


[Téléchargement en format pdf](#)

[Archives](#)

[Dieser Newsletter auf Deutsch](#)

[This newsletter in English](#)

## Bienvenue au numéro 1 / 2021 des CEE-News

### Contenu

- [1. Évasion massive vers la loi CEE irlandaise](#)
- [2. Évolutions actuelles au niveau européen](#)
- [3. Nouvelles de la « Gig Economy »](#)
- [4. Mettre l'accent sur des salaires minimums équitables](#)
- [5. Décisions judiciaires en Grande-Bretagne](#)
- [6. Nouveaux accords CEE](#)
- [7. Nouvelles conversions en SE](#)
- [8. Les restructurations à l'ordre du jour du CEE](#)
- [9. Un regard au-delà de l'Europe](#)
- [10. Sites web intéressants](#)
- [11. Nouvelles publications](#)
- [12. L'EWC Academy: des exemples de notre travail](#)
- [13. Dates des séminaires actuels](#)
- [14. Mentions légales](#)

## 1. Évasion massive vers la loi CEE irlandaise

### Le Brexit révèle la mauvaise transposition de la directive CEE par l'Irlande



Avant le Brexit, l'Irlande ne jouait qu'un rôle mineur dans le paysage des comités d'entreprise européens. Au total, seules onze entreprises ayant leur siège dans la République avaient jusqu'à présent créé un comité d'entreprise européen, alors que 36 sociétés non irlandaises y ont établi leur CEE bien avant le Brexit. Le Brexit a vu une centaine d'entreprises, dont beaucoup d'Américaines, quitter le Royaume-Uni pour, par exemple, les Dublin Docklands (photo). L'Irlande est ainsi passée de la 13<sup>e</sup> à la 3<sup>e</sup> place dans l'UE, après l'Allemagne

et la France.

Pour les entreprises anglo-saxonnes, ce ne sont pas seulement la langue et la culture juridique qui jouent un rôle dans la désignation de la filiale de Dublin comme siège central. La loi CEE irlandaise semble particulièrement attrayante, car elle est considérée comme insuffisante et ne répond pas aux normes de la directive européenne, surtout lorsqu'il s'agit d'intenter une action en justice. Les litiges relatifs à l'interprétation des accords CEE ou des CEE « par force de loi » doivent être soumis à un arbitre indépendant accepté par les deux parties. Si les parties ne parviennent pas à se mettre d'accord, le tribunal du travail nomme un ou plusieurs conciliateurs. La décision du conciliateur est définitive et ne peut être contestée en justice qu'en cas de violation de la loi. La loi ne donne aucune indication quant aux ordonnances que le conciliateur peut rendre et il n'est pas certain que l'arbitrage privé substituant une action en justice soit conforme à la directive européenne. À ce jour, aucun arbitrage de ce type n'a jamais eu lieu en Irlande.

### Premier contentieux CEE en 25 ans

Le 20 novembre 2020, le syndicat industriel SIPTU a déposé une

plainte contre le fabricant de matériaux de construction Kingspan auprès du ministre irlandais des Entreprises, du Commerce et de l'Emploi. L'ancienne entreprise familiale, basée à Kingscourt près de la frontière avec l'Irlande du Nord, s'est développée par le biais d'acquisitions ces dernières années à 15 500 travailleurs dans 70 pays, comme le rachat de sept usines du groupe ThyssenKrupp Construction en Allemagne, en France, en Belgique, en Autriche et en Hongrie.



Le 21 mars 2018, une demande pour établir un comité d'entreprise européen à Kingspan a été faite par l'Irlande et la Belgique. Cependant, jusqu'à présent, la direction centrale n'a pris aucune mesure pour convoquer un groupe spécial de négociation (GSN). Alors que dans d'autres pays de l'UE, un tel cas peut être renvoyé devant les tribunaux (voir [rapport dans EWC News 3/2016](#)), en Irlande, cela n'est possible que de manière détournée. Le ministère du Travail a transmis la plainte du syndicat SIPTU à l'inspection du travail. L'entreprise n'ayant pas répondu à plusieurs demandes, cette dernière peut maintenant demander au tribunal local (Circuit Court) de lui infliger une amende de 1 500 €.

### **L'Irlande est le seul pays de l'UE sans recours juridique institutionnel pour le CEE**

Il n'y a aucun moyen pour un syndicat ou un organe représentatif des employés d'intenter une action en justice pour exiger la création d'un CEE. Cette lacune dans la législation et les faibles sanctions ont conduit les employeurs irlandais à ne pas prendre au sérieux la loi CEE, selon le syndicat SIPTU. Le 5 mars 2021, il a attiré l'attention de la Commission européenne sur cette situation et a demandé de revoir la mise en œuvre des règles du CEE en République d'Irlande conformément à la directive. Si la Commission européenne partage cette critique, elle exigera une modification de la loi. Le dernier recours serait une action de la Commission européenne contre l'Irlande devant la Cour européenne de justice.



La critique de SIPTU porte sur le fait que la Commission des relations sur le lieu de travail (Workplace Relations Commission - WRC), qui a été formée en 2015 et agit en tant que première instance en matière de droit collectif du travail, n'a reçu aucune compétence en matière de comités d'entreprise européens (voir [rapport dans EWC News 2/2015](#)). SIPTU veut changer cela afin que la WRC puisse assumer une fonction équivalente à celle du Comité central d'arbitrage (CAC) au Royaume-Uni.

[Le texte de la loi irlandaise sur les CEE](#)

[Les tâches de la Commission des relations sur le lieu de travail](#)

[Lettre ouverte de SIPTU au ministre du Travail](#)

[Rapports de base sur la législation irlandaise relative aux CEE](#)

---

### **Du droit britannique au droit irlandais : la direction peut décider seule**

Le 18 janvier 2021, le Comité central d'arbitrage (CAC) de Londres a rejeté une plainte déposée par le comité d'entreprise européen de Verizon. Le groupe américain de télécommunications était passé du droit britannique au droit irlandais le 20 octobre 2020, après la date d'expiration de son précédent accord CEE. Comme les négociations d'un nouvel accord n'avaient pas abouti auparavant, les prescriptions subsidiaires (CEE « par force de loi ») s'appliquent automatiquement depuis cette date. Les élus étaient d'avis qu'un changement de la loi nationale doit être convenu avec le CE européen et que la direction ne devrait pas décider seule (voir [rapport dans EWC News 4/2020](#)).



La même question a été tranchée une seconde fois par le CAC le 15 février 2021. La plainte a été déposée par le comité d'entreprise européen du fournisseur suisse de services de personnel Adecco. Il voulait empêcher que le droit irlandais s'applique à la place du droit britannique à partir du 1er janvier 2021. La direction centrale d'Adecco l'avait déterminé unilatéralement. Le CAC n'a pas statué sur les deux demandes, mais s'est déclarée incompétente. Les entreprises américaines ou suisses sont libres de choisir la loi nationale de leur CEE, indépendamment du Brexit. Plusieurs arrêts ont déjà

été rendus dans ce sens, le plus récent en juin 2019 dans le dossier Hewlett Packard Enterprise (voir [rapport dans EWC News 2/2019](#)). En Allemagne, le tribunal régional du travail de Hesse avait jugé l'Irlande compétente en juillet 2018 dans le cas du groupe américain DXC Technology, comme déjà auparavant le tribunal du travail de Wiesbaden (voir [rapport dans EWC News 2/2018](#)).

