


[Téléchargement en format pdf](#)

[Archives](#)

[Dieser Newsletter auf Deutsch](#)

[This newsletter in English](#)

## Bienvenue à l'édition n° 1 / 2022 des EWC-News

### Contenu

- [1. Un retour aux réunions en présentiel après la pandémie ?](#)
- [2. Les développements actuels au niveau européen](#)
- [3. Des rapports de certains pays](#)
- [4. Des questions juridiques brûlantes sur la codétermination dans la SE](#)
- [5. Une décision de justice en matière de CEE en Autriche](#)
- [6. La création de comités d'entreprise européens](#)
- [7. La création de comités d'entreprise SE](#)
- [8. Le travail continu des comités d'entreprise est-il assuré ?](#)
- [9. Un regard au-delà de l'Europe](#)
- [10. Des sites web intéressants](#)
- [11. Des nouvelles publications](#)
- [12. EWC Academy : des exemples de notre travail](#)
- [13. Les dates des séminaires actuels](#)
- [14. Mentions légales](#)

### 1. Un retour aux réunions en présentiel après la pandémie ?

#### La démocratie nécessite des rencontres et les échanges personnels



Avec la fin imminente de la pandémie de Corona, pour la première fois depuis deux ans, de nombreux comités d'entreprise européens se réunissent à nouveau en présentiel. Mais cela ne va pas de soi dans toutes les entreprises, certains employeurs veulent faire de la vidéoconférence la règle et n'accepter les réunions en présence qu'à titre exceptionnel. Les frais de déplacement et le temps consacré sont considérablement réduits, les membres du comité d'entreprise peuvent moins bien agir entre eux et il leur est plus difficile de construire une position critique vis-à-vis de la direction. Mais comment construire la confiance et la capacité d'action si les relations personnelles ont été coupées après deux ans en mode vidéo ?

Selon une étude de l'Institut syndical européen, la qualité de l'information et de la consultation a considérablement souffert lors de la pandémie de Corona. Les membres du CEE interrogés l'attribuent également au manque d'échanges directs lors des vidéoconférences et montrent une nette préférence pour les réunions en présence : la qualité de la discussion avec la direction et la coopération interne seraient bien meilleures (voir [rapport dans EWC News 2/2021](#)). C'est également ce que démontre une étude française. Durant la pandémie de Corona, l'échange informel, qui contribue à l'instauration de la confiance, était perturbé. Les directeurs des ressources humaines et les élus étaient d'accord pour dire que seul le contact personnel le permettait (voir [rapport dans EWC News 2/2021](#)).

[Rapport sur ces deux études](#)

#### Les négociations numériques ne sont pas souhaitables à long terme

En Allemagne, la fondation Hans Böckler, proche des syndicats, a mené une enquête auprès des comités d'entreprise et des directeurs des ressources humaines pour savoir comment leur coopération avait changé avec le début de la pandémie de Corona. Le résultat montre que la cogestion au sein de l'entreprise est extrêmement adaptable, mais que les processus de négociation démocratiques ont besoin de la rencontre directe. Les réunions numériques sont devenues une forme de communication centrale pour 94%, les votes et les décisions ont eu lieu avec le soutien de nouveaux outils (83%) et ont en outre été pris plus rapidement (80%). Les parties prenantes de l'entreprise se sont également réunies à des intervalles beaucoup plus courts (69%). Cependant, le manque de contact personnel entre les représentants des travailleurs a été critiqué (91%) et l'obtention de bonnes solutions de négociation a été freinée du point de vue des deux parties. Les débats et les controverses ne peuvent pas être menés en ligne avec la même qualité. Les raisons principales :

- Le manque de communication non verbale, notamment la transmission limitée des émotions, a rendu difficile la création d'une atmosphère de négociation.
- Les informations pertinentes pour la négociation n'étaient pas d'une qualité suffisante, car elles ne pouvaient pas être transmises et présentées avec la même efficacité.
- Les possibilités de concertation étaient insuffisantes pour se concerter stratégiquement en interne de temps en temps et les rencontres spontanées en marge faisaient défaut. De manière générale, le processus de formation d'opinion était rendu plus difficile.

La Fondation Hans Böckler recommande de réfléchir aux avantages et aux inconvénients ainsi qu'aux expériences des méthodes de travail numériques et de fixer des limites : pour quels processus de travail les médias numériques sont-ils adaptés et pour lesquels ne le sont-ils pas ? Depuis juin 2021, les réunions des comités d'entreprise allemands peuvent être organisées par vidéoconférence et téléconférence en dehors des périodes de pandémie, sauf si au moins un quart des élus s'y oppose (voir [rapport dans EWC News 2/2021](#)). Selon la Fondation Hans Böckler, ces options supplémentaires devraient être utilisées de manière réfléchie pour faire évoluer le comité d'entreprise. Les élus interrogés considèrent cependant le transfert complet des négociations vers des réunions numériques comme une « ligne rouge » à ne pas franchir.

#### [Résumé de l'étude de la Fondation Hans Böckler](#)

### **Les réunions numériques du comité d'entreprise européen, une solution permanente ?**

En octobre 2020, les Fédérations syndicales à Bruxelles avaient présenté pour la première fois un guide d'urgence pour visioconférences des CE européens (voir [rapport dans EWC News 4/2020](#)). Mais qui décide de convoquer une réunion présentielle ou vidéo, le comité d'entreprise ou l'employeur ? En juin 2020, un tribunal italien a décidé qu'une entreprise ne pouvait pas interdire par principe les réunions en présence du comité d'entreprise européen (voir [rapport dans EWC News 2/2020](#)). Des jugements similaires ont également été rendus en Allemagne (voir [rapport dans EWC News 3/2020](#)). Normalement, le président-élu du comité d'entreprise peut convoquer des réunions et décider du lieu de la réunion. Les membres du CEE peuvent alors décider eux-mêmes s'ils participent en personne ou par vidéo. La situation est différente si l'employeur assure la présidence du CEE selon le modèle français.

## **2. Les développements actuels au niveau européen**

### **Droits de l'homme et normes environnementales dans la chaîne d'approvisionnement**

Le 23 février 2022, la Commission européenne a présenté un projet de directive européenne qui oblige les entreprises à identifier et à minimiser les violations des droits de l'homme et de l'environnement dans leur chaîne de valeur mondiale. Elles devront mettre en place une procédure de plainte pour les victimes et contrôler le devoir de diligence, y compris celui des fournisseurs. Toutes les entreprises (également non européennes) actives sur le marché intérieur européen et dont le chiffre d'affaires net mondial dépasse 150 millions € sont concernées. Si plus de la moitié du chiffre d'affaires provient d'un secteur à haut risque comme l'industrie textile, l'exploitation minière ou l'agriculture, le seuil est fixé à 40 millions €. La nouvelle directive concerne environ 17 000 entreprises. La proposition découle d'une initiative du Parlement européen de mars 2021 (voir [rapport dans EWC News 1/2021](#)).



[Communiqué de presse de la Commission européenne](#)  
[Le texte du projet de directive](#)  
[Communiqué de presse sur le projet de directive](#)  
[Commentaire critique sur le projet de directive](#)

### **Les CE européens doivent discuter des conséquences de la guerre en Ukraine**

Après l'invasion russe de l'Ukraine le 24 février 2022, de nombreux comités d'entreprise européens ont publié des communiqués de presse et des déclarations pour exprimer leur solidarité avec les travailleurs locaux. Certains ont également demandé à leur employeur de prendre des mesures concrètes pour soutenir le peuple ukrainien et les réfugiés. Des réunions spéciales ont été organisées, au cours desquelles la direction centrale a informé le CEE des conséquences concrètes de la guerre sur l'entreprise concernée.



