat d'invité pour une fédération syndicale européenne. Le comité restreint est composé de six représentants des employés et de deux représentants de la direction. Il se réunit trois fois par an. Le temps de délégation annuel en plus des réunions officielles est de 30 à 90 heures, selon la fonction. Chaque membre du CEE a droit à dix jours de formation par mandat.

Un calendrier a été établi pour la consultation. Le CEE doit rendre son avis au plus tard trois semaines après la réunion au cours de laquelle l'information a été donnée. Si le CEE fait appel à des experts, le délai est porté à six semaines. Les procédures de consultation au niveau national commencent en parallèle avec le CEE, mais ne peuvent être achevées avant que le CEE n'ait adopté son avis.

8. Des accords CEE exemplaires

Le CEE britannique grimpe encore plus haut dans la ligue supérieure



Un nouvel accord CEE pour DS Smith a été signé à Londres le 10 janvier 2019. La société de recyclage est depuis longtemps considérée comme étant la référence en matière d'accords de CEE au Royaume-Uni, et les règles déjà très bonnes ont encore été renforcées. Le CEE existe depuis 1996, mais la structure actuelle n'a vu le jour qu'en 2013, après l'acquisition d'une entreprise suédoise d'emballage. Le partenariat social qui y est pratiqué constitue encore aujourd'hui la base du CEE (voir [rapport dans EWC-News 1/2013](#)).

Jusqu'à 50 délégués représentent les 29 000 salariés dans 31 pays européens. Les deux plus grands pays, avec chacun plus de 10 000 salariés (Grande-Bretagne et France), ont chacun onze sièges et le troisième pays le plus important, l'Allemagne, avec plus de 3 000 salariés, a sept sièges. Une clause Brexit garantit que les travailleurs britanniques continuent d'être représentés au CEE. Le comité restreint est composé de neuf membres de toutes les divisions et cinq zones géographiques. Ils se réunissent tous les trimestres. La plénière se réunit deux fois par an. Le CEE travaille sur la base d'un budget négocié annuellement.

En plus d'un plus large éventail de sujets d'information et de consultation, l'accord comprend pour la première fois un comité de santé et de sécurité et un comité de la diversité, composé de cinq membres. Les membres ordinaires du CEE ont droit à 20 jours de délégation, tandis que les membres du bureau ou d'autres comités ont droit à 50 jours par an (heures de réunion et jusqu'à cinq jours de formation, sans compter les cours de langues). Une nouvelle division « Corporate Functions » en dessous de la holding, s'ajoute aux comités de division CEE existants. Les services Comptabilité, Centres de Services partagés et Informatiques disposent ainsi de leur propre comité.

En principe, le CEE est toujours informé avant les comités d'entreprise nationaux et les mesures ne sont pas mises en œuvre avant que l'avis du CEE soit disponible. Une nouveauté est la création de forums nationaux d'information et de consultation dans les pays où il n'existe pas de comité central d'entreprise ou de groupe. L'accord CEE comble ainsi une lacune dans la législation de nombreux pays. En juillet 2018, le CEE a conclu un accord européen sur la santé avec la direction centrale (voir [rapport dans EWC-News 3/2018](#)).

Le CEE conclut un accord-cadre sur l'avenir du travail

Le 6 mars 2019, un accord-cadre européen sur le développement stratégique des ressources humaines du groupe de biens de consommation Unilever a été signé à Rotterdam. Il comprend les cinq chapitres suivants : l'apprentissage tout au long de la vie, la formation continue, les nouveaux modèles d'emploi, les transitions à l'intérieur et à l'extérieur de la vie professionnelle et les nouvelles formes de coopération entre le CEE, les représentants locaux des travailleurs et la direction. Le groupe veut mettre des « fonds suffisants » pour financer les mesures prévues.



Unilever formera les employés non seulement pour suivre le rythme du développement de l'emploi, mais aussi pour maintenir ou améliorer leur employabilité sur le marché du travail s'ils perdent leur emploi. L'accord promeut des approches innovantes pour l'avenir du travail, la numérisation et les nouvelles formes d'emploi. Dans tous les pays seront mis en place des groupes de travail paritaires du comité d'entreprise et de la direction pour développer des programmes de formation pour chaque branche et chaque salarié. Dans les endroits particulièrement touchés par le changement numérique, des programmes pour accroître l'employabilité sont en cours d'élaboration. L'accord appuie également les accords pilotes locaux.

Le CEE mène depuis des années une campagne « les gens avant les bénéficiaires », démontrant que l'augmentation de la rentabilité est compatible avec les besoins en compétences des travailleurs et leurs capacités. En 2013, il a reçu le prix allemand des comités d'entreprise pour son « Agenda de Barcelone » (voir [rapport dans EWC-News 2/2013](#)).