[La décision de la CAC dans l'affaire Verizon](#)

[La décision de la CAC dans l'affaire Adecco](#)

[Commentaire sur la décision dans l'affaire DXC Technology](#)

## 2. Évolutions actuelles au niveau européen

### Interdiction de l'obligation d'être constamment disponible en cas de travail à domicile



Le 21 janvier 2021, le Parlement européen a demandé, par une majorité de 472 voix contre 126 et 83 abstentions, qu'aucun employé ne soit plus obligé d'être joignable 24 heures sur 24. Une nouvelle directive européenne doit fixer des exigences minimales pour le télétravail, par exemple des temps de travail et de repos, ainsi qu'un droit à la déconnexion afin de prévenir le stress mental et l'épuisement. Dans le monde du travail, les outils numériques sont utilisés de plus en plus fréquemment et le travail à domicile a fortement augmenté lors de la pandémie de Corona, ce qui favorise une propension à être constamment disponible. En conséquence, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée en souffre, estiment les députés.

Au début de la pandémie, le Luxembourg, les Pays-Bas, la Belgique et la Suède comptaient un nombre particulièrement élevé de salariés travaillant à domicile, tandis que la Bulgarie et la Roumanie en comptaient très peu. L'Allemagne est au milieu du terrain. En matière de droit à la déconnexion, la France fait figure de pionnière. Depuis août 2016, les employeurs sont légalement tenus d'établir des procédures et de mener des actions de formation et de sensibilisation pour promouvoir une utilisation appropriée des outils numériques. Les partenaires sociaux européens avaient abordé cette question en juin 2020 dans un accord-cadre sur la numérisation (voir [rapport dans EWC News 3/2020](#)). Il existe également des accords d'entreprise exemplaires à ce sujet, comme chez Daimler et Orange (voir [rapport dans EWC News 4/2016](#)) ou l'accord européen conclu en octobre 2020 dans la banque italienne UniCredit (voir [rapport dans EWC News 4/2020](#)).

[Communiqué de presse du Parlement européen](#)

[Le texte de la résolution](#)

[Étude sur la diffusion du travail numérique avant la pandémie de Corona](#)

[Étude sur le travail mobile en Allemagne](#)

[Guide syndical sur le droit à la déconnexion](#)

---

### Une nouvelle directive européenne vise à renforcer l'égalité salariale

Le 4 mars 2021, la Commission européenne a présenté le texte d'une directive sur la transparence des salaires, qui vise à garantir que les femmes et les hommes reçoivent un salaire égal pour un travail égal dans toute l'UE. Il comprend deux éléments clés pour renforcer l'égalité salariale: des mesures de transparence salariale, afin que les candidates à un emploi, par exemple, aient un meilleur aperçu des structures salariales, et un meilleur accès à la justice, afin que les victimes de discrimination salariale puissent demander réparation. Toutes les entreprises de 250 salariés ou plus devront publier des rapports sur l'écart de rémunération entre les sexes et procéder à une évaluation des salaires en coopération avec les comités d'entreprise ou les syndicats.



Une fois la directive adoptée, les États membres disposeront de deux ans pour la transposer en droit national. La Commission européenne prévoit déjà d'évaluer l'impact de la directive après huit ans. Actuellement, les femmes de l'UE gagnent 16 % de moins que les hommes, notamment en raison de l'écart de rémunération discriminatoire entre les sexes. L'écart de rémunération entre les sexes est

particulièrement élevé en Autriche et en Allemagne, où il dépasse 20 %, alors qu'il n'est que de 1,4 % au Luxembourg, de 5,5 % en Italie et de 8,5 % en Pologne. Une loi sur la transparence salariale est en vigueur en Allemagne depuis juillet 2017, mais elle est peu utilisée.

[Communiqué de presse de la Commission européenne](#)

[Le texte de la proposition de directive](#)

[Rapport sur l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes dans les pays de l'UE](#)

[Étude sur la loi relative à la transparence des salaires en Allemagne](#)

---

## La loi sur les chaînes d'approvisionnement est en route



Le 10 mars 2021, 504 députés européens (avec 79 voix contre et 112 abstentions) ont demandé une loi européenne visant à tenir les groupes responsables lorsqu'ils commettent ou contribuent à commettre des violations des droits de l'homme, des normes environnementales et de la bonne gouvernance dans leur chaînes d'approvisionnement mondiale. Ils seront tenus de faire preuve de diligence raisonnable et d'identifier et de remédier aux impacts négatifs sur les droits de l'homme et l'environnement. La nouvelle loi est destinée à couvrir toutes les entreprises opérant dans le marché unique européen, même si leur siège social se trouve en dehors de l'UE. Les produits liés au travail forcé ou au travail des enfants doivent être interdits et des sanctions sévères sont prévues en cas de violation. La Commission européenne a annoncé qu'elle présenterait un projet de loi d'ici la fin de 2021.

[Communiqué de presse du Parlement européen](#)

[Le texte de la résolution](#)

[Rapports sur l'exploitation dans la chaîne d'approvisionnement](#)

[Rapport sur les projets de la Commission européenne](#)

[Analyse de la loi française sur les chaînes d'approvisionnement](#)

Le 3 mars 2021, après des mois de négociations, le gouvernement allemand a adopté un projet de loi sur la chaîne d'approvisionnement. Les entreprises de plus de 3 000 employés devront s'assurer que leurs fournisseurs respectent les droits de l'homme et préviennent les dommages environnementaux à partir de janvier 2023, et les entreprises de plus de 1 000 employés à partir de 2024. La nouvelle loi touchera dans un premier temps 600 entreprises et, dans un second temps, près de 2 900. Bien que la responsabilité civile ne soit pas prévue, la menace d'amendes pouvant aller jusqu'à 800 000 € et d'exclusion des marchés publics existe. Une autorité d'inspection peut enquêter sur les violations signalées de la diligence raisonnable sur le site, et les associations et les syndicats peuvent intenter une action en justice devant les tribunaux allemands s'ils soupçonnent des violations des droits de l'homme. Jusqu'à présent, il n'existe qu'un engagement volontaire de la part du monde des affaires et seul un cinquième des entreprises y adhère. Depuis septembre 2019, une alliance de 17 organismes, dont des syndicats, faisait campagne pour une telle loi dans le cadre de la « Initiative pour une Loi sur la chaîne d'approvisionnement » (voir [rapport dans EWC News 4/2019](#)). 71 entreprises avaient aussi exprimé leur soutien à une loi.

[Le contenu de la nouvelle loi](#)

[Informations du gouvernement fédéral](#)

[L'appel de 71 entreprises](#)

[Rapport sur l'accord en Allemagne](#)

[Rapport de recherche de la Fondation Hans Böckler](#)

## 3. Nouvelles de la « Gig Economy »

### Cour fédérale du travail : crowdworkers considérés comme des employés en Allemagne

Le 1er décembre 2020, pour la première fois, un crowdworker qui travaille sur des micro jobs sur la plateforme « Roamlar » a été qualifié de salarié par la plus haute juridiction. Le plaignant de Wesel, une ville située au bord du cours inférieur du Rhin, était employé



dans le marketing, il contrôlait la présentation des marchandises et des affiches publicitaires dans les supermarchés. Il gagnait, avec 20 heures de travail par semaine, environ 20 000 € par an. Roamlar est une startup néerlandaise qui fournit des solutions de crowdsourcing aux entreprises. Le site web vous accueille avec le conseil suivant : « Renforcez votre entreprise grâce à une main-d'œuvre flexible. » Roamlar parle « d'experts sur appel » qui sont recrutés, formés et affectés à des « tâches » en fonction de leurs compétences, de leur expérience et de leur localisation.



L'arrêt des juges d'Erfurt est considéré comme un tournant dans le droit du travail allemand, avec des conséquences importantes pour l'économie des plateformes. Quelques jours auparavant, le Ministère fédéral du Travail et des Affaires sociales avait présenté des points clés pour un travail équitable dans le secteur de l'économie des plateformes. Les travailleurs indépendants solos doivent avoir accès à une protection élémentaire en matière de droit du travail et de droit social. La charge de la preuve de l'inexistence d'une relation de travail doit être renversée sur l'opérateur de la plateforme.

