

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

Bienvenue à l'édition n° 1 / 2023 des EWC-News

Contenu

- [1. Le projet de directive CEE encore pour cette année](#)
- [2. Évolutions au niveau européen](#)
- [3. Évaluation des élections aux comités d'entreprise en Allemagne](#)
- [4. Évolutions actuelles en matière de droit des CEE](#)
- [5. Les tribunaux tranchent des questions de principe](#)
- [6. La création de comités d'entreprise européens](#)
- [7. Des accords CEE révisés](#)
- [8. Des exemples de négociations échouées](#)
- [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. Le projet de directive CEE encore pour cette année

Une large majorité au Parlement européen

Lors de la session plénière du 2 février 2023 à Bruxelles, 385 députés ont approuvé la résolution du rapporteur Dennis Radtke, selon laquelle la Commission européenne doit lancer une procédure législative pour une meilleure directive CEE au plus tard le 31 janvier 2024. Avec 118 votes contre et 99 abstentions, cela représente une majorité de 64%. Le chrétien-démocrate allemand et ancien secrétaire syndical Radtke avait été chargé de cette tâche par tous les groupes politiques. Le texte contient des propositions de formulation pour modifier et compléter certains articles de la directive CEE, comme cela a déjà été décidé par le comité en novembre 2022 (voir [rapport dans EWC News 4/2022](#)).



La proposition a reçu un large soutien de la part des chrétiens-démocrates, des sociaux-démocrates, des Verts, des libéraux et du groupe critique à l'égard de l'UE, dont fait partie le parti polonais au pouvoir, le PiS. Un nombre relativement important de voix contre a été exprimé par l'extrême droite et la gauche. Le débat avait déjà eu lieu le 19 janvier 2023 à Strasbourg, avec la participation de 27 députés. La grande majorité a soutenu la proposition, une libérale bulgare ainsi que des démocrates-chrétiens suédois et slovaques ne souhaitant ni amendes ni injonction. Le quota de genre pour les mandats du CEE est également controversé. Le Rassemblement national français d'extrême droite, parle d'une « machine infernale européenne » et d'un « bric-à-brac technocratique ». Le parti de droite espagnol Vox estime que la libre entreprise est menacée. Le parti hongrois au pouvoir, le Fidesz, s'oppose à toute modification de la directive. La Ligue italienne d'extrême droite veut que les sanctions en cas d'infraction à la directive soient définies par le droit national et non par Bruxelles. Le parti d'extrême droite allemand AfD veut renforcer les comités d'entreprise locaux afin qu'ils puissent lutter contre le Green Deal et l'émergence d'emplois d'avenir.

[Communiqué de presse sur le vote](#)[Vidéo du débat en séance plénière](#)[Procès-verbal du débat](#)[Le texte de la résolution](#)[Communiqué de presse des syndicats](#)

Les prochaines étapes

Le Parlement européen peut demander une procédure législative, mais ne peut pas l'imposer. Cette tâche est réservée à la Commission européenne. Le 1er mars 2023, elle a décidé qu'un projet serait présenté et la procédure législative serait lancée avant la fin de l'année 2023. Les partenaires sociaux seront consultés au niveau européen auparavant. Si les syndicats et les organisations patronales parviennent à une position commune, un tel texte pourrait être mis en vigueur en tant que nouvelle directive CEE. En été 2008, des propositions de texte communes des partenaires sociaux ont préparé le terrain pour l'adoption des modifications apportées à l'époque à la directive, mais pas avant que la Commission européenne ait lancé la procédure législative (voir [rapport dans EWC News 3/2008](#)).

[Article de presse sur l'annonce de la Commission européenne](#)

Annnonce d'évènement

L'état actuel de la procédure législative sera abordé lors de la prochaine conférence CEE les 29 et 30 janvier 2024 à Hambourg. Le programme sera disponible après la pause estivale.



2. Évolutions au niveau européen

Nouvelles règles pour le reporting sur la durabilité des entreprises



À l'avenir, toutes les entreprises de 250 salariés et plus devront non seulement publier leurs comptes annuels, mais aussi faire rapport sur les questions de durabilité telles que les droits environnementaux, les droits sociaux, les droits de l'homme et les facteurs de gouvernance. C'est ce que prescrit une nouvelle directive (« Corporate Sustainability Reporting Directive ») qui est entrée en vigueur le 5 janvier 2023. Les nouvelles dispositions doivent être transposées en droit national dans tous les pays de l'UE dans un délai de 18 mois. Le nombre d'entreprises soumises à l'obligation de reporting passe ainsi de 11 600 à environ 49 000 dans l'ensemble de l'UE. Il en résulte également de nouvelles possibilités d'information pour les comités d'entreprise européens. L'accord politique sur le contenu de la directive avait déjà été trouvé en juin 2022 (voir [rapport dans EWC News 3/2022](#)).

