N° 1/2020 **31 mars 2020**

EWC News

EWC Academy - Académie pour les comités d'entreprise européens et SE

Téléchargement en format pdf | Archives

Dieser Newsletter auf Deutsch | This newsletter in English

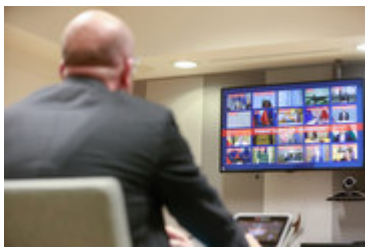
Bienvenu au n° 1 / 2020 des EWC News

Cotenu

1. La crise du Corona change la culture des réunions
2. L'étude sur les CEE montre de sérieuses faiblesses
3. Jurisprudence en matière de CEE en Allemagne
4. Les récentes décisions de justice en Angleterre
5. Les rapports venant d'autres pays
6. Les entreprises américaines après restructuration
7. L'établissement de comités d'entreprise européens
8. Les nouvelles conversions en SE
9. Des jalons transnationaux
10. Sites web intéressants
11. Les nouvelles publications
12. EWC Academy: des exemples de notre travail
13. Dates actuelles des séminaires
14. Mentions légales

1. La crise du Corona change la culture des réunions

Les institutions de l'UE travaillent virtuellement



La question de savoir comment faire fonctionner l'UE et lui permettre de prendre des décisions sans que les fonctionnaires soient dans la même pièce revêt d'une nouvelle urgence. Le sommet régulier des chefs d'État et de gouvernement s'est tenu le 26 mars 2020 sous forme de vidéoconférence. Les membres du Parlement européen font pression pour une plénière virtuelle et pour que l'identité des députés soit vérifiée par des « jetons » électroniques lors de leur vote. Grâce à un logiciel spécifique, les amendements pourraient être soumis par voie électronique.

Il semble de plus en plus évident que la situation ne sera plus jamais la même qu'avant le déclenchement de la crise du Corona : lorsqu'une entreprise met tout son personnel en télétravail, les employés se demandent pourquoi ils devaient auparavant se rendre au bureau tous les jours. Les réunions et séminaires sont également annulés ou transformés en vidéoconférence et les CE européens sont particulièrement touchés par les restrictions de voyage. Les vidéoconférences sont-elles même autorisées pour les comités d'entreprise ? Ni le législateur européen ni la jurisprudence ne donnent une réponse claire à cette question (voir rapport dans EWC News 2/2017).

Guide d'urgence des syndicats européens

Le 27 mars 2020, les fédérations syndicales ont présenté à Bruxelles des recommandations pour les comités d'entreprise européens et les comités d'entreprise SE. Comme les réunions physiques sont interdites dans les circonstances actuelles pour arrêter la propagation du virus, les réunions en ligne peuvent être utilisées comme substitut sous certaines conditions. Ils doivent cependant suivre des règles claires convenues par écrit avec la direction. Le guide contient un modèle à cet effet. Il est important que le remplacement des réunions physiques par des réunions virtuelles soit limité à la période de crise. Les vidéoconférences ne remplacent pas les véritables réunions en face à face. La crise du coronavirus ne doit pas non plus servir de prétexte pour annuler les réunions plénières ordinaires en 2020. Pendant la crise, les membres du comité restreint doivent pouvoir organiser des vidéoconférences avec interprètes entre eux et avec les autres délégués.

Téléchargement des recommandations

Le ministre allemand du Travail appelle à des réunions virtuelles des comités d'entreprise

Le 20 mars 2020, le ministre du Travail Hubertus Heil (Parti social-démocrate) a publié une déclaration qui influencera durablement le sujet des vidéoconférences même après la crise de Corona et représente une rupture totale avec le concept juridique en cours en Allemagne. « Nous sommes d'avis que dans la situation actuelle ... la participation à une réunion du comité d'entreprise via vidéo ou conférence téléphonique, y compris les applications prises en charge en ligne ... soit autorisé. Cela s'applique à la fois à la participation des élus individuels et à une réunion virtuelle du comité d'entreprise. À notre avis, les résolutions adoptées lors d'une telle réunion sont valides. »

Le texte de la déclaration ministérielle
Questions juridiques sur le travail des comités d'entreprise dans la crise de Corona
Opinion critique du syndicat ver.di
Guide du syndicat ver.di sur la codétermination dans la crise corona

Comment inverser un tel changement ? Dans le cas des comités d'entreprise européens, cela fait déjà l'objet des procédures judiciaires. Il y a de plus en plus de patrons qui veulent empêcher de se réunir dans la même salle de réunion les représentants des travailleurs de plusieurs pays afin de « calmer le jeu » (voir rapport dans EWC News 1/2019). Qui décidera en dernier ressort de l'opportunité d'une réunion virtuelle : l'employeur ou les élus ? Dans certaines situations des experts déconseillent vivement de remplacer les réunions en face à face par des vidéoconférences. Quand il s'agit de sujets difficiles ou désagréables avec une portée particulière (restructurations, licenciements collectifs), voire des vidéoconférences d'une journée, car elles peuvent être très stressantes pour les participants. Un défi particulièrement important pour les CEE est la vidéoconférence avec interprètes.

Annonce d'événement

Du 13 au 15 octobre 2020, nous organisons à Berlin notre premier séminaire consacré aux réunions à distance et les conférences « audio et vidéo » pour les comités d'entreprise.

Le programme du séminaire

2. L'étude sur les CEE montre de sérieuses faiblesses

De nombreux comités d'entreprise européens sont laissés dans l'ignorance

Le 13 janvier 2020, l'Institut syndical européen (ETUI) à Bruxelles a présenté les premiers résultats d'une enquête menée auprès de 1 635 délégués de 365 comités d'entreprise européens et de SE. L'enquête de 2018 a été la plus grande jamais réalisée et la publication des résultats globaux est toujours en cours. Sous le titre provocateur « Est-ce que quelqu'un nous entend ? », sont présentés sous forme de graphiques et statistiques les points faibles les plus importants du travail des CEE.

Même 25 ans après l'adoption de la première directive sur les CEE, seule une minorité de tous les membres des CEE reçoivent des informations détaillées sur les mesures de restructuration. Environ la moitié d'entre eux bénéficient d'une réunion supplémentaire pour discuter de la question, mais ces réunions extraordinaires ont généralement lieu après la décision finale, ce qui les rend presque inutiles. Seuls 21 % de tous les répondants ont été informés et consultés par la direction centrale avant que la décision finale ne soit prise. Ce chiffre passe à 36 % lorsqu'on prend uniquement en compte les organes CEE qui se réunissent régulièrement trois fois par an ou plus. Seuls 27 % des personnes interrogées ont accès à des experts en matières économiques pour traiter des restructurations. La plupart d'entre elles sont des entreprises françaises où les comités d'entreprise locaux sont traditionnellement très largement assistés par les experts comptables.

Information oui, consultation non

Même si des informations sont fournies, il n'est pas garanti qu'elles aient du sens. Souvent, la direction centrale se limite à quelques graphiques PowerPoint. Plus de la moitié des personnes interrogées ont estimé que les informations fournies sur les fermetures d'usines et les réductions de personnel ainsi que sur la santé et la sécurité au travail étaient trop superficielles. Sur d'autres questions, 70 à 80 % des membres des CEE déclarent que les informations n'étaient pas utiles. La plupart d'entre eux se sentent donc incapables d'influencer les décisions des entreprises. 16 % de toutes les personnes interrogées ont eu un différend sérieux avec la direction sur le fonctionnement du

CEE au cours des trois dernières années. Parmi ceux-ci, 80 % ne voulaient ou ne pouvaient pas entamer une procédure judiciaire. L'un des problèmes est l'incertitude quant au financement des avocats dans les pays où il n'existe pas de réglementation légale ou de budget propre pour les comités d'entreprise.