[Communiqué de presse de la Cour fédérale du travail](#)

[Rapport de presse sur le jugement](#)

[Rapport sur le jugement](#)

[Commentaire juridique sur l'arrêt](#)

[Les points clés du gouvernement fédéral](#)

---

## Un tournant décisif pour les droits des travailleurs dans le monde numérique



Ce sont les mots utilisés par le syndicat italien CGIL pour décrire un jugement rendu par le tribunal du travail de Bologne le 31 décembre 2020 contre le service de livraison Deliveroo. La société britannique, qui fait livrer des commandes de nourriture par des coursiers à vélo indépendants, a été reconnue coupable de violation des droits des travailleurs et de discrimination. Les coursiers à vélo doivent indiquer à l'avance leur disponibilité via un système de réservation. Ceux qui ne se présentaient pas au travail pour des raisons de santé ou pour participer à des grèves étaient pénalisés par un algorithme dans l'application de la même manière que ceux qui avaient des absences non excusées.

Deliveroo doit maintenant verser à chaque coursier à vélo concerné 50 000 € de dédommagement, plus les intérêts et les frais de la bataille juridique. Bologne est un bastion des grèves des coursiers à vélo (photo), qui ont formé leur propre syndicat. Depuis novembre 2019, l'Italie dispose d'une nouvelle loi qui met les coursiers à vélo indépendants sur un pied d'égalité avec les salariés. Des procès spectaculaires ont également eu lieu dans le pays d'origine du service de livraison. À Londres, un accord extrajudiciaire a été conclu en juin 2018 (voir [rapport dans EWC News 3/2018](#)).

[Rapport de presse sur le jugement](#)

[Rapport de presse sur le jugement](#)

[Le texte de l'arrêt](#)

[Site du syndicat des coursiers à vélo de Bologne](#)

---

## Décision historique de la Cour suprême à Londres

Le 19 février 2021, la Cour suprême du Royaume-Uni a mis fin à un litige juridique de plusieurs années concernant le statut des chauffeurs Uber. La société américaine de transport de passagers considérait les conducteurs comme des travailleurs indépendants et non comme des employés. Cela avait déjà été contredit par trois tribunaux subordonnés et maintenant la décision a été prise en dernière instance. Les chauffeurs Uber au Royaume-Uni ont droit au salaire minimum national, aux pauses, aux indemnités de maladie et aux congés payés.



L'affaire retourne maintenant devant le Tribunal du travail, qui doit déterminer le niveau

d'indemnisation de plus de 2 000 conducteurs. Ils pourraient atteindre une somme moyenne de 12 000 £ (13 900 €) chacun. À la suite de ce jugement, Uber a modifié son modèle commercial. Depuis le 17 mars 2021, les 70 000 conducteurs du Royaume-Uni sont considérés comme des employés.

[Rapport de presse sur la décision](#)

[Rapport de presse sur la décision](#)

[Commentaire d'un point de vue syndical](#)

[Rapport sur le nouveau modèle d'entreprise](#)

---

## Nouvelles évolutions dans l'économie des plateformes



Le 30 janvier 2021, le service de livraison néerlandais Just Eat Takeaway a annoncé son intention de transformer son modèle économique en France. Au cours de l'année 2021, 4 500 coursiers à vélo dans 30 villes du pays recevront des contrats de travail permanents avec une protection sociale et un salaire horaire de 10,30 €. Alors que les autres services de livraison continuent de considérer les livreurs comme des indépendants (tant que les tribunaux ne l'interdisent pas), Just Eat Takeaway veut se présenter comme une entreprise socialement responsable.

En Italie, le 24 février 2021, les procureurs de Milan ont demandé à quatre grands services de livraison de nourriture d'engager environ 60 000 coursiers à vélo dans les trois prochains mois. Dans le cas contraire, ils s'exposent à des amendes de 733 millions €. En Espagne, le 10 mars 2021, le gouvernement et les partenaires sociaux se sont mis d'accord sur un projet de loi qui traiterait les coursiers alimentaires comme des employés à l'avenir. À Bruxelles, la Commission européenne a lancé le 24 février 2021 une consultation des partenaires sociaux pour améliorer les conditions de travail dans le secteur des plateformes numériques. Il s'agit de la première étape vers une initiative législative de l'UE. Comme de plus en plus de contrats sont attribués à des artisans, des free-lance ou des nettoyeurs via ces plateformes, une armée de journaliers numériques est créée avec une illusion de flexibilité sans limites et de liberté d'entreprendre. Sans réglementation, cela fait craindre une évolution du marché du travail comme au début de la révolution industrielle.

[Rapport sur Just Eat Takeaway en France](#)

[Rapport sur le développement en Italie](#)

[Rapport sur le développement en Espagne](#)

[Communiqué de presse de la Commission européenne](#)

[Étude sur la représentation des travailleurs de l'économie des plateformes](#)

## 4. Mettre l'accent sur des salaires minimums équitables

### La sauvegarde des droits des salariés est une priorité pour le gouvernement britannique

Fort de cet argument, le Ministère de l'Économie a publié le 31 décembre 2020 une liste de 139 entreprises qui ont enfreint leur obligation de payer le salaire minimum légal entre 2016 et 2018. Au total, 95 000 salariés ont été sous-payés de 6,7 millions £ (7,4 millions €). L'une des principales causes de cette situation est la déduction des frais de vêtements de travail, de formation ou de stationnement. Ces violations font l'objet d'une enquête par les autorités fiscales. Les 139 patrons ont dû rembourser la différence de salaire à leurs employés et ont été condamnés à une amende pouvant atteindre 200 % des arriérés.



La chaîne de supermarchés Tesco, qui a retenu 5,1 millions £ (5,7 millions €) de 78 199 employés, prétendument en raison d'une erreur de logiciel, représente la plus grande proportion. La deuxième place revient à la chaîne de restaurants Pizza Hut, qui a surfacturé des vêtements de travail à 10 980 employés. Un nom allemand figure également sur la liste : le groupe Theo Müller fabrique des yaourts et des desserts dans le centre de l'Angleterre. Cependant, l'entreprise familiale souabe, connue pour Müllermilch, Weihenstephan et Homann Feinkost, a son siège officiel au Luxembourg depuis 2011. Le

1er avril 2021, le salaire minimum britannique passera à 8,91 £ (9,89 €) pour les travailleurs âgés de 22 ans et plus et à 4,30 £ (4,77 €) pour les apprentis.

[Communiqué de presse avec la liste des 139 entreprises](#)  
[Communiqué de presse sur l'augmentation du salaire minimum](#)

---

## Un salaire minimum équitable pour la République tchèque



Depuis 2016, il existe une plateforme de discussion informelle sur la nécessité d'un salaire minimum équitable réunissant 22 universitaires et syndicalistes à Prague. Parmi eux, l'ancien premier ministre et commissaire européen aux affaires sociales Vladimír Špidla (voir [l'interview dans EWC News 4/2007](#)). Pour 2020, cela donne un montant de 32 428 couronnes (1 238 €) et pour Prague 37 987 couronnes (1 450 €) pour couvrir les coûts d'une vie décente. Toutefois, plus de la moitié des travailleurs tchèques n'atteignent pas ce niveau. La méthode de calcul est expliquée sur un site web distinct soutenu par quatre organisations, dont le bureau pragois de la Fondation Friedrich Ebert.

[Le site web du projet](#)  
[Rapport de presse sur le projet](#)

Le salaire minimum légal en Tchéquie est nettement inférieur. Il est réparti en huit catégories allant de 15 200 couronnes (580 €) pour les activités de soutien les plus simples à 30 400 couronnes (1 160 €) pour les chefs d'entreprise. Depuis 2015, la confédération syndicale tchéco-morave ČMKOS a fait campagne pour « La fin de la main-d'œuvre bon marché », et la coalition des populistes libéraux ANO (« Action des citoyens mécontents ») et des sociaux-démocrates, tolérée par les communistes (voir [rapport dans EWC News 4/2018](#)), qui sont au pouvoir depuis juin 2018, a assuré une augmentation de 25 % du salaire minimum. La République tchèque connaît le deuxième taux de chômage le plus bas de tous les pays de l'UE (après la Pologne), soit 3,2%, et le taux de change est resté largement stable depuis la crise des marchés financiers de 2008 (26 couronnes pour un euro). Bien que la République tchèque remplisse tous les critères et que la Slovaquie voisine fasse partie de la zone euro depuis 2009, le gouvernement s'oppose à l'adoption de l'euro dans un avenir proche.