[Le texte de la directive](#)

[Explication de la Commission européenne](#)

[Aperçu du contenu de la directive](#)

Recours contre la directive sur le salaire minimum décent

Le 18 janvier 2023, le gouvernement du Danemark a déposé un recours en annulation contre la directive sur les salaires minimaux auprès de la Cour de justice européenne à Luxembourg. Elle est entrée en vigueur le 14 novembre 2022 et tous les pays de l'UE doivent la transposer dans leur droit national dans un délai de deux ans. Le Danemark s'y oppose. La directive n'impose pas seulement des salaires minimums décents dans tous les pays, mais veut aussi renforcer les négociations collectives (voir [rapport dans EWC News 4/2022](#)).



Alors que les syndicats de la plupart des pays de l'UE réclament la directive depuis longtemps, un salaire minimum légal n'est pas nécessaire dans les pays scandinaves, car le taux de couverture des conventions collectives et le nombre de membres des syndicats sont très élevés. En avril 2020, les syndicats de Danemark, Suède, Norvège et l'Islande s'étaient adressés à la Commission européenne et avaient mis en évidence des conséquences négatives (voir [rapport dans EWC News 3/2020](#)). Ils craignent une perte d'adhérents si tous les salariés bénéficient du salaire minimum - même ceux qui ne sont pas membres d'un syndicat. En signe de protestation, la confédération syndicale suédoise LO a temporairement cessé de verser des cotisations à la Confédération européenne des syndicats (voir [rapport dans EWC News 1/2022](#)).

Le gouvernement danois, dirigé par les sociaux-démocrates, partage les critiques des syndicats. En revanche, la plainte n'est pas soutenue par le nouveau gouvernement conservateur en Suède. En décembre 2021, le gouvernement social-démocrate précédent avait aussi abandonné son opposition de principe à la directive. En Finlande, le gouvernement rouge-vert a salué la directive dès le début. En Norvège et en Islande, les directives de l'UE en matière de droit du travail doivent être transposées si elles sont nécessaires au bon fonctionnement du marché intérieur. Le gouvernement norvégien et la

Commission européenne considèrent que ce n'est pas le cas, c'est pourquoi la directive ne sera pas mise en œuvre en Norvège et en Islande.

[Rapport sur les positions au Danemark et en Suède](#)
[Réflexions sur les conventions collectives en Scandinavie](#)

Le dialogue social doit être renforcé



Le 25 janvier 2023, la Commission européenne a présenté ses propositions sur la manière dont les États membres de l'UE peuvent promouvoir le dialogue social et la négociation collective dans leur pays. De moins en moins de personnes sont membres d'un syndicat et, dans certains secteurs comme les soins ou le travail sur plateforme, les négociations collectives sont quasiment inexistantes. La couverture des conventions collectives est en baisse constante dans presque toute l'UE. La directive sur les salaires minimums décents veut inverser cette tendance : 80% de la population active doit à l'avenir être couverte par des conventions collectives (voir [rapport dans EWC News 4/2022](#)).

Pour atteindre cet objectif, les capacités des partenaires sociaux doivent être renforcées afin qu'ils puissent mener des négociations collectives à grande échelle. Les syndicats faibles notamment en Europe centrale et orientale devraient être rendus capables d'agir grâce au soutien de l'État, comme c'est déjà le cas en France et Espagne depuis de nombreuses années. La Commission européenne veut apporter son soutien en créant un réseau de recherche à l'échelle européenne.

Le dialogue social au niveau européen, institutionnalisé en 1992 par le traité de Maastricht, doit également être renforcé. Les syndicats, les organisations patronales et la Commission européenne échangent ainsi régulièrement sur les questions de politique sociale. Les partenaires sociaux sont ainsi impliqués dans le processus législatif de l'UE. Dans le cadre du dialogue social, un accord-cadre sur la numérisation a par exemple vu le jour en juin 2020 (voir [rapport dans EWC News 3/2020](#)).

[Communication de la Commission européenne](#)
[Communiqué de presse des syndicats européens](#)
[Site web sur le dialogue social](#)
[Base de données avec les textes du dialogue social](#)

3. Évaluation des élections aux comités d'entreprise en Allemagne

Baisse de la participation électorale dans les grandes entreprises

Comme tous les quatre ans, tous les comités d'entreprise d'Allemagne ont été renouvelés entre mars et mai 2022. La loi sur les comités d'entreprise prescrit obligatoirement une période électorale unique, à laquelle il n'est possible de déroger que dans des cas exceptionnels. Dans des pays comme la France, en revanche, chaque entreprise fixe elle-même sa date d'élection. Le 2 décembre 2022, la fondation Hans Böckler a publié une évaluation des élections. Vu que l'Allemagne n'a pas d'obligation de rapport ni de chiffres officiels du ministère du Travail, c'est cette analyse qui fournit la seule base de données. Dans certains autres pays, une évaluation officielle des élections des comités d'entreprise par le gouvernement est en revanche indispensable, car cela constitue la base juridique pour l'évaluation de la représentativité des syndicats (voir [rapport dans EWC News 4/2014](#)).