Annnonce d'un événement

Le président-élu du CEE d'Unilever parlera de cet accord lors du 12e colloque de l'EWC Academy le 27 janvier 2020 à Hambourg.



9. Un regard au-delà de l'Europe

Un mécanisme de règlement des différends pour Hennes & Mauritz



Du 10 au 12 décembre 2018 a eu lieu la deuxième réunion mondiale des comités de suivi nationaux de H&M. Les participants des pays d'Asie du Sud-Est et de Turquie se sont réunis à Phnom Penh (Cambodge). Ces comités de représentants syndicaux et patronaux locaux font partie de l'accord-cadre que la chaîne textile suédoise a signé avec la Confédération internationale des syndicats de l'industrie (industriALL) en 2015. Un accord sur la responsabilité sociale dans la chaîne d'approvisionnement est en place depuis 2014 (voir [rapport dans EWC-News 4/2014](#)). Le nouveau

mécanisme de règlement des différends est conçu pour résoudre pacifiquement les conflits au sein des usines.

[Rapport de la réunion](#)

[Le texte de l'Accord-cadre de 2015](#)

L'accord-cadre mondial de Volkswagen est suspendu

Le 15 janvier 2019, la Fédération internationale des syndicats industriels (industriALL) a informé la direction centrale du



constructeur automobile allemand qu'elle avait suspendu l'accord-cadre international de 2002. Elle l'explique par les événements survenus dans l'usine américaine de Chattanooga (Tennessee), où la direction de l'usine empêche depuis des années la création d'une représentation du personnel. En décembre 2015, une partie de l'usine a voté la reconnaissance d'un syndicat (voir [rapport dans EWC-News 4/2015](#)). La direction de l'usine continue à la contester devant les tribunaux.

[Lettre à la direction centrale](#)
[Rapport sur la suspension](#)
[Le texte de l'accord-cadre](#)

Le premier accord-cadre global dans l'industrie financière italienne



Le 22 janvier 2019, un accord-cadre global a été signé en marge d'une réunion du comité d'entreprise européen d'UniCredit à Milan. Il couvre 147 000 employés dans 22 pays à travers le monde. Il garantit les droits humains et syndicaux, l'équilibre entre vie professionnelle et privée, la santé et la sécurité au travail et définit les principes d'une vente responsable des produits financiers. L'accord-cadre s'appuie sur quatre accords transnationaux que le CEE a négociés avec la direction centrale ces dernières années, mais uniquement pour les filiales européennes (voir [rapport dans EWC-News 1/2018](#)). UniCredit dispose d'un réseau syndical mondial depuis 2009 (voir [rapport dans EWC-News 3/2009](#)).

[Rapport sur la réunion du comité d'entreprise européen](#)
[Rapport sur l'accord-cadre international](#)
[Le texte de l'Accord](#)

10. Des sites web intéressants

Un glossaire de la numérisation

La Confédération syndicale autrichienne (ÖGB) utilise des mots simples dans un nouveau glossaire en ligne pour expliquer les termes de la numérisation du point de vue du salarié. Le glossaire a été créé dans le cadre du projet Fair Work 4.0. Au total 500 participants du projet, venu de toutes les régions d'Autriche, ont discuté de la manière dont le travail, la codétermination et une société juste devraient être conçus dans un monde numérisé.

FAIRE ARBEIT 4.0
Wir diskutieren!

[Glossaire de la numérisation](#)
[Plus d'informations sur le projet Fair Work 4.0](#)
[Brochure sur le monde du travail 4.1](#)

Les syndicats de l'industrie financière en Méditerranée



UNI Med Finance (UMF) a été fondée en mai 2016. L'association des syndicats du secteur bancaire veut s'occuper en particulier des effets de la numérisation. UMF couvre les pays côtiers du sud de l'UE, depuis le Portugal jusqu'au sud de Chypre en passant par l'Espagne, l'Italie, la Grèce, Malte et la Turquie.

[Le site de l'UMF](#)
[Télécharger le dernier rapport annuel](#)

Des rapports de base critiques de l'Europe

Rendre les structures transnationales visibles et responsabiliser les acteurs clés, c'est la devise de l'équipe Investigate Europe, composée de journalistes de huit pays d'Europe occidentale et

 **INVESTIGATE
EUROPE**

orientale. Avec le soutien financier, entre autres, de la Fondation syndicale allemande Hans Böckler, ils étudient des thèmes intéressants pour l'Europe, tels que les investissements chinois, la radio mobile 5G ou la société d'investissement BlackRock.