La formation n'est toujours pas une évidence

Bien que la nouvelle directive ait explicitement introduit une obligation de formation, 38 % de l'ensemble des personnes interrogées déclarent toujours de n'avoir reçu aucune formation. Près de la moitié des comités d'entreprise européens n'ont qu'une seule session plénière par an, 41 % en ont deux et 11 % en ont trois ou plus. Dans 88 % des entreprises, il existe un comité restreint, qui se réunit généralement deux à quatre fois par an. Les comités d'entreprise SE ont beaucoup plus de réunions plénières et reçoivent plus de formation que les comités d'entreprise européens « normaux ».

L'assistance par les permanents syndicaux en recul

Selon les lignes directrices syndicales européennes, chaque comité d'entreprise européen doit être soutenu par un coordinateur externe, c'est-à-dire un secrétaire syndical à plein temps. Cependant, cet objectif déclaré est de moins en moins atteint. Selon l'étude, seuls 59 % des comités d'entreprise européens ont désormais un coordinateur externe (dans les études précédentes, ce chiffre était beaucoup plus élevé), les autres n'ont aucun expert ou choisissent leurs propres consultants. Certains demandent par exemple des conseils juridiques et économiques à l'EWC Academy.

Télécharger la publication
La campagne syndicale européenne « La démocratie au travail »

3. Jurisprudence en matière de CEE en Allemagne

Le CEE a un droit d'examen préliminaire en cas d'information insuffisante

Récemment le tribunal du travail d'Essen a rejeté la demande de référé du comité d'entreprise européen du fournisseur automobile américain Dana, mais en motivant sa décision, il a fait des constatations importantes en ce qui concerne le droit des CE européens. Jusqu'à présent, il a été largement impossible en Allemagne de faire valoir les droits des CEE devant les tribunaux (voir rapport dans EWC News 1/2019).

La procédure chez Dana a commencé en septembre 2019 (voir rapport dans EWC News 3/2019). Le tribunal n'a tenu compte de l'urgence de l'affaire que pour décider de l'arrêt temporaire des mesures. La première affaire concernait une restructuration de la division plastique, qui a principalement affecté la main-d'œuvre en Hongrie. À la suite de la procédure judiciaire, la direction centrale a été contrainte de présenter des documents sur ses projets en Hongrie, qu'elle n'avait pas voulu mettre à la disposition du CEE auparavant. Dans sa décision du 4 octobre 2019, le tribunal a accordé un droit de recours préliminaire au CEE pour lui permettre d'examiner plus en profondeur sa compétence si la direction centrale refusait de lui fournir des informations. Pour la première fois, un tribunal du travail allemand a explicitement fait référence à la possibilité d'un droit d'injonction si un employeur viole ses obligations de consultation. Dans ce cas précis, cependant, le tribunal n'a pas pu voir une situation transnationale où deux pays étaient touchés en même temps, car les mesures avaient déjà été achevées en Allemagne et n'avaient pas encore commencé en Hongrie.

Consultation en cas de restructuration en plusieurs phases

La deuxième procédure concernait le transfert de la comptabilité financière vers un nouveau centre de services partagés en Lituanie, avec des réductions de personnel en Europe occidentale. Cette restructuration a commencé par une petite phase pilote, qui aurait dû être suivie par d'autres phases. Le 14 janvier 2020, le tribunal a décidé que dans le cas d'une restructuration en trois phases, le droit du CEE à être entendu ne peut être exercé qu'une seule fois avant le début de la phase 1. Tout droit ultérieur a donc expiré.

Le troisième cas concernait Microsoft MyAnalytics, un exemple des nombreux outils logiciels qui sont constamment introduits par le siège américain et dont les représentants des salariés ne sont informés que plus tard. Le 30 janvier 2020, le tribunal a décidé que les éventuels désavantages pour la main-d'œuvre pouvaient être invoqués dans une procédure judiciaire normale et que la question ne justifiait pas un référé. Le CEE de Dana fonctionne selon le droit allemand et a mis à jour son accord CEE

pour la dernière fois en 2014 (voir rapport dans EWC News 4/2014). Depuis lors, les délégués reçoivent des conseils juridiques et économiques par l'EWC Academy.

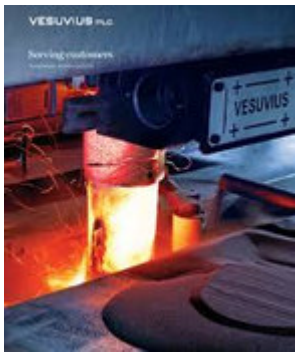
La filiale allemande est solidairement responsable

Le 8 janvier 2020, le tribunal du travail d'Oldenbourg a statué sur les frais de voyage d'un délégué allemand du CEE de Mayr-Melnhof Packaging. La direction centrale de la société autrichienne avait déclaré en avril 2019 qu'à l'avenir elle ne financerait que les réunions plénières et plus les réunions du bureau. Le représentant du CEE de l'usine de Delmenhorst a donc demandé à sa direction locale un remboursement des frais de voyage pour se rendre à la réunion du bureau en mai 2019 à Vienne.

Lorsque la direction de l'usine a refusé de le faire, une procédure judiciaire a été engagée. La loi allemande sur les comités d'entreprise européens prévoit, à l'article 16, paragraphe 2, en liaison avec l'article 39, paragraphe 1, qu'outre la direction centrale à l'étranger, un employeur allemand est également solidairement responsable. Le tribunal du travail d'Oldenbourg a donc ordonné à la filiale allemande de rembourser les frais de voyage. La décision est définitive. C'est la première décision jamais rendue en Allemagne sur cette question, et une deuxième affaire est actuellement pendante devant le tribunal du travail de Trêves. Il y a aussi une procédure en cours en Autriche sur la question du principe (voir rapport dans EWC News 3/2019). Le CEE est conseillé par l'EWC Academy.

4. Les récentes décisions de justice en Angleterre

Un groupe britannique enfreint le droit du CEE à plusieurs reprises



Le 11 décembre 2019, le Comité central d'arbitrage (CAC) de Londres, la première instance du droit britannique des CEE, a statué sur une action intentée par le comité d'entreprise européen de Vesuvius. Le groupe basé à Londres est un fabricant de matériaux réfractaires pour l'industrie sidérurgique. Il emploie 10 800 personnes dans le monde entier, dont un tiers travaille sur les 17 sites européens. Le CEE, fondé en 2012 sous l'ancien nom du groupe Cookson (voir rapport dans EWC News 1/2013), a été à plusieurs reprises confronté à des fermetures de sites. La direction centrale et le CEE ont eu à plusieurs reprises des conflits sur la portée du droit à l'information.

Le litige est apparu lorsque Vesuvius a informé le CEE le 16 juillet 2018 lors d'une séance spéciale sur la fermeture de sites de production en Espagne, en Pologne et au Royaume-Uni, en présentant seulement une série de diapositives. Il s'est vu refuser tout autre document. Le CEE n'a donc pas pu comprendre la justification économique des fermetures ni le soutien financier offert aux salariés licenciés. La direction à Londres voulait surtout garder secret le montant de la provision pour d'éventuels frais de licenciement. Si cela avait été révélé, les élus dans les pays concernés auraient pu exiger des budgets plus importants pour les plans sociaux, ce qui craignait la direction. Le CAC a contredit le principe « diviser pour régner » et a estimé que la direction centrale avait violé l'accord CEE. Selon les motifs de la décision, le CEE a même droit à des informations plus détaillées que le conseil d'administration de l'entreprise. Cependant, aucune sanction n'a été imposée par le CAC.

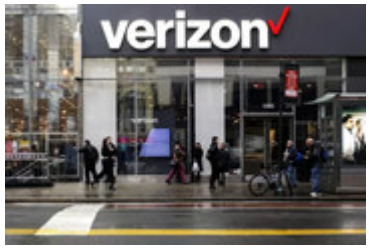
La direction centrale a réagi à l'ouverture de la procédure judiciaire le 26 mars 2019 en résiliant l'accord sur le CEE. Le CEE du Vesuvius doit à l'avenir fonctionner selon le droit polonais. Le 7 octobre 2019, la direction centrale a même rompu les négociations sur un nouvel accord de CEE, car un nouveau désaccord est apparu (voir ci-dessous). Cela pourrait conduire à un nouveau « CEE par force de loi », comparable à la situation dans l'entreprise autrichienne Mayr-Melnhof Packaging (voir rapport dans EWC News 3/2016).