[Étude par pays pour la campagne « La fin de la main-d'œuvre bon marché »](#)  
[Aperçu des salaires minimums actuels en Europe](#)

---

## Tous les fournisseurs doivent payer un salaire minimum équitable

Le 21 janvier 2021, Unilever est devenue l'un des premiers groupes mondiaux à annoncer qu'elle ne travaillera qu'avec des fournisseurs qui versent des salaires décents en fonction des conditions prévalant dans chaque pays. D'ici 2030, la société anglo-néerlandaise de biens de grande consommation prévoit de mettre en œuvre ce plan, qui pourrait changer la vie de millions d'hommes, compte tenu de la taille énorme et la portée mondiale d'Unilever.



Le salaire doit être suffisant pour couvrir la nourriture, l'eau, le logement, l'éducation, les soins de santé, le transport et l'habillement, et inclure une provision pour les imprévus. À cette fin, des taux de salaire précis sont fixés pour 190 pays. Unilever vérifie déjà la conformité de ses fournisseurs avec les objectifs climatiques. Le PDG estime que les deux plus grandes menaces auxquelles le monde est confronté sont le changement climatique et les inégalités sociales. Pour les consommateurs, le prix, la praticité ou la gamme de produits sont de moins en moins importants, car les aspects écologiques et sociaux jouent un rôle de plus en plus important.

Le plan prévoit également des offres de formation continue et des modèles d'emploi flexibles. Depuis janvier 2016, il existe déjà un accord d'engagement global avec les syndicats pour lutter contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail (voir [rapport dans EWC News 1/2016](#)) et en mars 2019, le

comité d'entreprise européen a réussi à faire passer un accord-cadre européen sur le développement stratégique des RH (voir [rapport dans EWC News 1/2019](#)).

[Communiqué de presse d'Unilever](#)  
[Le rapport actuel sur les droits de l'homme 2020](#)  
[Rapport de presse sur l'initiative](#)

## 5. Décisions judiciaires en Grande-Bretagne

### La Cour suprême écossaise interdit le système « Fire and Rehire »



Le 12 février 2021, le syndicat USDAW a obtenu une injonction contre la chaîne de supermarchés Tesco devant la Cour de session d'Édimbourg. Le tribunal a interdit un gel des salaires prévu au centre de distribution de Livingston, dans le centre de l'Écosse. 290 salariés devaient être licenciés et immédiatement réembauchés à des conditions moins favorables, entraînant des pertes annuelles de 4 000 à 19 000 £ (4 600 à 21 700 €).

Tesco poursuit la même stratégie dans trois entrepôts en Angleterre. Sur les médias sociaux, l'USDAW a lancé la campagne HonourTheAgreement (« respecter la convention collective »).

La pratique du « fire and rehire », qui consiste pour un employeur à menacer de licencier des salariés à moins qu'ils ne reprennent leur emploi à des conditions inférieures, a fortement augmenté lors de la pandémie de Corona. La Confédération des syndicats britanniques (TUC) a publié en janvier 2021 une étude montrant qu'un travailleur sur dix au Royaume-Uni était concerné, en particulier les professions les moins bien rémunérées, les moins de 24 ans et les minorités ethniques. De grandes entreprises telles que British Airways ont également voulu, dans un premier temps, licencier 12 000 travailleurs en raison de la pandémie de Corona et les réembaucher ensuite à des conditions plus mauvaises, ce qui n'a été empêché que par une grève de neuf jours à Noël.

[Communiqué de presse du syndicat USDAW](#)  
[La campagne sur Twitter](#)  
[Détails de l'enquête du TUC](#)  
[Rapport sur le règlement de l'affaire British Airways](#)

---

### Le contrôle des chiffres financiers est une compétence du CEE

Le 5 mars 2021, le CE européen d'Adecco a gagné un procès devant le comité central d'arbitrage (CAC) à Londres. La direction centrale de l'entreprise suisse de recrutement de personnel ne l'avait pas informé des licenciements massifs ni divulgués les chiffres d'affaires de différents pays. Elle fonctionnait sous droit britannique à l'époque (mi-2020) avec un accord révisé pour la dernière fois en mai 2018 (voir [rapport dans EWC News 3/2018](#)). Le groupe compte 600 000 travailleurs intérimaires dans le monde qu'il détache auprès d'autres entreprises et 35 000 travailleurs permanents.



En mai 2020, le bureau du CEE a constaté que des réductions de personnel importantes avaient eu lieu dans plusieurs pays : 13 % de la main-d'œuvre en Hongrie, 43 % aux Pays-Bas, 25 % en Suède. La direction centrale a refusé d'informer et de consulter le CEE, affirmant que toutes les décisions étaient purement « nationales ». Les licenciements ne seraient pas ordonnés par la direction européenne ou mondiale, mais décidés dans chaque pays sous sa propre responsabilité. Le siège était uniquement chargé de développer la stratégie du groupe et de la traduire en objectifs opérationnels locaux et en budgets nationaux. Dans le cadre du budget convenu, la direction locale pouvait agir de manière indépendante. La direction du groupe ne devrait impliquer le CEE que si elle prend elle-même une décision.

Le CEE n'était pas d'accord avec ce point de vue, car de ce fait, les licenciements collectifs

n'entreraient jamais dans le champ d'application de l'accord CEE. Elle a également exigé des données pays par pays sur l'évolution des affaires, ce qui lui a été refusé pendant des années. Le CAC a validé ses demandes sur tous les points. En cas de licenciements collectifs dans plus d'un pays, le CEE doit toujours être impliqué, quel que soit le niveau de direction qui décide ou coordonne. Il ne faut pas non plus lui refuser la divulgation de données financières spécifiques à un pays.

[La décision du CAC](#)

[Rapport sur le CEE et le dialogue social chez Adecco](#)

---

### **Le secrétaire espagnol du CEE est autorisé à informer les travailleurs espagnols**



Le 25 mars 2021, le comité central d'arbitrage (CAC) de Londres a décidé que l'exclusion du secrétaire du CEE d'Alliance Healthcare des réunions avec la direction devait prendre fin. Il avait utilisé un langage critique pour informer la main-d'œuvre de son pays sur un projet d'externalisation. Il a été interdit de réunion et son salaire a été retenu par la direction en guise de punition (voir [rapport dans EWC News 3/2020](#)). La plainte a été déposée en octobre 2020, alors que le grossiste pharmaceutique américain était encore basé sur le droit britannique. À partir de début 2021, le droit néerlandais s'appliquera, mais le CEE sera toujours présidé par l'employeur.

Il y a également eu un conflit juridique sur le devoir de confidentialité des membres du CEE dans l'entreprise informatique américaine IBM. La Cour suprême espagnole a jugé en octobre 2020 que les plans de réductions d'effectifs ne sont jamais soumis à la confidentialité (voir [rapport dans EWC News 4/2020](#)). Pour les représentants des travailleurs au sein du CEE d'Alliance Healthcare, il y a également eu des problèmes répétés au cours de l'année dernière pour tenir leurs pré et post-réunions internes. Par conséquent, la plainte portait également sur un manque de soutien de la part des interprètes. Le CAC a jugé qu'il existait un droit à des interprètes pour toutes les réunions internes des élus. Le conseil juridique et la représentation devant la CAC avaient été assurés par l'EWC Academy, qui conseille déjà le CEE depuis octobre 2019 (voir [rapport dans EWC News 3/2019](#)).