Les élections des CE de 2022 ont été marquées par les effets de la pandémie de Corona et par de nouvelles règles légales applicables depuis juin 2021 (voir [rapport dans EWC News 2/2021](#)). Le travail à domicile et le vote par correspondance ont représenté un défi particulier pour la préparation et le déroulement des élections ainsi que pour la mobilisation. Mais la tendance à la baisse de l'intérêt a commencé plus tôt. Ainsi, la participation aux élections est passée de 80% (2014) à 76% (2018) pour atteindre 72% (2022), en particulier dans les grandes entreprises de plus de 1 000 salariés, où se présentent des listes de candidats et non des individus.

Les femmes occupent toujours 30% de tous les mandats, ce n'est que dans les branches des services que cette proportion est plus élevée et atteint presque la moitié. 38% des élus ont été élus pour la première fois au comité d'entreprise. Dans 8,3% des cas, le comité a été entièrement créé, ce qui ne se passe pas toujours sans problème (voir [rapport dans EWC News 3/2020](#)). On y observe une forte proportion de très jeunes élus.

[Résumé des résultats](#)

[Le rapport détaillé](#)

[Exemples de résultats électoraux dans l'industrie chimique](#)

Un institut proche des employeurs donne une estimation de la force des syndicats

Le 29 décembre 2022, l'Institut de l'économie allemande a présenté sa propre analyse sur base d'une enquête non représentative menée auprès de 750 entreprises. Les chiffres diffèrent quelque peu de l'analyse des données syndicales, mais les tendances sont les mêmes. Selon ces données, non seulement la participation aux élections diminue, mais aussi l'influence des syndicats. Aujourd'hui, seuls quatre membres de comité d'entreprise sur dix sont affiliés à un syndicat (39% à la DGB et 1% à des syndicats non affiliés à la DGB), cette proportion étant de 50% dans l'industrie manufacturière et de 12% dans le secteur des services. Dans une entreprise sur deux, il n'y a pas (ou plus) d'élus syndiqués. Sept présidents-élus de comité d'entreprise sur dix ont été réélus dans leurs fonctions. Ils sont âgés en moyenne de 50 ans et travaillent depuis 23 ans dans l'entreprise. 17% de tous les présidents-élus ont un diplôme universitaire. Le taux de syndicalisation en Allemagne est de 17,4%, plus élevé à l'Ouest qu'à l'Est, plus élevé dans le secteur industriel que dans le secteur des services. Il en ressort que les salariés sont beaucoup plus enclins à voter pour des syndicats qu'à y adhérer.

[Résumé des résultats](#)

[Le rapport détaillé](#)

4. Évolutions actuelles en matière de droit des CEE

La création d'un CEE en Angleterre reste possible après le Brexit



Le 25 janvier 2023, le Comité central d'arbitrage (CAC) à Londres, première instance dans le droit britannique des CEE, a jugé que le 2 Sisters Food Group devait constituer un CE européen. La plainte a été déposée le 4 octobre 2022, donc après le Brexit. Le fabricant de produits alimentaires de Birmingham emploie 13 000 personnes et possède des sites de production au Royaume-Uni, en Irlande, en Pologne et aux Pays-Bas. Les entreprises britanniques restent soumises à la législation britannique sur le CEE après le Brexit, selon la Cour d'appel du travail de Londres dans un jugement de novembre

2022 (voir [rapport dans EWC News 4/2022](#)).

La demande de création d'un CEE avait déjà été faite par deux pays en juillet 2015. Cependant, la direction centrale ne voulait pas de CEE et argumentait : « Vu la nature décentralisée de nos entreprises, nous n'avons pas de thèmes transnationaux qui nous unissent. De quoi allons-nous parler lors d'une réunion du CEE et quel sera l'ordre du jour ? » Après que le syndicat Unite a déposé une première plainte auprès du CAC, la direction centrale a promis en mars 2017 de mettre en place un groupe spécial de négociation. Mais cela n'a pas eu lieu, car les personnes responsables ont changé à plusieurs reprises, tant dans l'entreprise qu'au sein du syndicat. Finalement, la direction centrale a voulu annuler complètement la création du CEE en invoquant l'imminence du Brexit. Le CAC a alors décidé qu'un CEE devait être créé jusqu'au 30 juin 2023 sur la base des prescriptions subsidiaires.