La deuxième affaire judiciaire pour Vesuvius

Le 5 septembre 2019 a été annoncée la fermeture de deux sites en Espagne employant 130 personnes. La direction centrale n'en a pas informé le CEE, car il ne s'agirait que d'une affaire locale en Espagne. Cependant, le CEE a pu prouver que la production allait être délocalisée en Pologne et en Tchéquie. Dès le 17 mai 2019, la semaine de sept jours avait été introduite à l'usine polonaise de Skawina (près de Cracovie) et les effectifs augmentés par la suite. Le P.-D.G. avait également souligné ces délocalisations lors d'une conférence des investisseurs. Le 21 janvier 2020, le CAC a décidé que Vesuvius avait également violé l'accord CEE dans cette affaire. Aucune sanction n'a été imposée non plus.

Le texte de l'arrêt n° 1
Le texte de l'arrêt n° 2

Le CEE perd son procès contre un groupe de télécommunications américain



Le 20 décembre 2019, le Comité central d'arbitrage (CAC) a décidé que la direction centrale de Verizon peut déclarer unilatéralement la fin d'un processus de consultation après quatre mois et plusieurs réunions. L'affaire portait sur des questions fondamentales qui se posent pour tout les CEE : quelle doit être l'étendue du rapport financier de l'entreprise, combien de temps dure une procédure de consultation et que se passe-t-il en absence d'un avis. Le président-élu français du CEE de Verizon n'a pas pu s'imposer à Londres avec son point de vue de la « consultation à la française » (voir rapport dans EWC News 3/2011).

Lors de sa réunion mensuelle du 13 décembre 2018, le comité restreint du CEE de Verizon a été informé de la centralisation prévue des services comptables et financiers de 16 pays au siège anglais de Reading (près de Londres). Le 16 janvier 2019, le CEE a remis une liste de 38 questions, auxquelles la direction centrale a répondu par écrit le 30 janvier 2019. Le 14 février 2019, le CEE a tenu une réunion plénière extraordinaire et le 10 avril 2019, une autre réunion a été spécialement consacrée à ce projet. Cependant, le CEE n'était pas en mesure de prononcer un avis, car il manquait des informations cruciales (voir annexe 2 de la page 38 de l'arrêt). Pour sa part, la direction centrale a unilatéralement déclaré la consultation close, ce qui a déclenché le litige. La CAC a statué en faveur de l'employeur.

Le texte de l'arrêt

En octobre 2019, le CEE de Verizon avait gagné un autre procès devant la CAC (voir rapport dans EWC News 4/2019) et le troisième procès est en cours depuis le 12 février 2020.

Fermeture prévue de l'usine sans consultation et litige sur les frais de justice

Le 17 janvier 2020, le Comité central d'arbitrage (CAC) a décidé, après une audition orale à Manchester, que le groupe Princes avait violé la loi sur les CEE. Le fabricant de produits alimentaires et de boissons basé à Liverpool emploie 7 000 personnes, la plupart dans dix usines britanniques, et fait partie du groupe japonais Mitsubishi. Le CEE n'a été créé qu'en octobre 2017 et fonctionne sur la base d'un accord CEE qui va bien au-delà du minimum légal (voir rapport dans EWC News 1/2018).

Le litige portait sur un projet de délocalisation de la production, dont le CEE a été informé, mais non consulté. Le 9 octobre 2018, la direction centrale a informé le CEE par écrit de la fermeture prévue de l'usine de Chichester dans le sud de l'Angleterre et de la délocalisation de 25 % de la capacité de production à Foggia (Italie). Cependant, il n'a pas considéré qu'il s'agissait d'une question transnationale relevant de la compétence du CEE, car seuls les salariés d'Angleterre ont été affectés négativement. Par conséquent, elle a refusé de convoquer une réunion extraordinaire du CEE. Le CAC n'était pas d'accord avec cette interprétation et a constaté une violation de l'accord CEE. Le fait qu'un acheteur ait été trouvé en juillet 2019 pour continuer l'usine et qu'aucune production ne sera désormais transférée en Italie n'a pas eu d'influence sur la décision.

Un autre point litigieux était les frais de l'avocat qui a déposé la plainte auprès du CAC. La direction centrale n'a pas voulu prendre en charge ses frais parce que le service juridique du syndicat Unite avait déjà conseillé le CEE sur la même question. Comme il n'est pas obligatoire d'avoir un avocat au CAC, il a fallu décider si un avocat était « nécessaire » et si la direction centrale pouvait renvoyer le CEE à un conseil juridique gratuit du syndicat. Selon le CAC, le CEE peut décider lui-même des experts qu' il va engager et s'ils travaillent avec un honoraire. Dans les 21 jours, la direction centrale devra donc payer des frais de l'avocat de près de 15 000 £. Le CAC avait déjà pris une décision similaire en octobre 2019 dans l'affaire Verizon (voir rapport dans EWC News 4/2019).

Le texte de l'arrêt

5. Les rapports venant d'autres pays

Une coalition rouge-rouge en Espagne

Depuis le 13 janvier 2020, l'Espagne a un ministre communiste de l'emploi. Pour la première fois depuis la fin de la guerre civile espagnole en 1939, les communistes sont au gouvernement. Yolanda Díaz Pérez (photo), avocate spécialisée dans le droit du travail, est députée du Parti communiste galicien depuis 2016. Avec d'autres partis de gauche et verts, le parti forme l'alliance électorale Unidos Podemos. Elle est issue d'une famille de syndicalistes connus qui ont lutté dans la clandestinité contre la dictature franquiste. Son père était secrétaire général de la confédération syndicale CC.OO. de Galice.

Elle voit le principal objectif de son travail dans la lutte contre l'emploi précaire. Elle veut surtout abolir la réforme du marché du travail de 2012, entrée en vigueur suite à la politique d'austérité consécutive à la crise des marchés financiers. L'un de ses premiers actes officiels a été d'augmenter le salaire minimum légal de 5,5 %, pour le porter à 1 108 € par mois. Plus de deux millions de personnes sont concernées par cette situation. Son prédécesseur au ministère du Travail venait du PSOE social-démocrate et était proche de la confédération syndicale UGT (voir rapport dans EWC News 3/2018).

Rapport de presse sur les projets du gouvernement

La coalition entre les sociaux-démocrates et Podemos, l'alliance électorale de gauche, n'a pas la majorité et a besoin du soutien des partis régionaux. L'alliance n'a été rendue possible que face aux solides gains des partis de droite le 10 novembre 2019, lors des troisièmes élections parlementaires en sept mois. Si les confédérations syndicales UGT et CC.OO. ont plaidé avec véhémence pour la formation de la coalition, l'association patronale CEOE et l'Église catholique d'Espagne se sont prononcées contre le nouveau gouvernement. Les lignes de conflit sont donc les mêmes que lors de la guerre civile espagnole. Le gouvernement minoritaire a remporté son premier grand succès politique le 27 février 2020, lorsque le Parlement a approuvé le plafond des dépenses, une étape préliminaire à l'adoption du nouveau budget pour la période législative de quatre ans.

Commentaire socialiste sur la formation du gouvernement
Évaluation des élections et de la formation du gouvernement dans une perspective conservatrice
Rapport sur l'approbation du plafond des dépenses

L'Italie enfreint la Charte sociale européenne

Le 11 février 2020, a été annoncée à Strasbourg la décision du comité des droits sociaux du Conseil de l'Europe sur une plainte de la confédération syndicale italienne CGIL. La loi sur l'emploi, entrée en vigueur en mars 2015, est contraire à l'article 24 de la Charte sociale européenne, qui prévoit le droit à la protection en cas de licenciement et à une indemnisation adéquate. Le Conseil de l'Europe n'est pas un organe de l'UE. Il comprend 47 pays, dont la Russie, la Turquie, la Suisse et le Royaume-Uni.