[La décision du CAC](#)

## **6. Nouveaux accords CEE**

### **Une société suisse de services aéroportuaires établit un CEE en Irlande**

Le 15 décembre 2020, après un peu plus de trois ans de négociations, un accord CEE a été conclu pour Swissport sur la base du droit irlandais. Avec 45 600 travailleurs dans 300 aéroports, c'est le plus grand prestataire de services d'assistance en escale au monde, basé près de l'aéroport de Zurich. La crise de Corona a durement touché l'entreprise. En juin 2020, sa filiale belge a fait faillite et ses effectifs au Royaume-Uni et en Irlande ont été réduits de plus de moitié (4 600 salariés). Les difficultés financières ont conduit à un rachat par plusieurs sociétés de fonds américaines en décembre 2020.



L'accord CEE est largement basé sur les dispositions subsidiaires de la directive européenne. Le Royaume-Uni n'est représenté au CEE que depuis deux ans, la Suisse en est exclue depuis le début. Le calendrier de la réunion plénière annuelle a été précisément défini : au moins huit semaines à l'avance, le comité restreint et la direction centrale se réunissent en vidéoconférence pour déterminer les points du rapport écrit, qui est envoyé au CEE quatre semaines à l'avance. Le comité restreint discute de ce rapport avec son expert lors d'une vidéoconférence. Les points spécifiques pour la consultation pendant la session plénière doivent être communiqués aux moins sept jours ouvrables à l'avance par le CEE. Six mois plus tard, le comité restreint est informé par la direction centrale de la marche des affaires lors d'une réunion de trois jours. Le lieu de la réunion est déterminé par la direction centrale.

Des réunions extraordinaires du comité restreint - élargi aux délégués des pays concernés - ne sont organisées que si une mesure a un impact sur au moins 5 % de la main-d'œuvre européenne. Un calendrier spécifique est négocié avant le début de ces consultations. Si aucun accord n'est trouvé, l'assemblée extraordinaire a lieu cinq semaines après l'annonce de la direction centrale. La direction répond à un avis du CEE dans un délai d'une semaine. Ainsi, les procédures de consultation sont normalement terminées après six semaines. Les réunions se déroulent généralement en face à face. Elles peuvent se tenir par vidéoconférence si l'accord le prévoit expressément ou si les réunions en face à face sont exceptionnellement peu raisonnables.

---

### **Une entreprise d'emballage américaine crée un CEE de droit français**



Un accord CEE pour AptarGroup a été signé électroniquement le 5 mars 2021, peu avant la fin de la période de négociation de trois ans. L'entreprise produit des emballages pour les cosmétiques, l'alimentation et l'industrie pharmaceutique. Le CEE va représenter 7 800 travailleurs dans six pays de l'UE et au Royaume-Uni, dont 4 700 en France et 2 000 en Allemagne. Le site de Louveciennes, près de Paris, a été désigné comme direction centrale.

Les 17 membres du CEE, dont sept de France et quatre d'Allemagne, se réunissent une fois par an sous la présidence de l'employeur. Ils élisent un secrétaire et trois autres membres au comité restreint, qui tient deux réunions annuelles, dont l'une se déroule sous forme de vidéoconférence. En cas de circonstances extraordinaires, une réunion du comité restreint est convoquée au cours de laquelle un cabinet d'experts est désigné pour évaluer la restructuration. Une réunion plénière est ensuite organisée un mois plus tard, ou une deuxième réunion dans le cas de grands projets. L'avis final du CEE doit être disponible huit jours après la dernière réunion.

L'accord définit un catalogue très détaillé des responsabilités du CEE et du soutien très étendu fourni par des cabinets d'experts conformément à la pratique française. Toutefois, les frais de conseil sont limités à 60 000 € par an. Dans des circonstances exceptionnelles, un budget supplémentaire est négocié. Les membres du CEE bénéficient de 64 heures de délégation par an, les membres du comité restreint de 96 heures et le secrétaire de 128 heures. Les réunions, les formations et les visites de sites ne sont pas comptabilisées dans ce quota. Le CEE organise trois journées de formation au cours du mandat de quatre ans et chaque délégué peut suivre 30 heures de cours d'anglais en ligne par an. Un paragraphe distinct permet de remplacer les réunions en face à face par des vidéoconférences en cas de pandémie.

## **7. Nouvelles conversions en SE**

### **Une entreprise familiale de la Hesse évite complètement la codétermination**

En deux étapes, Viessmann, un fabricant de systèmes de chauffage et de refroidissement employant 12 300 personnes au monde, a transformé des parties importantes de l'entreprise en société européenne (SE). Le 28 août 2020, un accord de participation a été conclu au siège de l'entreprise à Allendorf (nord de la Hesse) et Viessmann Climate Solutions SE a été inscrite au registre du commerce le 1er septembre 2020, avec initialement 678 employés en Allemagne. Puis, le 2 novembre 2020, la division des systèmes de chauffage, avec des filiales dans 21 pays, a été intégrée à la SE.



Le nouveau comité d'entreprise de la SE représente 8 000 employés, dont 5 400 en Allemagne. Ses 16 membres, dont sept allemands, proviennent de sept pays. 14 petits pays n'obtiendront un siège que lorsqu'ils auront atteint le seuil de 100 employés. Un élément particulièrement positif est que le comité exécutif et le comité d'entreprise SE tiennent une réunion avec la direction centrale chaque trimestre. Les conférences vidéo ou téléphoniques sont possibles, mais ne sont pas considérées comme la norme. Pour le reste, l'accord cite presque entièrement les dispositions de référence de la directive SE et - contrairement à d'autres entreprises familiales - n'est pas en deçà de cette norme.

La codétermination au sein du conseil de surveillance est exclue, malgré l'importance de la main-d'œuvre en Allemagne. Toutefois, si la famille Viessmann vend des actions et que la codétermination au sein du conseil de surveillance existe déjà chez l'acheteur, elle sera également introduite pour la SE. Un arrangement similaire a été conclu en mars 2019 dans l'entreprise de construction Köster (voir [rapport dans EWC News 1/2019](#)).

---

### Une société de conseil échappe à la codétermination en dernière minute



Le 22 octobre 2020, la société umlaut SE a été inscrite au registre du commerce d'Aix-la-Chapelle. Cette société gérée par son propriétaire, qui emploie 4 500 personnes dans le monde, propose des conseils en matière de technologie et de mise en œuvre pour les réseaux de téléphonie mobile, l'aviation, l'industrie automobile, l'alimentation en énergie et la télémédecine. En Allemagne, le seuil des 2 000 salariés pour l'introduction de la codétermination paritaire n'était pas loin avec 1 987 salariés. L'accord de participation de la SE, accepté lors d'une conférence téléphonique le 17 février 2020, exclut définitivement les salariés de toute codétermination au sein du

conseil de surveillance. Le groupe de négociation (GSN) comptait 14 membres, dont neuf étaient allemands.

Le futur comité d'entreprise SE, appelé « Employees Board », se réunit deux fois par an et représente 2 500 employés en Allemagne, en France, en Espagne, en Pologne et au Royaume-Uni. Les comités d'entreprise locaux n'existent qu'en France et en Espagne, mais pas encore en Allemagne. Il est prévu d'inclure des sites non européens à l'avenir. Le comité d'entreprise SE dispose de droits d'information et de consultation ainsi que de droits d'initiative étendus, par exemple en matière de responsabilité environnementale et sociale. Cependant, il n'y a pas de droit à la formation et la double procédure de consultation typique des SE.

---

### Un groupe de commerce chimique de la région de la Ruhr fonctionne comme une SE

Depuis le 1er février 2021, Brenntag, qui compte 17 500 employés dans le monde, est une SE. Après dix mois de négociations, un accord de participation SE a été signé le 20 novembre 2020 pour près de 7 000 salariés dans 25 pays européens. Auparavant, le groupe basé à Essen, qui emploie 1 800 personnes en Allemagne, n'avait pas de participation d'un tiers au conseil de surveillance. La conversion en SE a permis d'exclure définitivement la cogestion à un stade précoce, avant que le seuil des 2 000 soit atteint.