Mais les conséquences de la guerre ne se limitent pas à l'Ukraine. Les sanctions contre l'économie russe interrompent les chaînes d'approvisionnement et les projets des pays occidentaux de se passer du pétrole et du gaz russe, font augmenter les prix de l'énergie. Pour cette raison les fédérations syndicales européennes ont publié un appel le 9 mars 2022, appelant tous les comités d'entreprise européens, comités d'entreprise SE et groupes spéciaux de négociation à se pencher à temps sur les conséquences de la guerre en Ukraine sur les processus de production, les fournisseurs, les exportations et les importations. Pour ce faire, la direction centrale doit être invitée à fournir des informations sur les conséquences économiques et sociales, en ce qui concerne les conditions de travail, les postes de travail et les sites en Ukraine, en Russie et dans tous les autres pays européens.

[Le texte de l'appel](#)  
[Déclaration de la Confédération européenne des syndicats de l'industrie](#)

## **3. Des rapports de certains pays**

### **La Confédération suédoise des syndicats suspend sa coopération avec Bruxelles**

Depuis le début de l'année 2022, la confédération LO (photo du siège social à Stockholm) ne verse

plus de cotisations à la Confédération européenne des syndicats (CES) et ne participe plus aux réunions. La décision a été prise le 1er décembre 2021 lors du congrès de LO à Stockholm - en protestation contre la manière dont le projet de directive européenne sur les salaires minimums est traité par la CES. Tout cela serait un vrai « désastre » pour les travailleurs suédois.



Le 28 octobre 2020, la Commission européenne avait présenté la proposition d'une nouvelle directive européenne sur les salaires minimums décents, ce que la CES et les syndicats nationaux demandent depuis des années. Dans de nombreux pays, ils sont trop faibles pour imposer des salaires minimums par convention collective. Dans les pays scandinaves, en revanche, un salaire minimum légal n'est pas nécessaire, car le niveau de couverture des conventions collectives est très élevé. Déjà en avril 2020, les syndicats du Danemark, de la Suède, de la Norvège et de l'Islande avaient écrit à la Commission européenne pour critiquer la position de la CES (voir [rapport dans EWC News 3/2020](#)).

La confédération suédoise LO, avec ses 1,4 million de membres, veut faire son propre lobbying à Bruxelles contre la CES et empêcher la directive européenne sur les salaires minimums, ou du moins obtenir une dérogation pour la Suède. L'argument principal est que le modèle suédois « garantit de bons salaires, un emploi élevé et une forte compétitivité. Ce sont des résultats que nous ne voulons pas mettre en péril. Nous sommes conscients qu'en de nombreux endroits, les gens ne peuvent pas vivre de leur salaire. Mais nous sommes convaincus que cela ne doit pas être résolu par une législation européenne ». Le modèle suédois ne connaît aucune ingérence de l'État dans la fixation des salaires.

### Les syndicats craignent une perte d'adhérents

Mais le point le plus important est que, selon la directive européenne, tous les travailleurs devraient être couverts par un salaire minimum - donc également ceux qui ne sont pas membres d'un syndicat. Les syndicats suédois voient ainsi leur droit à la représentation exclusive menacé. Ils craignent que la directive européenne ne rende beaucoup plus difficile la conclusion de conventions collectives par les employeurs et l'adhésion des travailleurs aux syndicats. La Suède a traditionnellement l'un des taux de syndicalisation les plus élevés au monde, mais il a chuté de 80% à 68% entre le milieu des années 90 et 2020. Les conventions collectives s'effritent également, surtout dans le secteur des TI et chez les travailleurs précaires du secteur des services. Le gouvernement social-démocrate suédois a renoncé à son opposition à la directive européenne sur le salaire minimum le 3 décembre 2021.

[La position du congrès syndical de LO](#)  
[Rapport sur la suspension du paiement des cotisations](#)  
[Étude récente sur les syndicats suédois](#)  
[Le texte de la proposition de directive européenne](#)  
[La position du gouvernement suédois](#)

---

### Injonction contre l'évasion conventionnelle dans les centres de logistique



Le 3 février 2022, la Cour suprême d'Angleterre et du Pays de Galles a donné raison à une plainte déposée par le syndicat de la distribution USDAW contre Tesco. La plus grande chaîne de magasins britannique voulait licencier les salariés des entrepôts des centres logistiques de Daventry et de Lichfield, dans le centre de l'Angleterre, s'ils ne signaient pas un nouveau contrat de travail à des conditions inférieures. Ils devaient renoncer à des éléments

de salaires garantis par la convention collective, qu'ils recevaient à titre de compensation à la suite de la fermeture du site pour être transférés à un poste moins bien rémunéré (« Retained Pay »).

Le jugement, pour lequel les juges n'acceptent pas un appel, est considéré par les syndicats comme une victoire contre la méthode « Fire and Rehire ». Celle-ci consiste à ignorer les conventions collectives et à licencier les travailleurs qui ne veulent pas accepter des conditions de travail moins bonnes. Depuis le début de la pandémie de Corona, les entreprises britanniques utilisent cette méthode de manière significative. Depuis avril 2021, une campagne syndicale est menée contre cette pratique (voir [rapport dans EWC News 2/2021](#)). Les conventions collectives n'ont pas la même protection juridique au Royaume-Uni qu'en Europe continentale (voir [rapport dans EWC News 4/2021](#)).

[Communiqué de presse du syndicat USDAW](#)  
[Rapport sur le jugement](#)

---

### L'emploi précaire endigué en Espagne

Le 3 février 2022, le gouvernement minoritaire composé des sociaux-démocrates et de l'alliance électorale de gauche Podemos a pu faire adopter sa réforme du marché du travail au Parlement avec une majorité d'une voix. Le 29 décembre 2021, le paquet législatif avait été provisoirement mis en vigueur par décret par le Premier ministre Pedro Sánchez. C'était l'un des projets les plus importants de la ministre communiste du Travail Yolanda Diaz (à droite de Sánchez sur la photo), en poste depuis janvier 2020 (voir [rapport dans EWC News 1/2020](#)).



La réforme du marché du travail était une condition imposée par la Commission européenne pour le versement des aides Corona d'un montant de 140 milliards €. Pendant neuf mois, le gouvernement, les organisations patronales et les syndicats ont négocié son contenu et sont parvenus à un accord le 22 décembre 2021. Il s'agit de la première réforme du marché du travail en Espagne depuis 1980, soutenue par tous les partenaires sociaux. L'objectif principal était de réduire l'emploi à durée déterminée, qui concerne actuellement un emploi sur quatre en Espagne. Désormais, les contrats temporaires seront limités à trois mois maximum et ne seront possibles que dans deux cas : en cas d'augmentation imprévue et temporaire de la production ou pour des remplacements en cas de congés, de grossesse ou de maladie. Dans les secteurs dont l'activité est saisonnière, comme le tourisme, un contrat de travail spécial (« contrato fijo discontinuo ») doit garantir le maintien de l'emploi au cours des années suivantes. Les sanctions en cas d'abus des contrats temporaires sont drastiquement augmentées. Il n'y aura plus de pénalité unique, mais elle s'applique à travailleur irrégulier.

À l'avenir, les conventions collectives sectorielles prévaudront sur les conventions collectives maison. Des dérogations aux conventions collectives de branche ne sont possibles que si elles conduisent à une amélioration de la situation des salariés. Les conventions collectives dénoncées ont à nouveau un effet rétroactif et restent en vigueur jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective. Des éléments importants de la réforme du droit du travail de 2012, mise en œuvre par le gouvernement conservateur pour lutter contre la crise des marchés financiers, sont ainsi annulés. À l'époque, de nombreuses fermetures d'entreprises avaient eu lieu (voir [rapport dans EWC News 2/2012](#)).