Au cœur de la loi sur l'emploi se trouvait un assouplissement de la protection contre le licenciement, qui visait à encourager les entreprises à embaucher davantage de personnes. À l'époque, l'Italie traversait la pire crise économique depuis la Seconde Guerre mondiale. Le gouvernement social-démocrate de Matteo Renzi a été fortement critiqué par les syndicats et en décembre 2014, une grève générale a été organisée contre la loi sur l'emploi. En 1970, les syndicats s'étaient battus pour que les travailleurs soient protégés contre les licenciements abusifs et pour qu'un droit de retour au travail soit garanti dans les entreprises de 15 salariés ou plus. La loi sur l'emploi a abrogé cette disposition et a fixé en même temps un plafond pour l'indemnité de départ : deux mois de salaire pour chaque année de service.

Cette question sera bientôt soumise à la Cour de justice des Communautés européennes à Luxembourg. Il a été saisi par le tribunal régional de Milan en septembre 2019. La Cour d'appel de Naples a également renvoyé certaines parties de la loi sur l'emploi à la Cour de justice européenne en novembre 2019. En juillet 2018, le « décret de la dignité » a pour la première fois renversé une partie de la loi sur l'emploi (voir rapport dans EWC News 3/2018).

Communiqué de presse du Conseil de l'Europe
Le texte de la décision

La Cour de justice française annule les délais de consultation juridique

Le 26 février 2020 à Paris, la Chambre sociale de la Cour de cassation a décidé que la période de consultation du comité d'entreprise pouvait être prolongée rétroactivement. En France, les employeurs ne peuvent procéder à des licenciements avant la fin de la procédure de consultation pour être valides devant les tribunaux. Avec le nouveau règlement, les délais légaux ne sont pratiquement plus applicables et le rôle du comité d'entreprise a été renforcé.

La plainte a été déposée par le comité central d'entreprise français de la compagnie Électricité de France (EDF), qui a été informé le 2 mai 2016 du projet de construction de deux nouvelles centrales nucléaires en Angleterre. Il a désigné deux experts pour examiner le projet et a demandé d'autres documents, que l'employeur n'a pas fournis. C'est pourquoi, le 20 juin 2016, il a demandé au tribunal de grande instance de Paris une injonction provisoire pour suspendre temporairement la procédure de consultation. Le 27 octobre 2016, le tribunal a déclaré la demande irrecevable parce que la période légale de consultation avait déjà expiré au début du mois de juillet 2016 et que l'ensemble du processus était donc automatiquement considéré comme terminé.

Comme dans le cas de l'entreprise américaine Markem-Imaje (voir rapport dans EWC News 3/2017), le système judiciaire a travaillé si lentement qu'aucune décision judiciaire n'a pu être prise pendant la période de consultation légale. Cependant, le comité central d'entreprise d'EDF n'a pas voulu l'accepter et a obtenu gain de cause devant la cour d'appel le 7 septembre 2018. EDF a dû fournir des informations complémentaires et convoquer le comité central d'entreprise dans un délai de deux mois pour donner son avis (remarque : en France, le comité d'entreprise est présidé par l'employeur). La Cour de cassation a confirmé l'arrêt.

Le calendrier de la restructuration n'est plus calculable pour l'employeur

Si à l'avenir un comité d'entreprise français veut « arrêter le temps » en cas de licenciements imminents, il lui suffit de déposer la plainte en temps voulu avant l'expiration du délai légal de consultation. Si la justice fonctionne alors lentement, l'employeur doit attendre pour mettre en œuvre des mesures. Les périodes légales de consultation ont été introduites en janvier 2014 par le gouvernement socialiste de François Hollande. Les entreprises devraient pouvoir licencier plus rapidement en temps de crise et les comités d'entreprise ne devraient plus pouvoir le retarder (voir rapport dans EWC News 1/2014).

La Cour de cassation ne s'est prononcée que sur les comités d'entreprise français. Il n'y a jamais eu de périodes de consultation précises pour les comités d'entreprise européens fonctionnant selon le droit français. Toutefois, ils peuvent eux aussi bénéficier de l'arrêt, notamment en ce qui l'étendu du rapport financier des entreprises.

Le texte de l'arrêt

6. Les entreprises américaines après restructuration

Des négociations difficiles avec un nombre record de réunions du GSN

Le 25 novembre 2019, un accord CEE pour Coca-Cola European Partners (CCEP) a été signé à Paris lors de la dernière réunion du groupe spécial de négociation (GSN) avant la fin de la période de négociation de trois ans. Il y a eu une percée de dernière minute, bien que la direction centrale avait déjà déclaré l'échec des négociations en mai 2019 (voir rapport dans EWC News 3/2019). Cela a nécessité 16 réunions du GSN, statistiquement une tous les deux mois. Ces réunions durent généralement trois jours, y compris les réunions préliminaires et le débriefing.

L'accord est actuellement encore soumis au droit britannique tant que le Royaume-Uni fait légalement partie de l'Espace économique européen (voir rapport dans EWC News 4/2019). Par la suite, le droit belge s'appliquera au CCEP. Les anciens comités d'entreprise européens de Coca-Cola Enterprises et de Coca-Cola Iberian Partners ont été dissous, car leurs effectifs sont représentés par le nouveau CEE. Il compte 32 membres pour 23 700 employés dans douze pays, dont 7 700 en Allemagne, le plus grand pays, qui recevra cinq sièges. Le Royaume-Uni, avec 3 600 salariés et quatre délégués, restera en permanence au sein du CEE. Une réunion plénière présidée par la direction a lieu tous les six mois. Les représentants des salariés élisent six membres au comité restreint qui se réunit trois fois par an avec la direction centrale.

La vidéoconférence n'est possible qu'en cas de restructuration à petite échelle

L'information et la consultation dans des circonstances exceptionnelles ont été réglementées de manière très précise. Si moins de 100 salariés dans au moins deux pays sont touchés par la restructuration, il y a une réunion spéciale du comité restreint et des délégués des pays concernés, éventuellement aussi par vidéoconférence. L'avis du CEE doit être rendu au plus tard le jour suivant. Si 100 à 300 salariés sont concernés, deux réunions en face à face sont organisées en cercle restreint et la procédure de consultation est conclue au plus tard au bout de six semaines. Si plus de 300 employés sont concernés, il y a trois réunions spéciales (face à face), dont une réunion plénière. Dans ce cas, la procédure de consultation dure au maximum huit semaines.

Le CEE a le droit de se faire assister par un expert permanent rémunéré et un secrétaire syndical de la Fédération européenne EFFAT, ainsi qu'à une journée de formation par an. En cas de désaccord, une commission d'arbitrage paritaire avec un arbitre indépendant sera mise en place et une décision contraignante sera prise dans un délai de cinq semaines. Si par la suite le CEE souhaite porter l'affaire devant les tribunaux, la direction centrale ne paiera pas les frais de justice. Toutefois, le CEE peut libérer de son mandat l'expert permanent et, à la place, désigner temporairement un avocat pour le représenter devant le tribunal. Cela est conforme à la philosophie de base de la directive CEE, selon laquelle un seul expert doit être rémunéré à la fois. La question de savoir si un expert peut être une personne physique ou morale (cabinet de conseil) reste ouverte.

Rapport sur les négociations

Une société informatique en retard sur les normes européennes

Un accord CEE a été signé pour DXC Technology à Copenhague le 27 novembre 2019. Le groupe informatique, qui emploie 138 000 personnes dans 70 pays, est né en 2017 de la fusion de Computer Sciences Corporation (CSC) et des subdivisions de HPE (Hewlett Packard Enterprise). Le nouvel accord CEE ne répond pas aux prescriptions subsidiaires de la directive actuelle sur certains points importants. Si les membres du groupe spécial de négociation avaient refusé de signer, les conditions de travail du CEE auraient été, dans certains cas, meilleures. Dans les deux sociétés précédentes, il y avait des conflits juridiques entre le CEE et la direction centrale. En été 2018, le tribunal du travail de Wiesbaden a dû traiter avec CSC parce que le CEE s'était vu refuser des réunions (voir rapport dans EWC News 2/2018) et chez Hewlett-Packard, la direction centrale a pu empêcher le rétablissement d'un CEE précédemment dissous pendant des années (voir rapport dans EWC News 1/2017).