Dans le nouveau comité d'entreprise SE, appelé « European Employee Forum », chaque pays (y compris le Royaume-Uni et la Suisse) dispose d'au moins un siège. Il est composé de 29 délégués élus par les organes de représentation des travailleurs du pays concerné - si ceux-ci n'existent pas, des élections électroniques directes ont lieu. La durée du mandat est de cinq ans. Deux réunions avec la direction centrale sont prévues par an, dont une par vidéoconférence. Dans des circonstances exceptionnelles, seules des vidéoconférences et aucune réunion en face à face sont organisées. Le comité d'entreprise SE élit un comité exécutif de cinq membres, qui peut organiser des conférences téléphoniques et des vidéoconférences ainsi que des réunions en face à face selon les besoins. Toutes les autres règles sont conformes à les dispositions de référence. Brenntag n'avait pas de comité d'entreprise européen auparavant.

[Communiqué de presse sur la conversion SE](#)

[Le rapport de conversion dans son libellé](#)

[Informations complémentaires sur la forme juridique SE](#)

[Bilan actuel de l'évolution de la SE](#)

## 8. Les restructurations à l'ordre du jour du CEE

## La chaîne espagnole de vêtements en faveur d'une numérisation socialement responsable



Le 21 décembre 2020, la direction centrale d'Inditex a publié une déclaration sur la numérisation avec le comité d'entreprise européen. Inditex est l'une des plus grandes entreprises textiles du monde et exploite des magasins de mode tels que Zara, Bershka, Pull & Bear ou Massimo Dutti. En raison des fermetures de magasins dans le cadre du confinement, les ventes ont chuté, seule l'augmentation de la vente en ligne a sauvé le groupe des pertes. En conséquence, elle prévoit désormais de fermer définitivement 1 200 petits magasins sur les 7 400 qu'elle compte au monde et de développer massivement les ventes en ligne.

Lors d'une réunion du CEE le 15 juin 2020, la direction centrale avait déjà annoncé qu'elle mettrait en œuvre cette restructuration si possible sans licenciements économiques. Ce principe est maintenant devenu le cœur de la déclaration commune. Si des emplois sont perdus en raison de la fermeture de magasins, des remplacements doivent être créés à proximité et une formation complémentaire doit être proposée. Les détails seront négociés par les représentants des employés dans chaque pays. Le CEE d'Inditex n'a été créé qu'en septembre 2018 (voir [rapport dans EWC News 4/2018](#)) et il existe un comité syndical mondial depuis novembre 2019 (voir [rapport dans EWC News 4/2019](#)).

[Rapport sur la déclaration commune](#)  
[Le texte de la déclaration commune](#)

---

## Une compagnie d'assurance britannique menacée d'éclatement

Le 12 janvier 2021, le comité d'entreprise européen de RSA Insurance Group a émis un avis positif sur le projet de rachat par un consortium canado-danois. Le deuxième assureur du Royaume-Uni, dont l'histoire remonte à 1710, compte 13 500 employés et se concentre sur l'Irlande, la Scandinavie et le Canada. RSA est en vente depuis un certain temps.



Le 18 novembre 2020, il a été annoncé qu'Intact Financial Corporation du Canada et Tryg Forsikring du Danemark étaient prêts à payer un total de 7,2 milliards £ (8,4 milliards €) pour l'acquisition. Le même jour, cela a été officiellement communiqué au comité d'entreprise européen. Lors d'une réunion spéciale du bureau, il a ensuite désigné un cabinet d'experts pour enquêter sur les conséquences. La transaction, qui devrait être achevée en mi-2021, entraînera le démantèlement de RSA. Intact reprendra les activités canadiennes, britanniques et internationales, tandis que Tryg reprendra les activités suédoises et norvégiennes. Les acheteurs ont l'intention de poursuivre ensemble l'activité de RSA au Danemark. Intact compte 16 000 employés dans le monde et Tryg est l'un des plus grands assureurs de Scandinavie avec 4 000 employés. Aucune des deux entreprises n'a encore mis en place un CEE.

Dans sa déclaration, le comité d'entreprise européen de RSA, qui existe depuis 1999, se félicite du projet de rachat, car les deux entreprises se complètent bien sur le plan stratégique. Toutefois, elle constate une incertitude considérable quant à l'impact à court, moyen et long terme sur les effectifs de RSA. Il souhaite notamment des informations plus détaillées sur le calendrier de l'entreprise commune au Danemark et un engagement de consultation à chaque étape. Il est d'ores et déjà prévisible que 200 emplois seront perdus au Royaume-Uni et 435 en Suède et en Norvège. Comme aucun des deux acheteurs ne dispose d'un CEE, il demande instamment de pouvoir exercer ses droits d'information et de consultation de manière continue, avec le soutien d'experts, pendant la transition vers les nouvelles organisations, et de discuter directement avec les nouveaux propriétaires de la manière de continuer à travailler ensemble.

[Rapport de presse sur l'acquisition](#)

## 9. Un regard au-delà de l'Europe

**Un groupe de construction français veut renforcer la protection de l'environnement**



Le 6 novembre 2020, le PDG de Vinci et le secrétaire du comité d'entreprise européen ont signé des directives environnementales à l'échelle du groupe pour l'ensemble des 222 000 employés dans 110 pays. Le deuxième groupe de construction mondial a fait la une des journaux pour la dernière fois en mars 2019 à cause de la pollution de la Seine par une usine de béton. Les orientations environnementales visent l'ensemble du cycle de vie des projets afin d'utiliser les ressources non renouvelables de la manière la plus

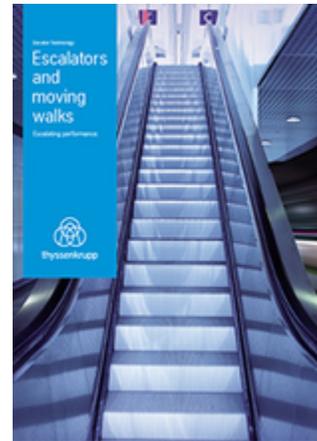
écologique possible. Ils comprennent quatre étapes pour les 3 100 unités opérationnelles : Analyse des risques, plans d'action environnementaux et leur suivi, sensibilisation et formation des employés aux questions environnementales. Les résultats sont mesurés par des indicateurs pertinents (y compris les émissions de gaz à effet de serre), publiés dans le rapport annuel de Vinci et présentés régulièrement au CE européen. Ce dernier avait révisé son accord pour la dernière fois en septembre 2018 (voir [rapport dans EWC News 4/2018](#)).

### [Les directives environnementales](#)

---

## Premier accord-cadre international dans le secteur des ascenseurs et des escalators

Le 25 novembre 2020, la direction centrale de la société allemande thyssenkrupp Elevator a signé un accord-cadre mondial sur les principes fondamentaux, le travail et les droits syndicaux avec la Fédération internationale des syndicats industriels (industriALL) à Genève, IG Metall et le comité d'entreprise du groupe allemand. Il prévoit la mise en place de comités de santé et de sécurité sur tous les sites dans le monde. Le comité d'entreprise européen est également impliqué dans le suivi de l'accord pour les 50 000 travailleurs. Dans l'ancienne société mère, le groupe sidérurgique Thyssenkrupp, un accord-cadre international a été convenu en mars 2015 (voir [rapport dans EWC News 1/2015](#)). Après la vente de la division ascenseurs en février 2020 à trois investisseurs, un arrangement indépendant était nécessaire. Un accord européen sur la santé et la sécurité au travail est déjà en place pour la division des ascenseurs depuis novembre 2012 (voir [rapport dans EWC News 2/2012](#)).