[Rapport sur le contenu de la réforme](#)  
[Explications de la confédération syndicale espagnole CC.OO.](#)  
[La situation actuelle des syndicats en Espagne](#)

#### 4. Des questions juridiques brûlantes sur la codétermination dans la SE

##### Codétermination paritaire pour une entreprise familiale franconienne ?



Par deux jugements du 12 août et du 8 septembre 2021, le tribunal du travail de Bamberg a décidé que Brose Fahrzeugteile de Cobourg devait convoquer un groupe spécial de négociation pour négocier un accord de participation SE. La direction centrale avait refusé, car la SE dans la construction d'une société européenne en commandite (SE & Co. KG) n'emploie aucun salarié et ne peut négocier avec personne.

Comme il n'y a ni comité central d'entreprise ni comité de groupe chez le sous-traitant automobile, les procédures ont été introduites par deux comités d'établissement locaux et négociées séparément. Les jugements sont cependant identiques. Le tribunal considère la société européenne (SE) comme une holding et lui attribue tous les salariés. Au total, Brose compte 25 000 employés dans 24 pays, mais n'a pas encore de comité d'entreprise européen. La direction centrale va en appel contre les deux jugements auprès du tribunal régional du travail à Nuremberg.

##### Les antécédents de la fuite de la codétermination

Les deux comités d'établissement, qui représentent chacun plus de 2 000 salariés sur leurs sites, avaient engagé le 19 décembre 2019 une « procédure de statut » (en matière de composition du conseil de surveillance) contre l'entreprise. Ils voulaient ainsi imposer la création d'un conseil de surveillance paritaire. Cette procédure a cependant été suspendue le 19 novembre 2020 par le tribunal de grande instance de Nuremberg-Fürth, car Brose était entre-temps passé d'une SARL & Co. KG à une SE & Co. KG. La loi allemande sur la codétermination ne s'applique pas à la SE. Les comités d'établissement n'ont donc pas eu d'autre choix que de demander la mise en place d'un groupe spécial de négociation (GSN) sur base de la directive SE.

Les verdicts du tribunal du travail de Bamberg constituent une étape importante dans la jurisprudence relative à la SE. Il existe déjà un nombre considérable d'entreprises comparables, employant plusieurs dizaines de milliers de personnes, qui utilisent l'échappatoire de la SE & Co. KG, pour se débarrasser complètement de la codétermination (voir [rapport dans EWC News 4/2019](#)). Un cas particulièrement flagrant est celui du groupe japonais d'optique et de technologie médicale Olympus, qui refuse non seulement la codétermination au sein du conseil de surveillance, mais aussi la création d'un comité d'entreprise SE et d'un comité d'entreprise européen. Une plainte du comité de groupe allemand sera bientôt examinée par la Cour fédérale du travail (voir [rapport dans EWC News 3/2019](#)).

[Explication : procédure de vérification du statut](#)  
[Plus d'informations sur la forme juridique de SE](#)

##### La codétermination dans la SE occupe pour la première fois les juges européens

Le 7 février 2022, la Cour de justice européenne à Luxembourg a tenu une audience sur la participation des syndicats au conseil de surveillance d'une société européenne (SE). Il s'agit de savoir quelles règles doivent être respectées en cas de transformation d'une société anonyme allemande en SE. Par cette action en justice, les syndicats ver.di et IG Metall veulent conserver leurs mandats au sein du conseil de surveillance du groupe de logiciels SAP, qui leur ont été retirés en 2019 lors de la réduction de la taille du conseil de surveillance. La Cour fédérale du travail avait



soumis la question à la Cour de justice européenne en août 2020 (voir [rapport dans EWC News 3/2020](#)).

Les positions syndicales ont été soutenues lors de l'audition par le gouvernement fédéral allemand, le gouvernement du Luxembourg et la Commission européenne. Depuis l'adoption de la directive SE en 2001, c'est le premier cas qui arrive à la Cour de justice européenne. Un jugement est attendu pour fin 2022. En juillet 2017, la Cour avait statué sur la codétermination au sein du conseil de surveillance d'une société anonyme allemande et l'avait déclarée conforme au droit européen. Il s'agissait du groupe touristique TUI (voir [rapport dans EWC News 3/2017](#)).

[Rapport de la Fondation Hans Böckler sur l'audition](#)  
[Communiqué de presse des deux syndicats](#)  
[Revue de presse sur l'opinion au Luxembourg](#)  
[Analyse juridique de l'affaire](#)

## 5. Une décision de justice en matière de CEE en Autriche

### Décision sur des questions de principe d'importance européenne



Le 18 mars 2022, le tribunal du travail et des affaires sociales de Vienne a statué sur une plainte du comité d'entreprise européen de Mayr-Melnhof Packaging. Avec ce jugement, des questions de principe du CEE d'importance européenne ont été clarifiées pour la première fois en Autriche. La direction centrale n'a pas pu s'imposer sur des points importants et a fait appel. L'EWC Academy conseille le CEE, ses honoraires ont également fait l'objet de la plainte.

L'entreprise d'emballage connaît des procédures judiciaires depuis de nombreuses années. En avril 2018, le CEE avait perdu un litige portant sur un accord « volontaire » du CEE qui, selon l'article 14, n'était pas soumis à la directive européenne (voir [rapport dans EWC News 2/2018](#)). Après la résiliation de cet accord, il travaille depuis janvier 2018 sur base des prescriptions subsidiaires, c'est-à-dire « en vertu de la loi ». La nouvelle directive européenne s'applique désormais dans son intégralité. Depuis septembre 2019, le litige actuel porte sur l'interprétation de la loi autrichienne sur l'organisation du travail (voir [rapport dans EWC News 3/2019](#)). En outre, depuis décembre 2021, une procédure est en cours devant le tribunal administratif de Vienne afin d'infliger une amende à la direction centrale (voir [rapport dans EWC News 4/2021](#)). Le jugement actuel tranche les questions suivantes :

#### 1. La direction centrale ne doit-elle payer qu'un seul expert ?

Le tribunal est de l'avis qu'un CEE peut faire appel à plusieurs experts, à condition que leur mandat soit nécessaire pour différents domaines de spécialisation et que les honoraires facturés restent dans des limites raisonnables.

#### 2. Le mandat d'expert est-il lié à une personne spécifique ?

Le tribunal estime qu'il ne peut être interdit aux personnes morales d'agir en tant qu'experts. Le mandat est alors exercé par différents collaborateurs (indépendants ou salariés) d'une société de conseil. Si une personne physique est désignée comme expert, par exemple un avocat individuel, il peut se faire aider d'un assistant pour l'accomplissement de la mission.

#### 3. Le CEE doit-il toujours prendre le consultant le moins cher ?

Selon le tribunal, la directive européenne n'impose pas au CEE de choisir l'option la moins chère, par exemple un conseil gratuit par des secrétaires syndicaux. Dans une matière aussi complexe que le droit du CEE, la direction centrale doit prendre en charge les frais de professionnels spécialisés dans ce type de conseil dans une mesure raisonnable. En janvier 2020, le Comité central d'arbitrage (CAC) à Londres avait également décidé dans ce sens (voir [rapport dans EWC News 1/2020](#)).

#### 4. Le CEE a-t-il droit à des visites d'entreprises à l'étranger, y compris avec interprètes ?

Les dispositions légales en Autriche prévoient expressément que les représentants du CEE doivent avoir accès aux entreprises. Le tribunal a décidé qu'une information personnelle et orale des salariés sur place pouvait donc également avoir lieu et que les frais de la visite du président-élu du CEE dans une usine anglaise, y compris les honoraires des interprètes, devaient être pris en charge.