[Le site Investigate Europe](#)

European network of employee friendly labour lawyers



Le réseau « European Lawyers for Workers » a été fondé en 2013 et sert de plate-forme d'échange pour les juristes et chercheurs sur des sujets d'intérêt européen du point de vue des salariés. Une conférence a lieu chaque année.

[Le site web du réseau](#)

[Documentation de la dernière conférence en février 2019](#)

11. Des nouvelles publications

Étude sur les accords d'entreprise transnationaux

Cette évaluation de l'expérience pratique des accords d'entreprise transfrontaliers a été présentée à Bruxelles en octobre 2018. À ce jour, il existe plus de 280 accords de ce type, mais ils ne sont pas juridiquement garantis. La Confédération européenne des syndicats (CES) et le Parlement européen réclament une initiative législative à cet égard depuis 2013 (voir [rapport dans EWC-News 3/2013](#)). L'association patronale BusinessEurope rejette cette proposition, mais souhaite contribuer à un échange de bonnes pratiques. Dans ce contexte, les deux partenaires sociaux travaillent ensemble sur cette étude depuis début 2017. Les avantages pour les deux parties, la phase de négociation et la phase de mise en œuvre ont été examinés de plus près. Au total, huit entreprises basées en Italie, en France et en Allemagne ont été retenues comme études de cas. L'étude est disponible en six langues.



[Télécharger l'étude](#)

[Télécharger d'autres versions linguistiques](#)



Ouvrage de référence sur les syndicats dans 48 pays

En novembre 2018, a été publié ce recueil au sujet des affiliés de la Confédération européenne des syndicats (CES) et de la Confédération syndicale internationale (CSI). En outre des pays de l'UE, de nombreux autres pays européens se retrouvent également dans les 115 pages. Le tableau en début de page du pays, fournit des informations sur la superficie, la population et le revenu national brut, complété par de nombreux liens. On y trouve également des renseignements sur les relations industrielles. L'auteur souligne qu'il est très difficile de déterminer les chiffres exacts concernant l'affiliation syndicale dans certains pays et qu'une comparaison des statistiques ne peut se faire que de manière limitée. Il s'agit de la seule publication en langue allemande qui compile ces informations.

[Télécharger le recueil](#)

Numérisation et industrie 4.0 dans quatre pays

En janvier 2019 a été publiée une anthologie consacrée à la « Smart Factory » : une vision technologique d'une usine entièrement automatisée et intelligente. Elle contient les résultats d'un projet financé par l'UE et dirigé par l'Université de Tubingue. À l'aide d'enquêtes empiriques et des entretiens avec des experts, des scientifiques et syndicalistes de quatre pays ont étudié la pression sur les relations collectives du travail résultant



de la numérisation et de l'Industrie 4.0. Les rapports se concentrent sur des régions économiquement fortes en Allemagne (Bade-Wurtemberg), en Italie (Lombardie), en Espagne (Catalogne) et en Suède (Gothie occidentale). L'anthologie est en deux langues, mais certaines contributions ne sont disponibles qu'en anglais ou en allemand.

[Le site web du projet](#)
[Plus d'informations sur le livre](#)
[Commander en ligne](#)

Les sociétés étrangères et la pratique de la codétermination allemande



En février 2019, la Fondation Hans Böckler a présenté pour la première fois une étude consacrée au comportement des dirigeants d'entreprises sous contrôle étranger vis-à-vis de la cogestion et des comités d'entreprise en Allemagne. En 21 études de cas, les chercheurs ont compilé une série d'évaluations verbales des personnes interviewées. La plupart des conflits résultent de l'absence de liberté de décision de la direction locale et des objectifs stricts fixés par le siège social à l'étranger. L'analyse comparative internationale, la concurrence intragroupe ainsi que la délocalisation d'activités à l'étranger sont également d'importantes sources de conflits. Si le siège social est situé dans un pays qui met davantage l'accent sur le rendement pour les actionnaires (États-Unis, Royaume-Uni), le risque de conflit est plus grand. Le rôle du site allemand dans la chaîne de valeur mondiale d'un groupe est également déterminant.