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

---

## Le détaillant de mode britannique vise à minimiser l'impact de la crise du Corona



Le 23 février 2021, la direction d'ASOS a réaffirmé à la Fédération internationale des syndicats de l'industrie de Genève (industriALL) son engagement à contribuer au redressement de l'industrie de la confection et à la sécurité des travailleurs le long de la chaîne d'approvisionnement. Au début de la pandémie, ASOS s'était déjà engagé à offrir des conditions de paiement stables afin de soutenir la trésorerie des producteurs et donc d'offrir stabilité et prévisibilité à leurs travailleurs. L'entreprise basée à Londres travaille avec les fournisseurs, les syndicats et les gouvernements des pays producteurs afin de promouvoir la liberté d'association, la négociation collective et l'amélioration des relations de travail dans ces pays. Désormais, les conséquences négatives de la crise de Corona doivent également être atténuées par des mesures socialement responsables. En octobre 2017, ASOS avait conclu un accord-cadre international avec les syndicats, le tout premier de ce type dans le commerce de détail en ligne (voir [rapport dans EWC News 3/2017](#)). Le 1er février 2021, ASOS a racheté la chaîne textile britannique Topshop, en faillite, et est depuis également présent dans le commerce de détail traditionnel.

[Communiqué de presse sur la déclaration commune](#)  
[La déclaration commune](#)

## 10. Sites web intéressants

### Le comité d'entreprise européen français présente son travail

Le CEE du groupe bancaire coopératif Crédit Agricole a son propre site Internet. Il existe depuis 2008 avec 22 délégués de 14 pays, dont douze de France (voir [rapport dans EWC News 1/2008](#)). Le texte français peut être traduit dans de nombreuses langues grâce à un bouton situé tout en bas de la page d'accueil. Depuis 2014, une newsletter est publiée une fois par an, accessible en sept langues. Chaque année, les huit membres du comité restreint se rendent dans un pays ou une région spécifique pour obtenir des informations auprès de la direction locale et des comités d'entreprise. Un rapport sur chacun d'entre eux est également disponible en trois langues. Lorsque la banque a fermé toutes les succursales en République tchèque et en Slovaquie en 2013, le CEE a négocié les indemnités de licenciement (voir [rapport dans EWC News 3/2013](#)). Depuis juillet 2019, il existe un accord-cadre mondial avec un chapitre dédié à la numérisation (voir [rapport dans EWC News 3/2019](#)).



[Le site web du CEE](#)

### Les employés de Google forment un syndicat



**Alphabet  
Workers  
Union**

Le 4 janvier 2021, a été annoncée la constitution d'un syndicat pour Alphabet, la société mère de Google, avec un effectif initial de 800 membres, et le lancement d'un site web dédié. C'est le résultat de la campagne de syndicalisation des travailleurs des secteurs de la technologie, des jeux et du numérique aux États-Unis et au Canada, lancée un an plus tôt par la fédération syndicale Communications Workers of America (CWA). La CWA compte 700 000 membres et travaille avec le syndicat ver.di en Allemagne pour représenter les travailleurs de T-Mobile aux États-Unis (voir [rapport dans EWC News 2/2011](#)).

Les revendications politiques contre le harcèlement sexuel et le racisme ont déjà conduit au « Google Walkout », une courte grève, dans 50 villes en novembre 2018 (voir [rapport dans EWC News 4/2019](#)). Afin de coordonner ces activités au niveau mondial, l'alliance « Alpha Global » existe depuis le 25 janvier 2021. Sous l'égide de la fédération internationale des syndicats de services UNI, elle regroupe des syndicats de dix pays, dont les États-Unis, le Royaume-Uni, l'Allemagne, la Suède et la Suisse.

[Le site web du nouveau syndicat](#)  
[Les visages du syndicat](#)  
[La presse américaine sur le lancement du syndicat](#)  
[Rapport de fonds sur le nouveau syndicat](#)  
[Le manifeste de l'alliance globale](#)

### Coopération transfrontalière en matière de détachement de travailleurs

Le secteur de la construction est particulièrement touché par le détachement de travailleurs, principalement d'Europe de l'Est, en Europe occidentale. Le projet ISA, financé par l'UE, vise à promouvoir la coopération et l'échange d'informations entre les autorités et les parties prenantes de différents pays afin de mieux contrôler le détachement de travailleurs dans le secteur de la construction. Le projet de deux ans, qui s'est déroulé jusqu'en décembre 2020, a impliqué des organismes de sept pays, à savoir la Bulgarie, la France, l'Allemagne, l'Italie, la Pologne, le Portugal et l'Espagne. Les résultats sont disponibles sur un site web dédié. Vous y trouverez également des profils de pays qui analysent la question du détachement des travailleurs de manière plus détaillée. Les normes minimales à cet égard sont définies dans la directive européenne sur le détachement des travailleurs (voir [rapport dans EWC News 4/2017](#)).



[Die Webseite des ISA-Projekts](#)

## Site web syndical sur le pilier européen des droits sociaux



La Confédération européenne des syndicats (CES) à Bruxelles présente sur un nouveau site web en 24 langues ses positions sur la mise en œuvre du pilier européen des droits sociaux, qui a été proclamé lors d'un sommet social de l'UE en novembre 2017 (voir [rapport dans EWC News 4/2017](#)). Le pilier contient vingt principes pour des marchés du travail et des systèmes sociaux équitables et performants et est destiné à servir de « boussole pour de meilleures conditions de travail et de vie dans les États membres de l'UE ». Le 4 mars 2021, la Commission européenne a présenté un plan d'action à ce sujet.

[Le site de la CES sur le pilier européen des droits sociaux](#)

[Le plan d'action de la Commission européenne](#)

## 11. Nouvelles publications

### Protection des lanceurs d'alerte : guide pratique de la directive européenne

Le 3 décembre 2020, la Fédération syndicale européenne Eurocadres, en collaboration avec la fondation britannique Protect, a lancé un guide pour les lanceurs d'alerte en six langues. Une directive européenne visant à protéger les personnes qui signalent des infractions à la loi et des comportements répréhensibles a été publiée en octobre 2019. Elle doit être transposée en droit national avant le 17 décembre 2021. Les syndicats demandent ici des droits supplémentaires (voir [rapport dans EWC News 4/2019](#)). Le guide explique ce qui fait une bonne politique d'entreprise et présente un exemple de texte. Un chapitre distinct décrit comment traiter les dénonciateurs à l'aide d'un organigramme et énumère onze recommandations pratiques à l'intention des responsables et des représentants des employés. L'annexe comprend deux études de cas sur la dénonciation dans la recherche pharmaceutique et dans un service comptable.



[Télécharger le guide](#)

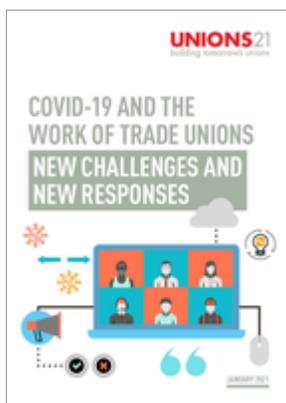
[Aperçu des autres versions linguistiques](#)

[Le site web de la British Protect Foundation](#)

[Le site web de la campagne européenne « Whistleblowerprotection »](#)

[Prise de position syndicale sur la mise en œuvre en Allemagne](#)

### Changer le mode de fonctionnement des syndicats en période du Corona



Le 12 janvier 2021, le groupe de réflexion Unions21, basé à Londres, a publié une étude internationale sur les syndicats face à la pandémie Corona. Leur rôle consistait principalement à protéger les emplois, à maintenir la viabilité de l'économie et à garantir la sécurité des travailleurs. L'auteur de l'Université de Sheffield explique comment, ce faisant, ils ont revu tous les aspects de leur travail, introduit le travail à distance, développé de nouvelles méthodes numériques de campagne, de négociation, de lobbying, de formation et de plaidoyer. Ainsi, l'engagement des membres a augmenté et il est prouvé que le nombre de membres a augmenté en 2020. 70 % des permanents syndicaux interrogés au Royaume-Uni, en Irlande, aux Pays-Bas et en Suède, entre autres, ont estimé que leur organisation était plus forte aujourd'hui qu'avant le début de la pandémie. Il ne serait pas possible de revenir aux anciennes méthodes de travail « comme si de rien n'était ».