#### 5. Le CEE peut-il demander une expertise juridique ?

Pour clarifier les questions juridiques et justifier les points de vue vis-à-vis de la direction centrale d'un groupe aussi important et actif au niveau international, une expertise d'un expert particulier dans le domaine du droit du CEE est nécessaire et doit être payée par l'entreprise.

#### 6. Le CEE peut-il conclure des contrats contraignants avec des interprètes et des consultants ?

Comme en France, les comités d'entreprise en Autriche disposent d'un budget propre, avec lequel ils peuvent par exemple payer des avocats. Ce n'est pas le cas des comités d'entreprise européens, qui n'ont pas de budget propre. C'est pourquoi le tribunal a également dû clarifier si un CEE avait une capacité juridique et patrimoniale au moins partielle. L'arrêt s'inspire de la jurisprudence en Allemagne. Selon celle-ci, le CEE peut, dans le cadre de ses tâches légales, conclure des contrats contraignants avec des prestataires de services, ce qui déclenche une obligation de prise en charge des coûts par la direction centrale.

## 6. La création de comités d'entreprise européens

## Une famille d'industriels indo-britannique avec un CEE de droit tchèque

Le 5 novembre 2021, un accord CEE a été signé pour la Gupta Family Group Alliance (GFG Alliance). La holding, dont le siège est à Londres, appartient à la famille Gupta, qui a racheté à partir de 2013 plusieurs usines d'acier et d'aluminium, notamment à ArcelorMittal, Tata Steel et Rio Tinto, et qui investit dans les énergies renouvelables, capables de couvrir 8% des besoins en électricité de la Grande-Bretagne. Elle est propriétaire de la plus grande fonderie d'aluminium d'Europe et des terres associées, ce qui fait d'elle le cinquième plus grand propriétaire foncier d'Écosse. Le fabricant de composants de bicyclettes fondé en Inde en 1955 est aujourd'hui devenu un groupe mondial employant 35 000 personnes dans 30 pays, dont 18 000 en Europe.



En raison du Brexit, le comité d'entreprise européen n'a pas son siège à Londres, mais dans l'aciérie d'Ostrava. C'est seulement le troisième CEE qui fonctionne selon le droit tchèque. Dernièrement, l'entreprise énergétique EPH de Prague avait créé un CEE (voir [rapport dans EWC News 1/2020](#)). Sur les 32 délégués chez GFG Alliance, sept viennent de la République tchèque et de la Roumanie, cinq du Royaume-Uni et deux du nord de la Macédoine. S'y ajoutent des représentants de la Belgique, du Luxembourg, de l'Italie, de la Pologne, de l'Allemagne et de la France. Chacun des dix pays dispose d'un mandat au sein du comité restreint, qui se réunit tous les trimestres. Une réunion plénière a lieu deux fois par an à Prague.

La santé et la sécurité au travail ainsi que les questions environnementales relèvent expressément de la compétence du CEE. Il existe à cet effet un groupe de travail avec un membre par pays, qui se réunit tous les trimestres. Il existe également un groupe de travail spécifique pour la branche acier, avec un membre de chacun des dix pays, et pour la branche aluminium, dont les sites se trouvent en Écosse, en France et en Belgique. Les membres du CEE ont le droit d'accès à tous les sites en Europe. Dans des circonstances exceptionnelles, ils peuvent donner leur avis dans un délai de cinq semaines. Le CEE peut faire appel aux experts de son choix et est assisté par un coordinateur de la Confédération européenne des syndicats de l'industrie (industriALL), qui peut participer à toutes les réunions du CEE et groupes de travail. Si des informations sont déclarées confidentielles par la direction, cela doit être expliqué plus précisément (pourquoi, qui, combien de temps). En cas de litige, une procédure de conciliation est prévue. Les membres du CEE ont droit à cinq jours de formation tous les deux ans.

[Communiqué de presse de l'entreprise](#)

## Un fabricant allemand de chips de pomme de terre met en place un CEE



Le 19 janvier 2022, la direction centrale d'Intersnack à Düsseldorf a signé avec le groupe spécial de négociation un accord sur un comité d'entreprise européen pour ses 12 500 salariés. Numéro deux sur le marché européen des en-cas salés, Intersnack est présent dans 20 pays du marché intérieur européen et appartient à l'entreprise familiale Pfeifer & Langen de Cologne, dont l'origine est

la production de sucre. Un CEE y existe déjà depuis de années, il sera maintenu parallèlement au nouveau CEE d'Intersnack.

[Rapport sur l'accord CEE](#)

## 7. La création de comités d'entreprise SE

### Un fabricant de chaînes bavarois empêche la participation au conseil de surveillance

Le 20 septembre 2021, un accord de participation SE a été conclu pour iwis. Cette entreprise familiale de Munich, qui emploie 3 200 personnes sur 50 sites dans le monde, fabrique des systèmes de transmission par chaîne pour des applications automobiles et industrielles. Bien qu'iwis soit une société européenne (SE) depuis le 18 février 2021, le groupe spécial de négociation (GSN) n'a été constitué qu'après cette date. Cela est possible grâce à l'utilisation d'une société dite de réserve. En temps normal, c'est l'inverse qui se produit : d'abord la négociation et ensuite l'enregistrement au registre du commerce. La transformation en SE a pour conséquence qu'à terme, aucun représentant des travailleurs ne sera admis au conseil de surveillance d'iwis.



Le comité d'entreprise SE (« SE-BR Euro-Forum ») est informé, au-delà des thèmes légaux, de la situation dans les pays hors de l'UE, s'il y a des répercussions directes sur les sites européens. La direction centrale soutient la protection des droits des travailleurs dans le monde entier, les objectifs de durabilité de l'ONU, les principes de l'Organisation internationale du travail (OIT) et les principes directeurs de l'OCDE. Une importance particulière est accordée aux principes d'égalité des chances, à une qualification continue du personnel et à la protection du travail et de la santé. Le comité d'entreprise SE peut organiser une réunion à huis clos de trois jours sans la direction centrale tous les deux ans, en plus des deux réunions annuelles régulières et des réunions extraordinaires. Il constitue un comité exécutif composé de cinq membres issus d'au moins trois pays différents. Il peut inviter des secrétaires syndicaux permanents à toutes les réunions et faire appel à des experts rémunérés. En cas de désaccord avec la direction centrale, il peut demander la double procédure de consultation propre à la SE.

## Une entreprise familiale souabe complètement sans codétermination



Le 23 septembre 2021, un accord de SE préparé par la direction centrale a été signé pour Peri lors de la réunion constitutive du groupe spécial de négociation. Aucune négociation n'a eu lieu lors de cette réunion. L'entreprise familiale, dont le siège se trouve à Weißenhorn, au sud de Neu-Ulm, produit des échafaudages industriels et des systèmes de coffrage pour l'industrie du bâtiment et, depuis peu, également des maisons d'habitation à partir d'une imprimante à béton 3D. Peri emploie 9 400 personnes dans le monde, dont 1 867 en Allemagne. Les représentants des salariés n'ont jamais été autorisés à siéger au conseil de surveillance et comme la transformation en SE a eu lieu à temps avant que le seuil de 2 000 salariés ne soit atteint en Allemagne, il en sera de même à l'avenir. Peri est représentée dans 26 pays de l'Espace économique européen, mais le comité d'entreprise SE est limité à huit membres au maximum.