Le nouveau CEE compte 23 membres issus de vingt pays et employant plus de 100 personnes. Les petits pays ne sont pas représentés, les grands pays ont un maximum de deux sièges. L'employeur ne fait pas partie du CEE et n'en assure pas la présidence. Les deux délégués britanniques perdront leur mandat dès que la directive CEE ne sera plus applicable au Royaume-Uni. La main-d'œuvre britannique ne sera alors représentée que par un observateur sans droit de vote et les questions britanniques ne relèveront pas de la compétence du CEE. Il y aura deux réunions plénières de deux à trois jours chaque année et les six membres du comité restreint se réuniront deux fois par an.

Courte période de consultation sans aide d'un expert approprié

En cas de restructuration, le CEE est concerné si au moins 250 emplois dans deux pays sont touchés ou si un pays ferme complètement. Dans ce cas, la suite de la procédure est d'abord discutée par vidéoconférence. Ensuite, il y a généralement une réunion spéciale du comité restreint avec les délégués de tous les pays concernés. Dans les dix jours ouvrables suivants, la réunion, le CEE peut soumettre une déclaration et, après dix jours ouvrables supplémentaires, une réponse écrite est donnée par la direction centrale. Ceci conclut l'information et la consultation. Le CEE ne peut pas faire appel à un cabinet de conseil, mais seulement à un expert individuel dont le travail se limite à la participation à des réunions. Les analyses économiques ne sont pas possibles.

La sélection des prestataires de formation est effectuée par la direction centrale, mais le CEE peut faire des propositions. L'accord CEE est soumis au droit irlandais. Les litiges sont traités par la Commission des relations sur le lieu de travail, avec les tribunaux du travail en deuxième instance. L'accord peut être résilié au plus tôt après huit ans. Si les négociations sur un nouvel accord échouent, le CE européen sera dissous et un groupe spécial de négociation mis en place. De telles dispositions spéciales pour la dissuasion ne se trouvent normalement que dans les anciens accords soi-disant « volontaires » (voir rapport dans EWC News 1/2014).

7. L'établissement de comités d'entreprise européens

Négociations rapides au sein du groupe énergétique tchèque

Le 11 octobre 2019, un accord CEE a été conclu pour EPH (Energetický a prumyslový holding) dont le siège est à Prague. Avec 25 000 employés, l'entreprise privée est représentée dans huit pays d'Europe occidentale et orientale, y compris l'ancienne division lignite de Vattenfall en Allemagne de l'Est. Ce n'est que le deuxième CEE à fonctionner selon le droit tchèque. En 2007, le producteur d'électricité semi-public CEZ a fondé le seul CEE en République tchèque à ce jour (voir rapport dans EWC News 1/2007).

Les négociations ont débuté en février 2019 avec des représentants de la République tchèque, de la Slovaquie et de la Hongrie. Un groupe spécial de négociation (GSN) conforme aux règles de la directive européenne n'a pas été constitué, mais les autres pays ont été contactés avant la signature de l'accord. Le CEE sera constitué après la pause estivale de 2020. Il compte 13 membres issus de six pays et se réunit une fois par an. L'Allemagne, le plus grand pays, a trois sièges, les petits pays jusqu'à 50 employés ne sont pas représentés. Il n'y a eu aucun contact avec la main-d'œuvre en Angleterre, où EPH exploite quatre centrales électriques. Le pays ne sera pas représenté au CEE parce que l'accord ne contient pas de clause Brexit.

Le comité restreint est relativement grand, avec huit membres. Il tient deux réunions par an, plus des réunions spéciales dans des circonstances exceptionnelles. Outre les thèmes d'information et de consultation habituels de chaque CEE, l'accord se concentre sur la santé et la sécurité au travail et la prévention des accidents du travail. L'entreprise s'engage également à respecter les principes fondamentaux de l'Organisation internationale du travail (OIT), à soutenir le dialogue social avec les syndicats et à promouvoir les négociations collectives.

Une entreprise pharmaceutique israélienne crée un CEE

Le 9 décembre 2019, un accord CEE de droit néerlandais a été conclu pour Teva Europe à Amsterdam. Teva est le plus grand fabricant de génériques au monde, avec 40 000 employés, dont 20 000 en Europe. Le CEE est responsable de 28 pays du marché unique européen ainsi que de la Suisse et de trois pays des Balkans. Le Royaume-Uni reste un membre permanent. Dix de ces pays avec moins de 75 salariés sont représentés par des délégués de pays voisins et n'ont pas de siège propre. L'Allemagne et la Hongrie ont deux représentants, les 16 pays restants n'en ont qu'un représentant chacun.

Une fois par an, une réunion plénière est organisée sous la responsabilité de la direction, qui nomme un secrétaire à cet effet. Il organise toutes les réunions, fournit les interprètes et les traductions des documents et tient les procès-verbaux des réunions conjointes avec la direction. En tant qu'organe purement salarié, le CEE élit son propre président et quatre autres membres au sein du comité restreint. Ce comité est informé par la direction centrale trois fois par an, deux fois par vidéoconférence. Il peut tenir ses propres réunions avec les comités d'entreprise locaux sur place.

Consultation en procédure rapide, mais un suivi ultérieur

L'information dans les cas exceptionnels a été définie en quatre points et limitée à quelques données seulement. Une analyse économique des plans de restructuration est donc presque impossible pour le CEE. L'avis du CEE doit être rendu dans les sept jours suivant la réunion extraordinaire. Après l'achèvement d'une procédure de consultation, les autres membres du CEE sont informés en détail par le comité restreint et le secrétaire lors d'une conférence téléphonique. Dans les mois qui suivent la mise en œuvre d'une restructuration, la direction centrale et le comité restreint examinent les progrès et les effets dans les différents pays et organisent des conférences téléphoniques à cette fin. Le CEE n'a droit à des experts rémunérés qu'en cas de restructuration, mais pas pour son travail normal. Si le coût est supérieur à 15 000 €, une approbation préalable de la direction centrale est requise. Les cours de formation ont lieu uniquement dans le cadre des réunions plénières, la participation individuelle à des séminaires externes n'est pas envisagée.

Séparation en deux comités distincts

Un accord CEE a été signé à Barcelone le 16 décembre 2019 pour Adevinta, la plus grande plateforme de marchés numériques en Europe avec 3 150 employés dans 16 pays du monde. Elle est soumise au droit norvégien, car la société mère y a son siège social. Le groupe de médias Schibsted avait auparavant regroupé ses places de marché en ligne hors de la Scandinavie dans la filiale

espagnole Adevinta, puis les avait introduites en bourse. Auparavant, sa main-d'œuvre était représentée par le CEE de Schibsted, qui existe depuis 2004 (voir rapport dans EWC News 4/2013). Adevinta a maintenant son propre CEE, il tiendra des réunions conjointes avec le CEE de Schibsted pendant une période transitoire jusqu'à la fin avril 2020.

Seuls les pays comptant plus de 50 employés sont représentés. L'Espagne et la France ont chacune trois sièges, l'Italie deux, l'Autriche, la Hongrie, le Royaume-Uni et l'Irlande un siège chacun. En outre, il y a sept observateurs de quatre pays d'Amérique latine ainsi que du Maroc, de la Tunisie et de la Biélorussie. Les modalités d'élection pour les différents pays sont décrites de manière très détaillée, comme on ne le trouve par ailleurs que dans les accords de SE. La durée du mandat est de deux ans seulement et les membres sont limités à trois mandats. Il existe un bureau composé de quatre délégués de différents pays et un comité de liaison avec la direction, composé du P.-D.G. et d'un autre directeur qui organise les réunions plénières semestrielles du CEE. Ces trois jours se déroulent alternativement à Barcelone et dans un autre pays.

L'accord CEE contient une « politique de consultation ». Le CEE n'est donc officiellement responsable que pour les pays de l'Espace économique européen. Les restructurations dans d'autres pays ne déclenchent pas de procédure de consultation. Toutefois, le bureau peut apporter un soutien local et mener des discussions dans ces pays. Le président-élu du CEE reçoit tous les documents du conseil d'administration, qui autrement ne se trouvent que dans les accords SE. Son adjoint gère le budget du CEE. Tous deux sont libérés du travail jusqu'à 50 % de leurs heures de travail. Les consultations ne sont possibles sous forme de vidéoconférence que si le bureau y consent expressément.