[Le texte de la décision du CAC](#)

Nouvelle audition par la commission du Parlement irlandais

Le 8 février 2023, la commission commune de l'entreprise, du commerce et de l'emploi a poursuivi sa discussion sur le droit des CEE entamée en juin 2022, cette fois-ci sur l'application juridique des droits des CEE en Irlande. Trois experts ont été entendus à ce sujet, dont le Dr Werner Altmeyer de l'EWC Academy à Hambourg, qui a participé par vidéo. Tous les trois considèrent que la loi irlandaise sur les CEE (TICEA) n'est pas conforme à l'UE à des endroits importants.



Depuis mai 2022, une procédure d'infraction de la Commission européenne est en cours contre la République d'Irlande pour cette raison (voir [rapport dans EWC News 2/2022](#)). Après le Brexit, le pays est devenu la destination privilégiée des groupes américains et suisses, qui utilisaient jusqu'alors le droit britannique, mais aussi des entreprises britanniques. De ce fait, l'Irlande se trouve désormais à la troisième place dans l'UE après l'Allemagne et la France (voir [rapport dans EWC News 1/2021](#)).

La question des frais des CEE étrangers devant le tribunal fédéral du travail en Allemagne



Le 17 février 2023, le tribunal du travail du Land de Basse-Saxe a rejeté la demande du président-élu du CEE de Mayr-Melnhof de faire porter à la filiale allemande du fabricant d'emballages autrichien la responsabilité du remboursement des frais d'interprète et d'avocat. Les factures ont été établies à l'adresse de son entreprise à Delmenhorst, car le CEE n'a pas de bureau à Vienne. En janvier 2020, le tribunal du travail d'Oldenbourg avait décidé qu'un employeur allemand dans un groupe étranger était solidairement responsable des frais de déplacement du CEE (voir [rapport dans EWC News 1/2020](#)).

Le tribunal du travail du Land de Basse-Saxe a autorisé un recours juridique auprès de la Cour fédérale du travail. La question de principe va bien au-delà du cas concret. Si, en outre de la direction centrale à l'étranger, une filiale allemande devait également être tenue pour solidairement responsable, les comités d'entreprise européens pourraient porter plainte dans la juridiction de leur choix. Il en résulterait donc des « conditions de concurrence égales » par rapport aux entreprises multinationales, qui peuvent souvent choisir la juridiction à leur guise.

La Cour d'appel de Vienne donne raison au CEE

La direction centrale de Mayr-Melnhof refuse par principe de payer des experts et des avocats, car en Autriche, un comité d'entreprise local paie lui-même son avocat. Comme en France, il dispose pour cela d'un budget propre, appelé « Betriebsratsumlage ». Mais ce principe ne fonctionne pas pour le comité d'entreprise européen en Autriche, car il n'a pas de budget propre. Le 23 février 2023, la Cour d'appel de Vienne a confirmé la décision du tribunal du travail et des affaires sociales de première instance de Vienne de mars 2022, selon laquelle la direction centrale doit rembourser ces frais (voir [rapport dans EWC News 1/2022](#)). Un recours contre ce jugement est possible auprès de la Cour suprême, car il n'existe jusqu'à présent aucune jurisprudence sur le CEE en Autriche.

Cette question avait également occupé les tribunaux en Grande-Bretagne, où il n'y a pas d'expérience historique en matière de fonctionnement des comités d'entreprise. En octobre 2020, la Cour d'appel du travail de Londres a pris une décision de principe que de tels frais font partie des moyens nécessaires du CEE et a infligé une amende à la direction centrale du groupe de télécommunications américain Verizon, car elle ne voulait pas payer l'avocat du CEE (voir [rapport dans EWC News 3/2020](#)).

5. Les tribunaux tranchent des questions de principe

Les comités d'entreprise ont droit à un séminaire en présentiel

Le 24 novembre 2022, le Tribunal régional du travail de Düsseldorf a décidé que les élus n'étaient pas obligés d'assister à un webinaire au lieu d'un séminaire en présentiel. En janvier 2023, les motifs du jugement ont été rendus publics. La compagnie aérienne Eurowings, dont le siège est à Düsseldorf, ne peut pas invoquer l'économie de coûts réalisée lors d'un webinaire et doit rembourser à deux membres du comité d'entreprise les frais de participation à un séminaire en présentiel près de Berlin.