Le président-élu du comité d'établissement du siège de Weißenhorn est automatiquement le président du comité d'entreprise SE, les autres membres ne sont pas élus, mais nommés par lui. Les grands pays et régions doivent être pris en compte de manière appropriée. La nomination doit toutefois être convenue avec la représentation des travailleurs du pays concerné ou, à défaut, avec la direction sur place. Le mandat est de cinq ans et il n'y a pas de comité restreint. Le comité d'entreprise de la SE tient une réunion annuelle en présentiel et, sur demande, une deuxième réunion en visioconférence. Dans des circonstances exceptionnelles, il peut demander une consultation et, en cas de désaccord, la deuxième phase de consultation propre à la SE. Le comité d'entreprise SE a droit à des formations, des interprètes et des experts. Tous les documents, sans exception, sont considérés comme confidentiels.

## La plus grande banque des États-Unis se réfugie dans une SE pour échapper au Brexit

Après le transfert du siège européen de JP Morgan Chase de Londres à Francfort-sur-le-Main, la nouvelle holding J.P. Morgan SE a commencé ses activités le 22 janvier 2022. Elle est née de la fusion des filiales en Allemagne, en Irlande et au Luxembourg et comprend 14 pays européens. Elle fait ainsi partie des cinq plus grandes banques en Allemagne et des 20 plus grandes banques de l'UE. La grande banque suisse UBS avait également créé une SE lors du transfert de Londres à Francfort en décembre 2016 (voir [rapport dans EWC News 1/2017](#)).



L'accord de participation SE du 23 novembre 2021 prévoit un comité d'entreprise SE de 26 membres pour 2 800 salariés. Ils se réunissent régulièrement deux fois par an pour une réunion présentielle et dans des circonstances exceptionnelles. Les réunions internes supplémentaires ne peuvent avoir lieu que par vidéoconférence. Le comité restreint compte six membres. La direction s'engage à ne mettre en œuvre les décisions qu'après avoir informé et consulté le comité d'entreprise SE. Il existe à cet égard un deuxième cycle de consultation typique de la SE, qui doit être demandé dans la semaine suivant la première réunion. Si un seul pays est concerné par une mesure et qu'il n'y a pas de comité d'entreprise dans ce pays, c'est le comité d'entreprise SE qui est compétent. Chaque délégué a droit à cinq jours de formation et à un budget de formation de 1 000 € par an.

### Participation d'un tiers au conseil de surveillance

Comme l'Allemagne compte plus de 500 et moins de 2 000 salariés, il y a une participation d'un tiers au conseil de surveillance. Actuellement, les quatre représentants des salariés viennent encore d'Allemagne. À partir du deuxième mandat, les mandats seront répartis entre les quatre plus grands pays. Selon la situation actuelle, il s'agirait de l'Irlande (700 salariés), de l'Allemagne (570), du Luxembourg (500) et de la France (480). L'élection n'a pas lieu au sein du comité d'entreprise de la SE, mais au sein de la représentation nationale des salariés concernés.

[Communiqué de presse sur la nouvelle holding européenne](#)

## 8. Le travail continu des comités d'entreprise est-il assuré ?

### Le constructeur anglo-néerlandais de véhicules utilitaires scindé en deux



Depuis le 3 janvier 2022, CNH Industrial ne produit plus que des machines agricoles et de la construction. Toute la division camions et bus, qui emploie 25 000 personnes, a été scindée et introduite en bourse sous le nom d'Iveco Group. Le CEE perd donc également un grand nombre de ses délégués. Il s'était constitué en novembre 2015 selon les dispositions subsidiaires de la loi CEE néerlandaise, après que les négociations sur un accord CEE n'avaient pas pu être conclues à temps en raison de litiges et de retards dans l'élection des délégués (voir [rapport dans EWC News 4/2015](#)). En prévision de la scission, un accord CEE a été conclu pour la première fois le 23 novembre 2021. La nouvelle entreprise Iveco, dont le siège est à Turin, convoquera un groupe spécial de négociation selon le droit italien.

À l'avenir, seuls les pays comptant au moins 150 salariés seront représentés au CEE. Pour cette raison, la République tchèque et la Slovaquie disposent d'un mandat commun. Les membres du CEE élisent le président et cinq autres représentants au comité exécutif. Selon l'accord du CEE, ces derniers ont un droit de visite de tous les sites de l'UE, y compris le remboursement des frais de déplacement. Le droit à la formation n'est pas réglementé de manière uniforme, mais résulte des lois sur le CEE du pays d'origine de chaque délégué. En plus d'un coordinateur de la Fédération européenne des syndicats de l'industrie (industriALL), le CEE peut faire appel à trois experts qui doivent être payés par l'entreprise.

---

### Le groupe pharmaceutique britannique se sépare de sa division de biens de consommation

GlaxoSmithKline, dont le siège est à Londres, va séparer sa division de santé grand public avec les dentifrices (Sensodyne, Parodontax) ou les analgésiques (Voltaren), sous le nom de Haleon et l'introduira en bourse à la mi-2022. Un accord CEE a été conclu le 10 septembre 2021 afin de disposer immédiatement d'un CEE pour le nouveau groupe. En même temps, l'accord existant pour GlaxoSmithKline a été adapté. Les deux textes sont très similaires et couvrent le Royaume-Uni, où il y a le plus grand nombre de salariés, ainsi que la Suisse.



GlaxoSmithKline a déjà un comité d'entreprise européen selon le droit britannique depuis 2001, dont les conditions de travail ont été améliorées en septembre 2011 (voir [rapport dans EWC News 3/2011](#)). Les deux nouveaux accords sont régis par le droit irlandais et prévoient une réunion plénière annuelle présidée par l'employeur. Le comité restreint est composé paritairemment de cinq représentants de la direction et de cinq représentants des travailleurs (quatre chacun chez Haleon), qui se réunissent au moins cinq fois par an. S'y ajoutent deux réunions internes des représentants des travailleurs.

Le CEE de GlaxoSmithKline se compose de 32 représentants des travailleurs pour 34 000 employés dans 29 pays, chez Haleon il y a 15 délégués pour 7 000 employés dans 21 pays. Les petits pays jusqu'à 100 employés (150 chez Haleon) sont rattachés à un cluster et élisent des représentants régionaux. Dans des circonstances exceptionnelles, l'avis du CEE doit être rendu dans un délai de dix jours afin qu'il puisse être pris en compte dans la décision finale de la direction. Malgré le délai serré, des procédures de consultation beaucoup plus longues ont été possibles lors de restructurations passées (voir [rapport dans EWC News 1/2016](#)).

---

### La nouvelle direction du groupe informatique français doit accepter les normes SE



Lors d'une réunion à Athènes un nouvel accord de participation SE a été signé pour Atos le 29 mars 2022. Pressée par le temps, le groupe spécial de négociation (GSN) s'est battu avec la direction centrale sur le contenu et la formulation de l'accord au cours de 13 conférences téléphoniques. L'accord SE d'Atos avait été initialement conclu en décembre 2012 et était considéré comme l'un des meilleurs en France (voir [rapport dans EWC News 1/2013](#)). Il allait cependant beaucoup trop large pour la nouvelle direction de l'entreprise en place depuis décembre 2019. Elle a résilié l'accord et dissous le comité d'entreprise SE en avril 2021, ce qui a été déclaré illégal par un tribunal en décembre 2021 (voir [rapport dans EWC News 4/2021](#)). Avec la réintégration de l'ancien comité d'entreprise SE, la nouvelle direction a dû accepter que seuls des changements mineurs étaient possibles lors des négociations.