Rapport sur l'ouverture du siège à Barcelone

8. Les nouvelles conversions en SE

Les fondateurs de la société rejettent la codétermination au sein du conseil de surveillance

Le 25 septembre 2019 a été signé un accord de participation SE pour la société adesso à Francfort-sur-le-Main. Il est entré en vigueur lors de l'inscription de la société européenne (SE) au registre du commerce le 27 novembre 2019. Ce groupe de conseil et de logiciels coté en bourse, dont le siège est à Dortmund, emploie 4 000 personnes en Europe, en Turquie et aux États-Unis, dont 3 200 rien qu'en Allemagne. Le nouveau comité de la SE (« European Employee Forum ») est composé de 15 élus : dix d'Allemagne et un d'Autriche, un d'Espagne et un de Bulgarie. La Suisse et la Turquie sont membres à part entière et recevront également chacune un siège. Comme il n'existe pas de comité d'entreprise local dans aucun des pays - même pas en Allemagne - des élections primaires électroniques sont organisées. En principe les résolutions et les élections sont également possibles par conférences téléphoniques et par courrier électronique.

Le comité d'entreprise de la SE se réunit trois fois par an sans l'employeur et élit un président et quatre autres membres au comité restreint. Ce comité est responsable de l'échange régulier avec la direction centrale, qui a lieu après chaque réunion du conseil de surveillance (sous forme de réunion ou de vidéoconférence). Le comité exécutif peut inviter deux autres membres du comité d'entreprise SE à cette finalité. Comme il n'y a pas de disposition pour la cogestion au sein du conseil de surveillance, cela ouvre un canal d'information direct sur le modèle de l'accord SE de la société de développement immobilier Inros Lackner (voir rapport dans EWC News 4/2013).

Le comité d'entreprise SE remplace les comités d'entreprise locaux manquants

L'information et la consultation dans des circonstances exceptionnelles a été définie de manière très précise et comprend des droits de participation qui n'existent pas dans d'autres accords de SE. Par exemple, le comité d'entreprise de la SE a le droit d'organiser une réunion d'entreprise dans chaque pays concerné en cas de fermeture d'usine ou de licenciement collectif et de négocier le paiement d'indemnités. En l'absence d'accord, une procédure d'arbitrage obligatoire avec une personne neutre est prévue, sur laquelle les deux parties doivent se mettre d'accord. D'autre part, l'accord SE contient un délai court pour la procédure de consultation et exclut explicitement une demande exécutoire de mesures injonctives.

Si les deux fondateurs de la société réduisent leurs participation à moins de 25 % (« changement de contrôle »), une codétermination d'un tiers des salariés sera introduite dans le conseil de surveillance. D'ici là, le conseil de surveillance restera sans codétermination. Ce modèle rappelle l'entreprise de

construction Köster, où une disposition similaire a été incluse dans l'accord SE en mars 2019 (voir rapport dans EWC News 1/2019).

Communiqué de presse sur la transformation en SE
Le texte du projet de transformation

Un conglomérat familial français se dote d'un comité d'entreprise SE

Le 4 octobre 2019, un accord SE a été conclu au siège du conglomérat Bolloré à Puteaux, en banlieue parisienne. Cette entreprise familiale, vieille de 200 ans, emploie 81 000 personnes dans le monde entier dans les secteurs des transports, du pétrole, des médias et des communications, principalement dans les pays francophones d'Afrique. La famille Bolloré est l'un des dix industriels les plus riches de France. La nouvelle SE a été immatriculée le 19 décembre 2019 au siège historique de la société à Ergué-Gabéric en Bretagne. La presse a spéculé sur les véritables raisons de la conversion en SE : les abstentions ne sont plus comptabilisées lors des assemblées générales de la SE, ce qui renforce l'influence des actionnaires familiaux.

Comme plusieurs sociétés du groupe ont été converties en sociétés européennes (SE), il a été nécessaire d'établir deux groupes spéciaux de négociation comptant respectivement 25 et 23 membres. Lors de leur première réunion, ceux-ci ont décidé de se réunir et d'établir un Comité commun des Sociétés européennes du Groupe Bolloré. Une solution similaire a été choisie en 2007 pour le groupe d'assurance français Scor (voir rapport dans EWC News 2/2007). Comme par le passé, le conseil d'administration de Bolloré SE compte deux administrateurs salariés avec voix consultative. L'un sera élu par le comité de groupe français et l'autre par le comité d'entreprise de la SE.

Le comité d'entreprise SE se réunit une fois par an, sous la présidence du patriarche de la famille. La partie des salariés élit un secrétaire qui préside les réunions internes préliminaires et de suivi et représente le comité d'entreprise de la SE à l'extérieur, par exemple au tribunal. La répartition des mandats dans les 17 pays participants correspond exactement à la directive SE, l'Allemagne et la Belgique recevant toujours au moins deux sièges et le Royaume-Uni restant en permanence. La compétence du comité d'entreprise de la SE a été définie de manière plus étroite que dans la directive SE. Elle n'est responsable de la restructuration que si au moins trois pays sont concernés. Dans ce cas, une réunion spéciale est organisée à la demande de la majorité des représentants des salariés. Il n'y a pas de comité exécutif.

Chaque délégué dispose de 16 heures de délégation par an en plus des heures de réunion, et le secrétaire dispose de huit heures supplémentaires. S'il y a plus de deux réunions par an, le quota est augmenté de 16 heures pour chaque réunion supplémentaire, et de quatre heures pour le secrétaire. Chaque année, les représentants des travailleurs chargent un cabinet d'experts de conseiller le comité d'entreprise de la SE. En revanche, la direction centrale sélectionne seule les prestataires de formation. Bolloré ne disposait pas d'un comité d'entreprise européen auparavant.

Le texte de l'accord SE

Le fournisseur de véhicules utilitaires renonce au groupe spécial de négociation

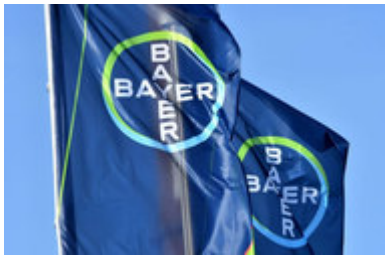
Le 24 février 2020, la SAF-Holland SE a été inscrite au registre du commerce du Luxembourg, où la société holding germano-américaine a son siège social. Le fabricant d'essieux pour camions, qui emploie 4 000 personnes dans le monde entier, a l'intention de transférer prochainement son siège social en Allemagne, dans sa plus grande usine à Bessenbach (près d'Aschaffenbourg). En même temps sera introduit le modèle dualiste, c'est-à-dire la séparation en directoire et conseil de surveillance, selon le modèle allemand. Toutefois, aucune cogestion des employés n'est prévue. La conversion en SE au Luxembourg garantit que le statut de société libre de toute cogestion puisse être importé en Allemagne.

SAF-Holland formera un comité d'entreprise SE sur la base des règles standard luxembourgeoises. Normalement, les règles standard ne s'appliquent qu'en cas d'échec des négociations, mais la société n'avait même pas constitué de groupe spécial de négociation (GSN). Si la directive sur les fusions permet expressément de renoncer au GSN, cela n'est pas prévu par le droit de la SE. SAF-Holland ne dispose pas encore d'un CE européen. L'entreprise possède plusieurs usines en Allemagne et en Italie ainsi que des bureau des ventes dans neuf autres pays du marché intérieur européen.

Communiqué de presse sur la transformation en SE
Le texte du plan de conversion

9. Des jalons transnationaux

Le Forum européen s'accorde sur les principes de la durabilité sociale



Le 28 novembre 2019, une déclaration commune « Bayer 2022 - Programme de plate-forme » du conseil d'administration et du CEE a été signée au siège du groupe chimique Bayer à Leverkusen. Avec ce programme, le conseil d'administration entend réduire massivement les coûts des fonctions de l'entreprise, des services aux entreprises et des plates-formes nationales. D'ici à la fin 2021, 7 000 des 117 000 emplois dans le monde seront touchés. Dans les pays européens également, des emplois seront supprimés et certains seront transférés dans des centres de services partagés.