Le comité d'entreprise a fait valoir devant le tribunal qu'un webinaire n'était pas comparable à un séminaire en présentiel sur le plan qualitatif. Les questions, les échanges et les discussions « sont beaucoup moins bien possibles que lors d'un séminaire en présentiel ». Les formations en ligne sont plutôt des « cours frontaux » et un séminaire en présentiel apporte plus d'effet d'apprentissage. Selon le tribunal, ce point de vue « n'est pas contestable ». La question a une importance considérable pour les comités d'entreprise allemands, mais aussi pour les comités d'entreprise européens. Avec la pandémie Corona, les formats numériques sont largement devenus une partie intégrante du travail des comités d'entreprise (voir [rapport dans EWC News 3/2022](#)).

Les intérimaires bénéficient d'une « protection globale » avec les travailleurs permanents



Le 15 décembre 2022, la Cour de justice européenne a jugé que les intérimaires pouvaient être moins bien payés que les travailleurs permanents, mais qu'ils devaient toucher une compensation juste pour assurer une « protection globale ». Il peut s'agir de jours de congé supplémentaires. Dans les faits, cela signifie qu'une différence de traitement n'est plus autorisée et que le travail intérimaire n'est plus un modèle de dumping salarial.

Le cas vient de Wurtzbourg (Bavière), où une manutentionnaire dans le commerce de détail gagnait un tiers de moins par heure que ses collègues permanents. La Cour fédérale du travail a saisi la Cour de justice, comme le tribunal du travail de Caseloutre dans un cas similaire (voir [rapport dans EWC News 2/2020](#)). La Cour fédérale du travail doit maintenant clarifier comment ces avantages compensatoires doivent être chiffrés. C'est-à-dire, quel salaire supplémentaire devra être versé à la plaignante ? À l'avenir les tribunaux pourront déclarer sans effet une convention collective si elle ne protège pas les travailleurs intérimaires contre des conditions de travail inférieures, car la directive européenne sur le travail intérimaire établit le principe de l'égalité de traitement. Dans d'autres pays, cette pratique est courante : ainsi, en Pologne et en Belgique, les intérimaires gagnent autant que les salariés permanents, et en France, ils reçoivent même une prime de 10%.

[Rapport sur l'arrêt](#)

[Le texte de l'arrêt](#)

[Analyse critique de la situation](#)

Domages et intérêts pour discrimination salariale

Le 16 février 2023, une diplômée commerciale de Dresde a réussi à obtenir un arriéré de salaire de 14 500 € et un dédommagement de 2 000 € devant la Cour fédérale du travail. L'employeur, une entreprise de construction métallique de Misnie (Saxe), a invoqué le principe de la liberté contractuelle. Donc, la différence de salaire de 1 000 € par mois avec un collègue masculin n'était pas due au sexe, mais à l'habileté de négociation. Au début, les deux avaient reçu la même proposition salariale, mais l'homme avait exigé davantage pour signer le contrat de travail. Le tribunal a estimé que l'employeur avait discriminé la plaignante en raison de son sexe. Seules des raisons objectives et neutres du point de vue du genre, telles que les qualifications ou l'expérience professionnelle, peuvent justifier une différence de rémunération pour un même travail. Ce jugement est considéré comme une étape importante vers l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.



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

[Compte rendu de l'audience du tribunal](#)

[Analyse du jugement](#)

6. La création de comités d'entreprise européens

Un équipementier automobile américain crée un CEE de droit allemand



Le 12 décembre 2022, un accord sur le CEE a été signé au siège de la direction centrale de BorgWarner à Mannheim. Les négociations ont eu lieu après que BorgWarner ait racheté en octobre 2020 le groupe américain Delphi Technologies, où un CEE existait déjà depuis 1996. BorgWarner, l'un des 25 plus grands équipementiers automobiles du monde, n'avait pas encore mis en place un CEE. 19 délégués représenteront à l'avenir 17 200 salariés dans 10 pays de l'UE. Si une restructuration concerne un pays qui n'est pas représenté au CEE (par ex. la Grande-Bretagne), les deux parties peuvent convenir d'inviter un délégué de ce pays sans droit de vote.

Les réunions plénières ont lieu une fois par an. Les dix membres du comité restreint (un par pays) sont informés chaque trimestre par la direction centrale, lors d'une réunion vidéo, sauf accord contraire. Le CEE peut faire appel à des experts jusqu'à trois jours de conseil par an, au-delà uniquement si « l'expertise nécessaire ne peut pas être obtenue à un coût inférieur à celui de la

désignation de l'expert choisi ». Toutes les communications du CEE aux salariés et aux comités d'entreprise locaux doivent faire l'objet d'un accord entre la direction et le CEE. En cas de litige, une sorte d'instance de conciliation est prévue (« Joint Committee »). Toutes les autres caractéristiques correspondent en grande partie aux prescriptions subsidiaires de la directive européenne. Il existe cependant une clause qui ne devrait pas être compatible avec le droit européen : ainsi, la résiliation de l'accord sur le CEE entraîne automatiquement la dissolution du CEE. En France, cela a été interdit par la justice dans un cas comparable (voir [rapport dans EWC News 4/2021](#)).