[Informations sur l'étude](#)

[Le texte de l'étude](#)

## Un environnement de travail sûr et sain en période de pandémie

Une mise à jour du guide Corona de l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail a été publiée le 25 janvier 2021. Il fournit des conseils sur la manière dont les travailleurs peuvent rester en sécurité et en bonne santé dans un environnement de travail pandémique. Cela comprend des recommandations sur l'évaluation des risques, la réduction de l'exposition, le retour au travail, la gestion des absences et la gestion des travailleurs qui travaillent à domicile. La prise en charge des travailleurs qui ont été en congé de maladie est également abordée. En outre, vous trouverez des informations et des liens pour de nombreux industries, professions et pays. Le document est disponible en 25 langues. L'Agence fournit également une version abrégée du guide sur son encyclopédie en ligne (OSHWiki) sur les thèmes de la santé et de la sécurité au travail.



[Télécharger le guide](#)  
[Les autres versions linguistiques](#)  
[Le guide sur OSHwiki](#)

## La Chine du point de vue d'un permanent syndical allemand



Fin janvier 2021 est paru ce livre dont l'auteur veut remettre en cause les préjugés, les demi-vérités et la partialité à propos de la Chine. Il a été membre du comité d'entreprise d'une société informatique américaine, employé à plein temps d'IG Metall et a vécu à Pékin pendant plusieurs années. L'accession de la soi-disant « République populaire » au rang de deuxième puissance économique mondiale s'encadre d'un déchaînement du capitalisme, de fortes inégalités sociales (« société de classe entre communisme et ploutocratie ») et d'un contrôle numérique prononcé. En concurrence avec les États-Unis et l'Europe, les technologies clés de l'avenir sont en jeu - la Chine est déjà le leader du marché mondial de la mobilité électrique. Pour les communistes, l'une des questions les plus importantes a toujours été : « Qui possède les moyens de production ? » Y a-t-il des réponses différentes à cette question lorsqu'on compare la Chine et les États-Unis aujourd'hui ? La différence réside plus probablement dans la politique industrielle du gouvernement, qui, aux États-Unis, se limite au

secteur militaire.

[Plus d'informations sur le livre](#)  
[Table des matières avec échantillon de lecture](#)  
[Le dernier chapitre du livre](#)  
[Commander le livre](#)

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

### Négociations SE dans une entreprise des sciences de la vie à Hambourg

Le groupe spécial de négociation (GSN) d'Eppendorf s'est constitué lors d'une vidéoconférence le 20 janvier 2021. Avec 1 983 employés en Allemagne, le leader mondial du marché des équipements et consommables pour les laboratoires de recherche est sur le point d'introduire la codétermination paritaire au sein du conseil de surveillance. En raison de la pandémie de Corona, la demande de laboratoires médicaux a fortement augmenté et la main-d'œuvre s'accroît. Afin de maintenir une participation d'un tiers à long terme a été initiée la conversion en SE. 23 membres du GSN de 16 pays, dont huit d'Allemagne, représentent 2 500 employés européens. Eppendorf n'a pas encore de comité d'entreprise européen. Ayant déjà formé le comité de groupe allemand, l'EWC Academy a été nommé par le GSN comme cabinet d'experts pour les



négociations en cours.

## Un fournisseur automobile japonais réduit son personnel en raison de la pandémie



Le 22 février 2021, le comité d'entreprise européen de U-Shin a nommé l'EWC Academy comme cabinet d'experts pour une restructuration à venir. La baisse des ventes dans le cadre de la pandémie de Corona a incité le fournisseur automobile à cesser complètement de fabriquer des serrures de porte en Europe. L'usine d'Abrera, près de Barcelone (photo), fermera d'ici mars 2022 et l'effectif sera réduit sur deux sites français. U-Shin appartient à MinebeaMitsumi, un groupe d'ingénierie électrique qui a un CEE de droit français depuis juin 2014

(voir [rapport dans EWC News 2/2014](#)).

[Rapport de presse sur le plan social en Espagne](#)

## Un opérateur de cinéma américain déplace le CEE en Espagne

En raison du Brexit, le comité d'entreprise européen du groupe Odeon Cinemas n'est plus soumis à la législation britannique. L'Espagne est le pays qui compte le plus grand nombre de travailleurs dans l'UE. Avec le soutien de l'EWC Academy, des négociations sont en cours depuis le 26 mars 2021 pour adapter l'accord CEE. Odeon a été racheté en 2016 par le groupe américain AMC Theaters, le plus grand groupe de cinéma au monde. Odeon exploite actuellement 360 cinémas dans 13 pays européens, dont 120 au Royaume-Uni, où se trouve son siège social. Le CEE compte 18 membres, dont trois du Royaume-Uni, et représente 9 000 employés.



## 13. Dates des séminaires actuels

Depuis janvier 2009, l'EWC Academy et son prédécesseur organisent des conférences techniques et des colloques pour les membres des comités d'entreprise européens, les comités d'entreprises de la SE et les groupes spéciaux de négociation. Quelque 844 représentants des salariés de 292 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](#)

## Les comités d'entreprise entre le travail à domicile, le cloud et les nouveaux médias



Un séminaire sur la protection des données sera organisé à Mayence du 5 au 7 juillet 2021, il sera élargi à d'autres sujets d'actualité. L'accent sera mis sur le règlement général de l'UE sur la protection des données. En outre seront abordés les sujets qui ont pris de l'importance lors de la pandémie de Corona : télétravail, cloud et nouveaux médias. Au cours du séminaire, une évaluation des risques sera effectuée en tenant compte des structures respectives des entreprises, et les problèmes de traitement des données commandées ainsi que le contenu réglementaire éventuel des accords d'entreprise seront également présentés. Le programme d'accompagnement du séminaire comprend une visite de la terrasse historique de Kupferberg, la cave à champagne la plus profonde du monde (photo d'un séminaire précédent).

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

---

## Séminaire CEE et SE au château de Montabaur *(date modifiée)*

Du 31 août au 3 septembre 2021, notre séminaire de base pour les (futurs) membres des comités d'entreprise européens, des comités d'entreprise SE et des groupes spéciaux de négociation aura lieu à Montabaur. Le château est situé à la gare TGV, à mi-chemin entre Francfort et Cologne. Plusieurs modules de séminaires sont proposés aux participants débutants et avancés.



[Le programme du séminaire de base](#)  
[Rapport d'un précédent séminaire de base à Montabaur](#)

---

## 13e conférence de Hambourg pour les comités d'entreprise européens et SE *(date modifiée)*



Comme chaque année, notre symposium aura lieu en 2021, mais en raison de la pandémie de Corona, non pas à la date habituelle de janvier, mais les 13 et 14 septembre 2021. Y seront discutés les derniers développements du paysage des CEE et des SE et les conséquences juridiques du Brexit, suivis par des études de cas d'entreprises. L'un des points centraux sera le traitement correct des informations confidentielles reçues - ou non reçues - par le CEE (voir [rapport dans EWC News 2/2020](#)). Le programme sera disponible sous peu.

[Rapport du dernier symposium de Hambourg](#)

---

### Événements internes

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

[Exemples de séminaires internes](#)

## 14. Mentions légales

Les EWC News sont publiées par :

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

Distribution de l'édition allemande : 23.018 destinataires  
Distribution de l'édition allemande : 4.114 destinataires  
Distribution de l'édition allemande : 4.066 destinataires

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

Cliquer ici pour vous [abonner](#) or [résilier](#).

Les suggestions pour la Newsletter et des articles sur votre CEE nous font plaisir.  
Veuillez nous écrire à : [info@ewc-academy.eu](mailto:info@ewc-academy.eu)