Le Forum Bayer Europa, comme on appelle le CE européen, existe depuis 1994 et a une expérience de la gestion socialement responsable de telles restructurations. Des principes similaires sur la compatibilité sociale ont été convenus en novembre 2014 lors de la cession de la division plastique Covestro et de ses 17 000 employés (voir rapport dans EWC News 4/2014). Elles s'appliquent à tous les pays du marché unique européen et contiennent les points suivants :

- Analyse de la situation, des risques et des opportunités
- Définition claire et poursuite des objectifs
- Traitement équitable des salariés concernés : processus d'information et de consultation ouvert et transparent et exploitation des possibilités internes de sauvegarde de l'emploi
- Les personnes concernées devraient être transférées en priorité vers des emplois vacants dans leur pays et pouvoir le faire grâce à une formation complémentaire
- Les licenciements secs pour raisons économiques ne sont possibles qu'en dernier recours ; en cas de séparation inévitable, l'entreprise offre une aide à la recherche d'un emploi.

La direction centrale informe régulièrement le CE européen au sein d'une « commission mixte » de l'état d'avancement de la mise en œuvre dans les différents pays. La gestion du Forum Europa et toutes les procédures de consultation dans des circonstances exceptionnelles ont également lieu dans cette commission, où sont représentés les plus grands pays par un membre du CEE. Il se réunit quatre fois par an et peut être appelé à jouer le rôle de chambre de conciliation si les principes de compatibilité sociale ne sont pas respectés dans un pays européen. Pour les 32 000 salariés en Allemagne, le comité central d'entreprise avait déjà conclu un accord le 2 octobre 2019 pour renoncer aux licenciements secs jusqu'à la fin de 2025.

Communiqué de presse sur l'accord pour l'Allemagne

Un fabricant français de pneus crée un comité d'entreprise mondial

Le 27 janvier 2020, un accord sur un comité d'entreprise mondial a été signé à Boulogne-Billancourt (près de Paris) entre la direction du deuxième fabricant de pneus au monde et la Fédération internationale des syndicats de l'industrie (IndustriALL). Il s'appuie sur l'expérience du comité d'entreprise européen, qui a été créé en 1999. Selon le modèle français, la présidence est assurée par le directeur général du groupe. Les 50 membres du comité d'entreprise mondial tiennent jusqu'à deux réunions par an et bénéficient de 20 heures de délégation par an en plus du temps de réunion.

Michelin emploie 125 000 personnes dans 67 usines dans le monde. Cependant, dans un premier temps, seuls les pays de l'UE, les États-Unis, le Canada, le Brésil, la Serbie et la Thaïlande sont représentés au sein du comité d'entreprise mondial. Comme il n'y a pas de représentants des salariés démocratiquement élus en Chine, en Russie, au Mexique et en Inde, ces pays n'ont pas encore adhéré. Avec cet accord, la direction reconnaît explicitement l'importance des conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail (OIT), des principes directeurs des Nations unies pour les entreprises et les droits de l'homme et des principes directeurs de l'OCDE pour les entreprises multinationales. Michelin s'engage à protéger la liberté d'association et les droits des représentants des travailleurs et des syndicats dans tous les pays du monde.

Rapport de la signature

Le texte de l'accord
Entretien avec le directeur du personnel

10. Sites web intéressants

Moniteur syndical sur la crise du Corona

La Fédération européenne des syndicats de l'industrie (IndustriALL) à Bruxelles a lancé un site web spécial pour fournir des informations sur les mesures d'urgence prises pour faire face à cette crise au niveau de l'UE et dans les différents pays. Elle attache une importance particulière à la protection de la santé des travailleurs qui ne peuvent pas être mobiles ou travailler à domicile, ainsi qu'à l'indemnisation financière en cas de maladie ou d'arrêt de production.

Le site de la crise de Corona
Aperçu des mesures nationales

Encyclopédie en ligne sur la santé et la sécurité au travail

L'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (EU-OSHA), une agence de l'UE basée à Bilbao, en Espagne, proposera un échange de connaissances, d'informations et de bonnes pratiques sur son OSHwiki. Selon le concept du Wiki (voir Wikipédia), les utilisateurs et les auteurs peuvent y publier et partager leurs connaissances.

Networking Knowledge
OSHwiki

Vue d'ensemble des thèmes du OSHwiki
La page d'accueil du site OSHwiki

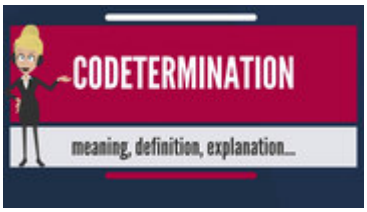
Indice européen de l'égalité entre les hommes et les femmes

EuroGender

L'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE), une agence de l'UE basée à Vilnius, la capitale lituanienne, examine régulièrement la question de l'égalité des genres et publie un indice, le dernier en 2019, qui ne montre qu'une légère amélioration de 5,4 points par rapport à 2005. Dans les analyses par pays, la Suède est en tête avec 83,6 points et la Grèce dernière avec 51,2 points. Avec 66,9 points seulement, l'Allemagne se situe juste en dessous de la moyenne de l'UE. Avec « EuroGender », l'institut exploite une plate-forme de coopération virtuelle.

L'indice d'égalité 2019
La plate-forme de coopération EuroGender

Faits concernant la codétermination pour les parties intéressées aux États-Unis



Des scientifiques américains ont compilé des faits sur la cogestion au sein du conseil de surveillance sur un site web séparé. Ils veulent ainsi promouvoir la discussion actuelle sur une éventuelle réforme de la gouvernance d'entreprise (voir rapport dans EWC News 4/2018). Sous le titre « Rassembler l'Amérique ensemble », on y trouve des explications, des citations et des faits empiriques sur l'Europe.

Le site des universitaires américains
Aperçu de la discussion sur la codétermination aux États-Unis

11. Les nouvelles publications

Comparaison par pays de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée

Fin octobre 2019, la Confédération européenne des syndicats (CES) à Bruxelles a publié une évaluation des conventions collectives portant sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée dans dix pays. On y examine et présente l'état actuel de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, les structures de négociation collective et les meilleures pratiques en matière de négociation

collective dans chaque pays. Les pays étudiés sont la Finlande, la Lituanie, la Suède, l'Allemagne, les Pays-Bas, la France, l'Espagne, le Portugal, l'Italie et la Slovénie. L'étude montre, par exemple, de grandes différences dans le droit au congé parental - certains pays ont des indemnités plus élevées ou une durée plus longue que d'autres. La possibilité pour les pères de prendre un congé parental a un impact significatif sur la participation des femmes au marché du travail. L'étude est disponible en cinq langues, et il existe également une boîte à outils sur la nouvelle directive européenne relative à une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie privée.

Télécharger l'étude
Télécharger la boîte à outils
Télécharger d'autres versions linguistiques

Les droits syndicaux dans une économie mondialisée

En décembre 2019, l'institut de formation de la confédération allemande des syndicats (DGB-Bildungswerk) de Düsseldorf a publié une brochure sur la protection et la mise en œuvre des droits syndicaux, qui sont considérés comme partie intégrante des droits de l'homme. Elle traite les conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT), qui servent à fixer les normes internationales du travail. Les autres sujets sont les principes directeurs de l'ONU, la politique commerciale de l'UE et l'initiative de la loi sur la chaîne d'approvisionnement (voir rapport dans EWC News 4/2019). Une partie importante de la brochure est consacrée aux accords-cadres internationaux entre les syndicats et les entreprises multinationales (ACI). Les auteurs accordent une attention particulière à la Colombie, au Brésil, à l'Afrique subsaharienne et à l'Asie du Sud-Est.