Un prestataire de services de paiement français aux règles exemplaires

Le 17 janvier 2023, après une période de négociation de près de trois ans, un accord CEE a été signé au siège de Worldline à La Défense, en banlieue parisienne. Le CEE se réunit trois fois par an sous la présidence de l'employeur et compte 30 membres de 17 pays, représentant 13 500 salariés. Les pays les plus représentés sont la France (cinq sièges), l'Allemagne (quatre) et la Belgique (trois). À cela s'ajoute un mandat d'invité pour la Suisse et le Royaume-Uni.



Le CEE est compétent pour toutes les questions transfrontalières qui dépassent le pouvoir de décision des filiales. Il doit être consulté avant que des informations ne soient transmises au sein de l'entreprise. La consultation sur le rapport annuel de Worldline est très courte, car chaque projet individuel fait l'objet d'un processus de consultation spécifique qui dure jusqu'à deux mois et se termine par un avis du CEE. La condition préalable est qu'il ait reçu suffisamment d'informations pour une compréhension complète du projet. À toutes les étapes, ces informations peuvent être transmises aux représentations nationales des travailleurs, à moins qu'elles ne soient expressément classées confidentielles pour une période limitée.

Les responsabilités en cas de réorganisation majeure sont décrites de manière très détaillée et le CEE bénéficie d'une assistance complète par des experts : 20 jours de consultation par an et 30 jours supplémentaires pour chaque projet. Le rapport de l'expert est présenté aux deux parties, mais l'expert ne peut pas participer aux réunions du CEE, seulement aux réunions préliminaires du côté des travailleurs. Les membres du CEE ont 120 heures de temps de délégation par an en plus de la participation aux réunions, les membres suppléants 60 heures. S'y ajoutent 16 jours de formation au cours du mandat de quatre ans.

Les cinq membres du bureau se réunissent en présentiel. Des réunions extraordinaires peuvent également être organisées de manière hybride (une combinaison de réunions en ligne et en présentiel), à condition que les deux parties soient d'accord. Comme le prévoit la législation française, le CEE peut désigner un administrateur salarial (voir [rapport dans EWC News 4/2022](#)). Worldline est un groupe indépendant depuis mai 2019, elle était auparavant une filiale d'Atos et était représentée par le comité d'entreprise SE (voir [rapport dans EWC News 1/2022](#)).

[Entretien avec le directeur des ressources humaines sur la création du CEE](#)

Un groupe pharmaceutique américain crée un CEE de droit irlandais



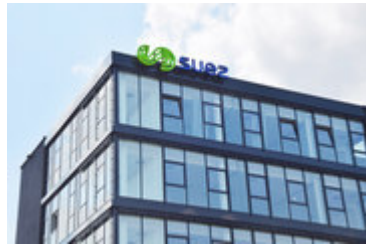
Depuis le 1er février 2023, il existe un accord CEE pour Cytiva. Les négociations étaient nécessaires parce que l'entreprise a été détachée du groupe GE Healthcare Systems en mars 2020 et vendue au conglomérat Danaher, qui n'a pas encore de CEE. Cytiva, qui emploie 7 000 personnes sur 40 sites dans le monde, produit des appareils pour la recherche pharmaceutique et la fabrication de médicaments. Le CEE couvre les pays du marché intérieur européen ainsi que le Royaume-Uni et la Suisse.

Dans un premier temps, les membres du groupe spécial de négociation agissent en tant que membres provisoires du CEE. Une nouvelle élection n'aura lieu que dans environ un an, lorsque les sites de l'entreprise acquise Pall Life Sciences seront intégrés. Le CEE organise deux réunions annuelles en présentiel et les cinq membres du comité exécutif rencontrent la direction centrale quatre fois par an, dont au moins une fois en présentiel. À cela s'ajoutent des réunions extraordinaires lorsqu'un projet de restructuration touche 3% du personnel européen ou 100 salariés dans deux pays. La procédure de consultation est décrite de manière précise, le CEE doit présenter un avis au plus tard 14 jours après avoir reçu toutes les informations. La direction centrale de Cytiva souhaite dissuader le CEE d'engager des litiges et refuse expressément de prendre en charge les frais d'avocat. Ce passage est probablement contraire au droit européen.