[Télécharger l'étude](#)
[Rapport d'un atelier sur le sujet](#)

12. EWC Academy : quelques exemples de notre travail

Colloque CEE et SE de Hambourg avec 52 participants de neuf pays



Les 28 et 29 janvier 2019, EWC Academy a tenu son onzième colloque annuel sur les développements actuels en matière de CEE et de SE. L'évaluation juridique et pratique de la directive CEE présentée par la Commission européenne en mai 2018 (voir [rapport dans EWC-News 2/2018](#)) a été au centre de l'attention. Deux membres du CEE ont présenté leurs accords transnationaux : l'un sur les normes minimales pour la délocalisation d'emplois en Europe de l'Est à la Deutsche Bahn (voir [report in EWC News 4/2015](#)) et l'autre sur le télétravail à la compagnie d'assurance italienne Generali (voir [rapport dans EWC-News 3/2017](#)). Le deuxième jour, il y a eu un atelier sur l'industrie 4.0 et, en parallèle, un atelier sur les jugements antérieurs relatifs aux CEE.

Annnonce d'un événement

Le douzième colloque de Hambourg aura lieu les 27 et 28 janvier 2020, de nouveau à l'hôtel portuaire d'Hambourg avec vue sur la rivière Elbe et la ville.

TIPP !

L'équipementier automobile américain prévoit un centre d'entretien partagé en Lituanie

Le 7 mars 2019, une réunion extraordinaire du comité exécutif du CEE de Dana a eu lieu à Neu-Ulm (Allemagne). Le CEE avait déjà été informé de la délocalisation en Europe de l'Est d'une partie de la comptabilité, ce qui entraînerait la perte d'une centaine d'emplois en



Europe occidentale. Les consultants de l'EWC Academy travaillent actuellement à une analyse financière. L'accord CEE de Dana est de droit allemand. Il a été actualisé pour la dernière fois en 2014 (voir [rapport dans EWC-News 4/2014](#)).

Formation pour le comité d'entreprise SE nouvellement créé



Les 8 et 9 avril 2019, le comité d'entreprise SE de GK Software s'est réuni à Plauen (Allemagne) pour la première formation depuis sa création. Fondée en 1990, la start-up s'est développée jusqu'à 1 200 employés par le biais d'acquisitions et est aujourd'hui la plus grande

entreprise cotée en bourse du land est-allemand de Saxe.

Depuis janvier 2018, l'entreprise technologique opère en tant que société européenne (SE). Le comité d'entreprise SE est responsable de huit sites en Allemagne et en Tchéquie. D'autres sites sont en cours de création en France, en Espagne et au Royaume-Uni. Grâce à la transformation en SE, la direction centrale a pu maintenir le conseil de surveillance à l'abri des représentants des travailleurs.

13. Dates actuelles de séminaires

Depuis janvier 2009, l'EWC Academy et son prédécesseur organisent des conférences techniques et des colloques pour les membres des comités d'entreprise européens, les comités d'entreprises SE et les groupes spéciaux de négociation. Quelque 807 représentants des salariés de 279 entreprises ont à ce jour participé, nombreux sont ceux qui y ont déjà participé plusieurs fois. Cela correspond à environ 21 % de tous les comités d'entreprises transnationaux en Europe, sans compter les nombreux colloques intramaison et les interventions auprès d'autres organisateurs.

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

Séminaire CEE et SE au château de Montabaur

Du 23 au 26 avril 2019 aura lieu notre séminaire annuel pour les élus au comité d'entreprise européen et au comité d'entreprise SE à Montabaur (à mi-chemin entre Cologne et Francfort, pas loin de la 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? (Pour avancés)

[Le programme des deux séminaires](#)

[Rapport d'un des séminaires précédents à Montabaur](#)

Séminaire sur le nouveau règlement général de la protection des données en Europe



En 2018 ont été harmonisées les règles relatives au traitement des données à caractère personnel dans l'UE. Depuis mai 2018, le règlement général de la protection des données a remplacé toutes les lois nationales antérieures, y compris la loi fédérale sur la protection des données. Un séminaire sur ce thème se tiendra à Mayence du 1er au 3 juillet 2019. En soirée, le programme prévoit une visite de la Kupferbergterrasse, la cave à champagne la plus basse au monde.

[Programme et formulaire d'inscription](#)

Atelier CEE juridique

Le prochain séminaire juridique sur le droit des CEE aura lieu du 15 au 18 octobre 2019, cette fois-ci à Berlin. Y seront traités : les subtilités juridiques d'un accord CEE, la jurisprudence en matière de



CEE et l'application de la nouvelle directive européenne en cas de doute juridique. L'un des intervenants sera de nouveau Ralf-Peter Hayen, expert en la matière et chef du service juridique de la confédération syndicale allemande DGB à Berlin.

[Le programme de l'atelier](#)

Des manifestations intra

Aperçu 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

Distribution de l'édition allemande : 21.942 destinataires

Distribution de l'édition anglaise : 3.884 destinataires

Distribution de l'édition française : 3.932 destinataires

Des archives de la Newsletter : 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