La clé de répartition des délégués a été légèrement améliorée, mais il n'y a plus que deux réunions plénières régulières par an (contre trois auparavant). Le Royaume-Uni et la Suisse ne sont représentés au comité d'entreprise de la SE que par des invités. La nouveauté est un délai d'information et de consultation de 60 à 75 jours, prolongé de 15 jours en cas de recours à des experts externes. Si la direction centrale prend une décision différente de celle proposée dans l'avis du comité d'entreprise SE, une réunion supplémentaire est convoquée afin de parvenir à un accord. Le comité d'entreprise de la SE est généralement informé avant les comités d'entreprise nationaux et reçoit des mises à jour régulières sur la mise en œuvre des mesures après la fin de la phase de consultation.

En cas de circonstances exceptionnelles, une réunion plénière est organisée, à moins que le comité d'entreprise SE ne délègue cette tâche à un groupe de travail spécifique. Le comité exécutif se compose de six membres (contre sept auparavant). Le budget annuel pour les experts est passé de 150 000 à 175 000 € et le temps de détachement de chaque délégué de 120 à 160 heures par an, en plus du temps normal de réunion et du droit individuel à la formation de quatre jours par an. Le comité d'entreprise SE peut - comme auparavant - créer des groupes de travail sur des thèmes spécifiques.

### Un lien étroit avec le conseil d'administration est maintenu

En janvier 2013 au moment de la transformation en SE, Atos n'avait pas encore de représentant des salariés au conseil d'administration. Cela n'a changé qu'avec l'entrée en vigueur de la loi PACTE en mai 2019 (voir [rapport dans EWC News 3/2018](#)). Depuis lors, le comité du groupe français et le comité d'entreprise SE élisent chacun un membre du conseil d'administration. En outre, il existe un « comité participatif » composé de trois (auparavant quatre) membres du comité d'entreprise SE. Après chaque réunion du conseil d'administration, ils sont informés du contenu de la réunion. Une fois par an, ils peuvent participer à une réunion du conseil d'administration avec une voix consultative.

## Le groupe énergétique français avec une responsabilité sociale globale

Le 20 janvier 2022, la direction centrale d'Engie a signé un accord-cadre international avec trois fédérations syndicales internationales et quatre syndicats français. Les droits fondamentaux du travail et les questions de responsabilité sociale pour l'ensemble des 170 000 salariés dans le monde y sont réglés. L'accord a été négocié par un groupe spécial de négociation (GSN) qui, outre le secrétaire du comité d'entreprise européen, comprenait des représentants de sept pays européens, du Brésil, du Maroc et de l'Australie.



Tous les employés ont droit à un minimum de protection sociale en cas de parentalité (congé de maternité et paternité), de décès, d'invalidité et d'hospitalisation. En tant qu'employeur responsable, Engie s'engage en faveur de l'emploi durable et à durée indéterminée, d'une transformation numérique socialement responsable et de la formation tout au long de la vie. Les objectifs sont également l'égalité des sexes et la lutte contre toutes les formes de discrimination. L'accord-cadre élargit l'accord sur les droits fondamentaux, le dialogue social et le développement durable conclu en 2010 avec l'entreprise précédente GdF Suez (voir [rapport dans EWC News 4/2010](#)). De plus, il intègre des principes sur la protection du travail et de la santé de 2014 (voir [rapport dans EWC News 2/2014](#)).

### Un comité d'entreprise mondial avec un régime d'exemption précis

La surveillance de l'accord-cadre incombe au nouveau « Forum mondial », qui se réunit une fois par an à Paris et est présidé par la présidente du directoire du groupe. Les 18 représentants des travailleurs viennent de toutes les régions du monde et se rencontrent la veille pour une réunion préliminaire interne. Chaque délégué dispose de cinq jours de détachement par an. Ils choisissent un secrétaire comme interlocuteur direct de la direction, qui bénéficie de dix jours de congé supplémentaires. Un volume de temps libre défini avec précision est également courant en France pour les comités d'entreprise européens.

Le CEE d'Engie est l'un des plus actifs, non seulement en France, mais aussi en comparaison européenne. Lorsque la branche des services techniques, qui emploie 74 000 personnes, a été mise en vente, il a pu interroger en octobre 2021 quatre acheteurs potentiels sur leurs projets. À ce moment-là, la direction du groupe n'avait pas encore décidé qui remporterait le marché et voulait impliquer le CEE très tôt (voir [rapport dans EWC News 4/2021](#)).

[Rapport sur la signature du contrat](#)  
[Communiqué de presse sur la signature](#)  
[Le texte de l'accord](#)

## Le groupe de distribution britannique veille aux droits dans la chaîne d'approvisionnement



Le 21 janvier 2022, Tesco, l'une des plus grandes chaînes de supermarchés au monde avec 360 000 employés, a signé un protocole d'accord avec l'Union internationale des travailleurs de l'alimentation (UITA) à Genève pour protéger les droits des travailleurs dans la production alimentaire. Par cet accord, Tesco soutient le droit d'adhérer à un syndicat et de négocier collectivement. Étant donné que de plus en plus de femmes travaillent dans l'agriculture mondiale, l'objectif est de réduire efficacement leur vulnérabilité et de renforcer leur voix et leur représentation sur le lieu de travail. Tesco et l'UITA se rencontreront trois fois par an pour examiner les violations signalées.

[Communiqué de presse de l'UITA](#)  
[Communiqué de presse de Tesco](#)  
[Le texte du protocole d'accord](#)

## Le groupe énergétique italien s'attaque au harcèlement sur le lieu de travail

Le 27 janvier 2022, la direction du groupe ENI a signé un avenant à l'accord-cadre international avec la Fédération internationale des syndicats d'industrie (industriALL) afin de mieux lutter contre la violence et le harcèlement au travail. L'accord pour l'ancienne entreprise publique existe déjà depuis 2002 pour plus de 30 000 salariés dans 68 pays. Il a été étendu en juillet 2016 et complété par un CE mondial (voir [rapport dans EWC News 3/2016](#)).



[Rapport sur l'avenant à l'accord-cadre](#)

## 10. Des sites web intéressants

### Un syndicat pour les conducteurs dans l'économie de plateforme

Depuis juillet 2020 existe au Royaume-Uni le syndicat App Drivers & Couriers Union (ADCU). Il tient compte de l'importance croissante du travail à médiation numérique dans le secteur des transports et



de l'intégration du service aux passagers et de la livraison de marchandises. L'ADCU demande des conventions collectives pour les chauffeurs anciennement indépendants et a participé à l'arrêt de la Cour suprême de février 2021 (voir [rapport dans EWC News 1/2021](#)). Depuis lors, les chauffeurs britanniques d'Uber ont droit au salaire minimum légal et à des pauses, au maintien du salaire en cas de maladie et aux congés payés.

[Le site web du nouveau syndicat](#)

### La directive sur les lanceurs d'alerte n'a pas été transposée à temps

Les personnes qui signalent des violations de la loi et des actes répréhensibles sont protégées depuis décembre 2019 (voir [rapport dans EWC News 4/2019](#)). Cependant, aucun pays de l'UE n'a transposé la nouvelle directive dans son droit national à temps pour le 17 décembre 2021. Le « EU Whistleblowing Monitor » suit la mise en œuvre dans les 27 États membres et documente l'état actuel. Le site est soutenu par trois organisations, dont la fédération syndicale européenne des cadres Eurocadres, qui a présenté en décembre 2020 un guide pratique pour les représentants des travailleurs (voir [rapport dans EWC News 1/2021](#)).