7. Des accords CEE révisés

Le prestataire français de gestion des déchets et de l'eau réduit la taille de son CEE

En janvier 2022, le groupe français de traitement des déchets Veolia a acheté des parties importantes de son concurrent Suez. L'acquisition a été vivement contestée et a pu être temporairement arrêtée par les CE devant les tribunaux (voir [rapport dans EWC News 4/2020](#)). Les filiales de Suez qui n'ont pas été vendues se trouvent en France, au Danemark, en Italie, en Espagne, en République tchèque, en Pologne, en Roumanie et au Royaume-Uni. Auparavant, le comité d'entreprise européen créé en 2013 avait des représentants de 19 pays (voir [rapport dans EWC News 3/2013](#)).



Par conséquent, un groupe spécial de négociation a été créé et un nouvel accord CEE a été signé le 22 novembre 2022 au siège de l'entreprise à La Défense. Le CEE sera réduit de 27 à 15 membres, mais conservera des caractéristiques du passé. Les réunions plénières continueront à avoir lieu tous les six mois sous la présidence de l'employeur, deux représentants des fédérations syndicales européennes pourront y participer en tant qu'invités. Le bureau est composé de quatre délégués (contre onze auparavant) qui se réunissent tous les deux mois. Le CEE peut faire appel à une société de conseil et dispose d'un budget de 40 000 € par an, en plus des frais de fonctionnement des réunions. Les groupes de travail sectoriels sur l'eau et les déchets sont dissous et deux groupes de travail subsistent : sur la santé et la sécurité au travail et sur des thèmes d'actualité changeants. Les groupes de travail se composent chacun de dix membres du CEE et de la direction, qui se réunissent deux fois par an.

Il contient des réglementations généreuses en matière de temps de délégation sans limitation précise des heures, ce qui est inhabituel dans le contexte français. Chaque membre du CEE a droit à au moins trois jours de formation par an et à un droit d'accès à toutes les filiales en Europe. Les frais de déplacement et d'interprétation sont pris en charge pour 15 missions par an. Si la direction centrale prend une décision qui ne concerne qu'un seul pays en dehors de la France, elle est considérée comme une question transfrontalière et le CEE est impliqué. Les 5 000 salariés britanniques continuent d'être représentés au CEE. Il est également prévu que le CEE reçoive des informations sur la stratégie mondiale de Suez.

L'entreprise américaine exclut les délégués britanniques



Depuis le 1er janvier 2023, un nouvel accord CEE est en vigueur pour l'entreprise informatique IBM, qui reste soumise au droit allemand, le pays de l'UE avec le plus grand nombre de salariés. Le CEE existe déjà depuis 1999, il se réunit deux fois par an sous la présidence de l'employeur. Les salariés ont moins de délégués que prévu par la directive européenne et le Royaume-Uni n'en fait plus partie. Le comité restreint compte six mandats pour six pays. Il est informé deux fois par an par la direction centrale des chiffres et des stratégies et se réunit en outre en cas de circonstances exceptionnelles.

Il y a circonstance exceptionnelle lorsqu'au moins deux pays et plus de 70 travailleurs par pays sont concernés. Le CEE doit émettre des avis dans un délai d'une semaine après les réunions extraordinaires. Il peut désigner des experts de son choix qui peuvent participer à des réunions avec l'employeur sur des sujets spécifiques. Un budget annuel de 15 000 € est prévu à cet effet, qui peut être reporté sur les années suivantes. Les réunions régulières du CEE durent trois jours, les réunions extraordinaires 1,5 jour, y compris la préparation et le débriefing internes. En plus des réunions, chaque délégué a droit à un congé annuel de 75 à 600 heures, selon sa fonction.

L'obligation de confidentialité avait fait l'objet d'un litige chez IBM. En octobre 2020, la Cour suprême espagnole a décidé que les membres du CEE pouvaient partager les plans de réduction des effectifs avec les comités d'entreprise locaux. Comme cela ne constitue pas une rupture de la confidentialité, des mesures disciplinaires sont exclues (voir [rapport dans EWC News 4/2020](#)). Le nouvel accord CEE tient compte de l'arrêt.

8. Des exemples de négociations échouées

Pour la première fois, un CEE sans accord en Espagne

Après plusieurs tentatives de négocier un accord CEE pour le groupe américain Lincoln Electric depuis 2017, l'élection de délégués pour un comité d'entreprise européen « par force de loi » sur base des prescriptions subsidiaires a finalement commencé le 3 octobre 2022 sous la pression des syndicats. Le fabricant américain de matériel de soudage, qui emploie 11 000 personnes dans le monde, a son siège européen dans la banlieue de Barcelone. Il est présent dans un grand nombre de pays de l'UE avec des sites de production et distribution. Dans l'histoire de l'Espagne, il s'agit du premier cas d'échec des négociations du CEE, les 22 autres comités d'entreprise européens en Espagne ont tous un accord.