Télécharger la brochure

Les entreprises « boîtes à lettres » vues comme un problème social

En février 2020, la Confédération européenne des syndicats (CES) a présenté cette brochure sur le droit des sociétés préparée par l'Université de Tilburg. L'auteur y passe au crible la législation européenne pour y déceler les failles qui permettent à des structures de sociétés artificielles de s'installer dans un pays à faible fiscalité alors que des activités commerciales sont exercées dans d'autres pays. Une conséquence de ces entreprises « boîtes à lettres » peut également être le dumping social et l'exploitation des travailleurs. Le droit communautaire ne prévoit ni des contrôles ni des sanctions efficaces ou dissuasives contre les abus. La forme juridique de la société européenne (SE) est également critiquée: les sociétés-écrans sans travailleurs sont en contradiction avec l'esprit de la directive SE et constituent un instrument pour « choisir le régime préféré ». Depuis le 1er janvier 2020, le « paquet sur le droit des sociétés » est en vigueur, qui facilite la transformation, la fusion et la division transfrontalières des entreprises et comprend un délai pour l'abolition de la cogestion (voir rapport dans EWC News 3/2019).

Télécharger la brochure

Nouveau commentaire juridique sur la loi CEE allemande

La 17e édition de ce livre de commentaires sur la loi allemande sur la constitution de l'entreprise a été publiée en février 2020. Le professeur Wolfgang Däubler consacre près de 100 pages à la loi sur les comités d'entreprise européens. De nombreuses décisions de justice ont déjà été incorporées dans toute l'Europe jusqu'en octobre 2019. Les sections sur les comités centraux d'entreprise et de groupe ont été complètement révisées et la nouvelle directive européenne sur les lanceurs d'alerte a été incluse (voir rapport dans EWC News 4/2019). La jurisprudence relative à la nouvelle loi sur la protection des données est également incluse. Avec plus de 3 000 pages, le commentaire est un ouvrage standard dont aucun local du CE ne devrait se passer. En plus de la version imprimée, il est également disponible en version numérique.

Commande en ligne

12. EWC Academy: des exemples de notre travail

Près de 70 participants de neuf pays à Hambourg

Les 27 et 28 janvier 2020 a eu lieu la 12ème conférence de l'EWC Academy pour les membres des comités d'entreprise européens et SE. C'était la plus grande de toutes les conférences de Hambourg, organisée chaque année depuis 2009. Puisqu'elle est interprétée simultanément, environ un tiers des participants ne venaient pas d'Allemagne. Le programme de la deuxième journée comprend maintenant des groupes de travail permettant un échange direct.

Les intervenants du premier jour ont présenté l'accord-cadre sur l'avenir du travail chez Unilever (voir rapport dans EWC News 1/2019) et le travail du CE européen de la compagnie pétrolière Total (voir rapport dans EWC News 4/2017). Un autre sujet était les réformes de la gouvernance d'entreprise au Royaume-Uni (voir rapport dans EWC News 4/2017).

Annonce d'un événement

La 13ème conférence de Hambourg aura lieu les 25 et 26 janvier 2021, toujours à l'hôtel Port de Hambourg, avec une vue sur l'Elbe et la ligne d'horizon de la ville.

Un groupe de biens de consommation veut réorganiser sa comptabilité en Europe

Le 20 février 2020, lors d'une réunion à Gothembourg, l'équipe de coordination du dialogue européen de Beiersdorf, le bureau du dialogue européen, a été informée de la dissolution des services comptables dans onze pays. Beiersdorf a un accord CEE « volontaire » de 1995, qui a été mis à jour pour la dernière fois en mars 2012, mais qui, à ce jour, ne fournit que des informations et n'inclut pas de consultation. Avec le soutien de l'EWC Academy, la question de savoir comment le comité de dialogue européen peut faire face à une telle situation est en cours de discussion. L'entreprise Beiersdorf est basée à Hambourg, elle emploie 20 000 personnes. Le plus connu de ses produits est la crème Nivea.

Le litige SE passe au cycle suivant

Le 28 février 2020, le tribunal du travail de Hambourg a rejeté la demande du comité de groupe allemand d'Olympus d'établir un groupe spécial de négociation. La direction centrale du groupe japonais est réticente à l'idée de créer un comité d'entreprise SE et de (ré)introduire la codétermination au sein du conseil de surveillance. En 2013, après la conversion en SE, tous les représentants des salariés avaient été retirés du conseil de surveillance (voir rapport dans EWC News 3/2019) Comme il s'agissait d'un précédent pour l'ensemble du paysage SE, le comité du groupe a immédiatement fait appel auprès du Tribunal supérieur du travail de Hambourg. C'est l'EWC Academy entre autres qui conseille le comité.

Informations complémentaires sur la forme juridique de SE

13. Dates actuelles des 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 838 représentants des salariés de 288 entreprises ont à ce jour participé, nombreux sont ceux qui y ont déjà participé plusieurs fois. Cela correspond à environ 25 % de tous les comités d'entreprises transnationaux en Europe, sans compter les nombreux colloques internes et les interventions auprès d'autres organisateurs.

Aperçu des prochaines dates de formations

Séminaire sur les relations industrielles en Hongrie

Un séminaire se tiendra du 2 au 4 septembre 2020 à Budapest, il s'adresse notamment aux élus de groupes ayant des sites en Hongrie. Quelle est la situation actuelle dans un pays où règne le plein emploi et où les salaires augmentent fortement ? Quels sont les droits des comités d'entreprise et des syndicats ? Comment fonctionne la représentation des travailleurs sur le lieu de travail ? Des experts et des praticiens de Hongrie feront rapport sur ces questions. Ainsi, la forte interdépendance de l'industrie automobile a conduit à des interruptions de la production en Allemagne en janvier 2019 à cause d'une grève en Hongrie (voir rapport dans EWC News 1/2019).

Le programme du séminaire
Rapport de presse sur la situation syndicale en Hongrie

Comment concevoir des réunions en ligne pour les comités d'entreprise ?

Du 13 au 15 octobre 2020, nous organisons à Berlin notre premier séminaire sur les réunions en ligne et les conférences audio et vidéo pour les comités d'entreprise. Non seulement les comités d'entreprise européens, mais aussi certains comités de groupe allemands y ont déjà recours. La crise de Corona a donné au sujet une forte impulsion qui n'est guère réversible. Le séminaire vous permettra d'apprendre et de découvrir les possibilités de réunions en ligne pour les comités d'entreprise, les conditions nécessaires et les limites (pas seulement juridiques).

Le programme du séminaire

Séminaire juridique sur les CEE

Un séminaire juridique sur le droit des CEE aura lieu à Berlin du 13 au 15 octobre 2020. Y seront discutés les détails juridiques d'un accord CEE, la jurisprudence actuelle sur les CEE et l'application de la nouvelle directive européenne en cas de litige juridique. L'un des intervenants sera de nouveau Ralf-Peter Hayen, expert en la matière et chef du département juridique de la confédération des syndicats allemande DGB à Berlin.

Le programme du séminaire

Séminaire CEE et SE au château de Montabaur (nouvelle date en raison du coronavirus)

Notre séminaire annuel de base pour les membres (y compris les futurs membres) des comités d'entreprise européens, des comités d'entreprise SE et des groupes spéciaux de négociation aura lieu à Montabaur du 20 au 23 octobre 2020. Le château est situé près de la gare ICE, à mi-chemin entre Francfort-sur-le-Main et Cologne. Plusieurs modules de séminaires pour débutants et avancés y sont proposés.

Le programme du séminaire de base
Rapport d'un précédent séminaire de base à Montabaur

Événements internes

Vous trouverez ici un aperçu des thèmes possibles pour les événements internes :

Exemples de séminaires intra

14. Mentions légales

Les EWC-News sont publiés par :

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

Distribution de l'édition allemande : 22.532 destinataires
Distribution de l'édition anglaise : 3.931 destinataires
Distribution de l'édition française : 3.962 destinataires

Des archives de la Newsletter : www.ewc-news.com

Ici vous pouvez abonner oder résilier.

Vos suggestions pour ce bulletin d'information et les rapports sur votre CEE sont les bienvenues.
Veuillez nous écrire : info@ewc-academy.eu

powered by webEdition CMS