[Le moniteur sur la directive relative aux lanceurs d'alerte](#)

### Guide numérique pour la création d'un comité d'entreprise



Le nouveau site web « Laboraid » informe sur la manière dont les travailleurs peuvent créer un CE en Allemagne. Un avocat berlinois l'a lancé avec d'autres soutiens. Il s'adresse spécifiquement aux salariés des start-up de l'économie numérique, où la création de comités d'entreprise se heurte généralement à des résistances (voir [rapport dans EWC News 3/2020](#)). « La codétermination est un droit démocratique fondamental », affirment les initiateurs. Avec un CE, il est plus facile d'imposer des revendications telles que de meilleurs salaires, l'égalité des chances, la sécurité de l'emploi, la durabilité & la protection de l'environnement ou la conciliation entre enfant et carrière. Le site web est disponible en allemand et en anglais.

[Le site web sur la création d'un comité d'entreprise](#)

### Classement de durabilité des entreprises multinationales

OpenCorporation est un observatoire qui analyse et compare le comportement des entreprises multinationales. Contrairement aux classements traditionnels basés sur des données économiques, de production et de marché, le classement OpenCorporation a une vision syndicale. Il évalue des critères tels que le dialogue social, les conditions de travail, la responsabilité sociale, les finances, la diversité, la transparence, la politique environnementale et le comportement fiscal. Il s'adresse en particulier aux syndicats, aux membres des comités d'entreprise et aux représentants des salariés dans les conseils d'administration. Le site web est une initiative du syndicat des services de la confédération italienne CGIL.



[Le classement des entreprises](#)

## 11. Des nouvelles publications

### Les résultats globaux d'une grande enquête sur les CEE désormais disponibles



Le 18 janvier 2022, l'Institut syndical européen (ETUI) à Bruxelles a publié l'évaluation de l'enquête menée en 2018 auprès de 1 635 délégués de 365 comités d'entreprise européens et de SE. Un résumé des résultats avait déjà été publié en janvier 2020 (voir [rapport dans EWC News 1/2020](#)). L'étude donne tout d'abord un aperçu de l'évolution historique de la directive sur les CEE et des créations de CEE. Le chapitre 2 évalue l'influence des organisations patronales, des syndicats et des institutions européennes sur le contenu de la législation et l'évolution des pratiques en matière de CEE. Les autres chapitres 3 à 9 présentent en détail les données de l'enquête. Ils montrent que le fonctionnement des comités d'entreprise européens ne correspond souvent pas encore aux normes exigées. Le timing et l'étendue de l'information et de la consultation sont notamment insuffisants.

Le livre fournit de nombreuses statistiques, par exemple sur l'origine des délégués. En 2017, la plus grande partie des presque 16 000 membres de CEE venaient d'Allemagne, de France et du Royaume-Uni (2 000 à 2 500 chacun), suivis de l'Espagne et de l'Italie (1 000 chacun). Pour l'Europe centrale et orientale, la plupart des délégués venaient de Pologne et de République tchèque (300 chacun). La Suisse, pays non membre de l'UE, est également mentionnée avec 250 membres de CEE. Le délégué « moyen » est un homme de 50 ans, syndiqué, représentant des salariés sur cinq sites.

[Aperçu des résultats](#)  
[Télécharger l'étude](#)

## Baisse de la couverture conventionnelle et augmentation des inégalités de revenus

Le 16 février 2022, la Fédération européenne des syndicats des services (UNI) a publié une étude sur le lien entre la baisse de la couverture des conventions collectives et l'augmentation des inégalités de revenus. Les 27 pays de l'UE, le Royaume-Uni et la Norvège ont été examinés séparément. Dans certains pays, les systèmes de négociation collective ont été affaiblis par des décisions politiques, et c'est là que l'inégalité des revenus a le plus augmenté. C'est le cas, par exemple, du Royaume-Uni, mais aussi de l'Allemagne. Un exemple particulièrement spectaculaire est celui de la Roumanie (voir [rapport dans EWC News 3/2019](#)).



La situation est différente en Autriche et en Belgique, où le taux de la couverture des conventions collectives est proche de 100% et où l'inégalité des revenus est restée globalement stable au cours des 40 dernières années. Une nouvelle directive européenne devrait permettre d'augmenter le taux de couverture des conventions collectives. À cet effet, le Parlement européen a exigé en novembre 2021 de chaque pays dans lequel moins de 80% de la population active est couverte par des conventions collectives, un calendrier clair et des mesures concrètes (voir [rapport dans EWC News 4/2021](#)).

[Rapport sur l'étude](#)  
[Le texte de l'étude](#)

## La loi sur la constitution des entreprises en comparaison germano-anglaise



Le 15 mars 2022 a été publiée une présentation synoptique de la version actuelle de la loi allemande sur l'organisation des entreprises. L'éditeur, un avocat spécialisé en droit du travail de Soltau (Basse-Saxe), a comparé chaque paragraphe en allemand et en anglais. La traduction est basée sur un modèle du service linguistique du ministère fédéral du Travail et des Affaires sociales de mai 2020. L'éditeur a traduit lui-même les modifications ultérieures, dont la loi sur la promotion du travail des comités d'entreprise de juin 2021 (voir [rapport dans EWC News 2/2021](#)). Le règlement électoral pour les élections du comité d'entreprise a également été publié dans un livre séparé sous forme de synopsis allemand-anglais. D'autres lois du travail sur la cogestion au sein du conseil de surveillance, sur le comité d'entreprise européen ainsi que sur la participation des travailleurs dans la société européenne (SE) sont disponibles en anglais dans un recueil du ministère fédéral du Travail de juillet 2019.

[Table des matières avec échantillon de lecture](#)  
[Commande du livre](#)  
[Présentation synoptique du code électoral](#)  
[Le recueil de lois du ministère allemand du Travail](#) (juillet 2019)

## Utilisation de l'intelligence artificielle sur le lieu de travail

Le 19 avril 2022, un manuel pratique sur l'intelligence artificielle (IA) destiné aux comités d'entreprise a été publié. Il explique la nature de l'intelligence artificielle, les contextes techniques, éthiques et sociaux et contient de nombreuses listes de contrôle, par exemple sur la non-discrimination et la protection des salariés. Il doit inciter à développer des concepts de cogestion et à expérimenter avec des machines apprenantes. L'IA intervient dans de nombreux processus, dans la sélection du personnel, dans la production, dans la gestion des processus de travail, dans la planification de l'affectation des travailleurs et dans bien d'autres domaines encore. Les auteurs du livre sont issus de l'environnement du syndicat allemand ver.di. Auparavant, un guide similaire avait été publié en janvier 2022 par le syndicat français CFTD, abordant entre autres des thèmes tels que la reconnaissance faciale, la surveillance dans le cadre du télétravail et l'utilisation d'algorithmes pour les promotions. On y trouve également des interviews de chercheurs et de élus qui sont confrontés dans la pratique à l'introduction de l'intelligence artificielle.



[Présentation succincte du guide allemand](#)  
[Commande du guide allemand](#)  
[Présentation succincte du guide français](#)  
[Télécharger le guide français](#)

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

### Formation CEE pour un fabricant suisse de matériaux de construction

Les 15 et 16 février 2022, une formation vidéo de deux jours a été organisée pour environ 80 membres et suppléants du CEE de Holcim. L'EWC Academy a expliqué les principes de la présentation des comptes et les points clés pour une analyse économique rapide de l'entreprise, utiles pour les élus. Dans ce cadre, les chiffres du bilan du groupe ont fait l'objet d'une brève analyse. Avec



70 000 employés, Holcim est le plus grand producteur de matériaux de construction au monde. Après la fusion avec le groupe français Lafarge, l'accord actuel du CEE a été signé en mars 2017 (voir [rapport dans EWC News 2/2017](#)).

### Problèmes liés au Brexit dans une entreprise technologique allemande

Depuis le 21 mars 2022, l'EWC Academy conseille le comité d'entreprise SE d'Aixtron sur une question fondamentale qui a occupé de nombreux comités d'entreprise européens au cours des derniers mois, à savoir le statut des délégués britanniques après le Brexit. L'employeur estime que les mandats britanniques ont expiré, alors que le comité d'entreprise SE exclut cette possibilité pendant un mandat en cours. Aixtron, dont le siège se trouve à Herzogenrath (près d'Aix-la-Chapelle), est un fabricant de matériaux pour l'industrie des semi-conducteurs qui emploie plus de 700 salariés en Allemagne et en Angleterre. Aixtron a été transformé en société européenne (SE) en décembre 2010 afin d'éviter totalement la participation des travailleurs au conseil de surveillance (voir [rapport dans EWC News 2/2011](#)).



### Procédure de conciliation irlandaise lancée dans une entreprise américaine



Le 21 avril 2022, le comité restreint du CEE de Verizon s'est réuni dans les bureaux parisiens à La Défense (photo) pour sa première réunion en présentiel depuis le début de la pandémie Corona. La direction centrale ne le traite pas comme un comité d'entreprise, mais comme un sous-comité de la direction, sous contrôle total de la hiérarchie. Depuis longtemps, elle bafoue consciemment et régulièrement ses droits et tente d'entraver ses activités. Donc la réunion à Paris a été interdite, comme déjà auparavant la réunion constitutive en janvier 2021 (voir [rapport dans EWC News 2/2021](#)).

En décembre 2021, le CEE s'était adressé au ministère irlandais du Travail pour qu'il impose une amende à l'entreprise (voir [rapport dans EWC News 4/2021](#)). Bien que la loi irlandaise sur le CEE mentionne explicitement la compétence du ministère, celui-ci a refusé de donner suite à la demande. Le CEE a alors déposé une plainte pénale contre la direction centrale auprès du procureur (« Director of Public Prosecutions ») à Dublin. Cette première plainte sera suivie d'une deuxième, car ni frais de déplacement ni des heures de délégation n'ont été accordés pour la réunion à Paris. Alors que le procureur est compétent pour les amendes, le CEE réclame ses frais de déplacement auprès de la Workplace Relations Commission (voir [rapport dans EWC News 2/2015](#)).

### Les droits fondamentaux du CEE contestés

La direction est remontée contre le CEE, qui a porté l'affaire devant les tribunaux à plusieurs reprises et a imposé une amende à Verizon en octobre 2020, la plus élevée dans l'histoire de la législation CEE en Europe (voir [rapport dans EWC News 3/2020](#)). En réaction à cela, la direction centrale a résilié l'accord CEE de droit britannique. Depuis, le CEE fonctionne sur base des prescriptions subsidiaires du droit irlandais. Il prévoit une arbitration en cas de litige sur des questions relatives au CEE, inspiré de l'instance de conciliation allemande. Lors de la réunion de Paris, le comité restreint a décidé de lancer une telle procédure d'arbitration pour résoudre les questions litigieuses à l'avenir et a désigné une avocate pour saisir le tribunal du travail de Dublin si aucun accord n'est possible à court terme quant au arbitre indépendant. C'est le premier cas de ce genre dans l'histoire de la loi CEE irlandaise. Le CEE est conseillé par l'EWC Academy.

[La loi irlandaise CEE](#)

[Les missions de la Workplace Relations Commission](#)

## 13. Les dates des séminaires actuels

Depuis janvier 2009, l'EWC Academy et son prédécesseur organisent des réunions et des séminaires pour les membres des comités d'entreprise européens, des comités d'entreprise SE et des groupes spéciaux de négociation. Jusqu'à présent, 855 représentants des travailleurs de 295 entreprises y ont participé, dont beaucoup à plusieurs reprises. Cela correspond à 25% de tous les CE transnationaux en Europe. À cela s'ajoutent de nombreuses manifestations internes et des conférences invitées chez d'autres organisateurs.

[Aperçu des prochaines dates de séminaires](#)

## 14e congrès de Hambourg pour les comités d'entreprise européens et de SE

Comme chaque année, notre colloque aura lieu en 2022, mais en raison de la pandémie de Corona pas à la date initialement prévue en janvier, mais seulement les 27 et 28 juin 2022. Pour commencer on y présentera les dernières évolutions du paysage des CEE, SE et une initiative législative du Parlement européen intitulée « Démocratie au travail » suivi d'une étude de cas d'une entreprise et d'une enquête sur les accords d'entreprise transnationaux. Des groupes de travail sur les thèmes du CEE seront proposés le deuxième jour.

[Le programme du colloque](#)



## Deux séminaires : protection des données et travail et intérimaire/externalisation



Du 31 août au 2 septembre 2022, auront lieu deux séminaires à Mayence : 1. un séminaire sur la protection des données et 2. un séminaire sur les contrats d'entreprise, le travail intérimaire et l'externalisation. Le point fort du séminaire 1 est le règlement général de l'UE sur la protection des données. Une évaluation des risques sera effectuée en tenant compte de la structure de chaque entreprise, les problèmes de traitement des données de commande et le contenu des accords d'entreprise sont au programme. Le séminaire 2 aborde le lien entre la politique de sous-traitance et les sous-chaînes, des exemples d'utilisation abusive et les possibilités de contrôle du comité d'entreprise. Le programme de la soirée comprend la visite de la Kupferbergterrasse, une voûte médiévale avec la cave à champagne la plus basse du monde (photo d'un séminaire

précédent).

[Le programme des deux séminaires](#)

## Séminaire CEE et SE à Kassel

Du 4 au 7 octobre 2022 aura lieu notre séminaire annuel pour les membres (également pour les futurs membres) des comités d'entreprise européens, des comités d'entreprise SE et des groupes spéciaux de négociation. Plusieurs modules de séminaire seront proposés aux débutants et aux personnes expérimentées. Le lieu du séminaire sera exceptionnellement l'hôtel du château Bad Wilhelmshöhe (uniquement en allemand). À partir du printemps 2023, le séminaire aura à nouveau régulièrement lieu au château de Montabaur (en allemand et en anglais).



[Le programme du séminaire de base](#)

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

## Pour la première fois, un séminaire CEE en Irlande



Ces dernières années, l'EWC Academy a organisé six colloques pour les CE européens à Londres. Après le Brexit, nous les déplaçons à Dublin, comme l'ont fait de nombreuses entreprises britanniques et américaines avec leur CEE (voir [rapport dans EWC News 1/2021](#)). La réunion aura lieu du 19 au 21 octobre 2022 et fera l'objet d'une interprétation simultanée. Au programme d'accompagnement : une visite de la Guinness Storehouse, la brasserie historique avec vue panoramique sur la ville (photo). Peuvent y participer non seulement les membres du CEE soumis au droit irlandais,

mais aussi tous ceux qui souhaitent échanger leurs expériences avec un management d'inspiration anglo-saxonne.

## Manifestations internes

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

[Exemples de séminaires intra](#)

## 14. Mentions légales

Les CEE-News sont publiées par :

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

Distribution de l'édition en langue allemande : 23.101 destinataires  
Distribution de l'édition en langue anglaise : 4.266 destinataires  
Distribution de l'édition en langue française : 4.225 destinataires

Archives de la newsletter : [www.ewc-news.com](http://www.ewc-news.com)

Pour vous [abonner](#) ou [désabonner](#) des EWC-News.

Nous sommes heureux de recevoir vos suggestions concernant cette newsletter et des rapports de votre CEE. N'hésitez pas à nous écrire : [info@ewc-academy.eu](mailto:info@ewc-academy.eu)