Pour la première fois, une entreprise au Danemark n'a pas d'accord CEE



En avril 2023, le CEE du négociant danois en matériaux de construction Stark sera constitué après que le délai légal de négociation de trois ans a expiré sans résultat (photo de la dernière réunion du groupe spécial de négociation en octobre 2022 devant le siège du groupe à Frederiksberg près de Copenhague). L'EWC Academy avait largement accompagné les négociations (voir [rapport dans EWC News 3/2020](#)). Avec ses 13 000 employés, Stark est l'un des plus grands distributeurs de matériaux de construction en Europe du Nord et appartient à un investisseur financier. La moitié des effectifs se trouve en Allemagne, où des parties du groupe français Saint-Gobain ont été reprises en 2019.

Pour le Danemark, pays marqué par le partenariat social, cette situation est une première absolue, car les 26 autres comités d'entreprise européens du royaume ont tous un accord de CEE. C'est également inhabituel pour d'autres pays. Dans toute l'Europe, il n'y a que 23 autres entreprises dont le CEE fonctionne sans accord en raison des dispositions subsidiaires. Elles sont plus souvent que la moyenne concernées par des conflits judiciaires, car il n'y a souvent pas de consensus sur le rôle du comité d'entreprise européen entre les représentants des travailleurs et la direction centrale. De tels exemples se trouvent généralement dans des entreprises américaines comme Verizon, Oracle ou HP Inc. (voir [rapport dans EWC News 4/2020](#)).

Un transformateur allemand de matières plastiques sans accord de participation SE

Depuis le 16 janvier 2023, le groupe Wirthwein, qui emploie 3 500 personnes (dont 1 600 dans trois pays de l'UE), opère en tant que société européenne (SE). L'entreprise familiale, dont le siège se trouve à Creglingen, dans le nord-est du Bade-Wurtemberg, a ainsi pu exclure durablement toute participation au conseil de surveillance. La SE s'avère être une « forme juridique populaire et courante » pour les entreprises familiales et les start-ups afin d'échapper complètement et durablement au système allemand de cogestion. En moyenne, toutes les deux semaines, une nouvelle transformation en SE en Allemagne suit cet objectif. Le nombre de comités d'entreprise SE augmente donc beaucoup plus rapidement que le nombre de CE européens.



Dans le groupe Wirthwein, non seulement le personnel a été exclu du conseil de surveillance, mais aucun accord n'a pu être trouvé sur les droits du comité d'entreprise SE. Il fonctionne donc sur la base des dispositions de référence de la directive SE et il a la même composition comme le groupe spécial de négociation auparavant : huit sièges pour l'Allemagne, deux pour la Pologne et un pour l'Espagne. Il n'y avait pas encore de CEE auparavant. L'échec de telles négociations est très rare et indique une attitude dure de la part de la direction. En Allemagne, où environ 85% de toutes les transformations de SE en Europe ont lieu, il n'y a que peu de cas comparables (voir [rapport dans EWC News 3/2020](#)). En France, le seul autre pays de l'UE avec un nombre significatif de transformations en SE, il n'y a eu qu'un seul cas connu (voir [rapport dans EWC News 4/2022](#)).

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

9. Un regard au-delà de l'Europe

Le leader mondial des centres d'appels renforce sa responsabilité sociale

Après des années de pression, la fédération internationale des syndicats de services (UNI) a réussi à



conclure un accord-cadre mondial avec Teleperformance le 1er décembre 2022. Le groupe français, qui emploie 420 000 personnes dans 88 pays, s'y engage à respecter les libertés syndicales. La protection de la santé et sécurité au travail a fait l'objet de nombreuses critiques syndicales par le passé. C'est pourquoi des comités paritaires sont créés pour réaliser des évaluations de risques sur place.

L'accord va au-delà des exigences légales dans certains pays, notamment en Pologne, au Salvador, en Colombie, en Roumanie et en Jamaïque, où des améliorations sont attendues. En cas de désaccord, l'affaire est soumise à un médiateur neutre. La dernière étape consiste en une décision juridiquement contraignante, conformément au règlement international d'arbitrage du travail. Teleperformance opère en tant que société européenne (SE) et dispose d'un comité d'entreprise SE. En 2015, il s'agissait de la plus grande transformation de SE en Europe jusqu'à cette date (voir [rapport dans EWC News 3/2015](#)).

[Rapport sur la signature](#)

Un groupe pharmaceutique en route vers un comité d'entreprise mondial

Le 16 décembre 2022, le réseau syndical de Sanofi s'est réuni au siège du groupe à Paris. Les représentants des travailleurs d'Asie, d'Amérique latine et d'Europe ont invité la direction à discuter de la politique de l'entreprise en matière d'actions respectueuses des personnes et de l'environnement. A l'avenir, il est prévu de poursuivre le dialogue constructif et de donner au réseau syndical international un rôle officiel, prélude à un comité d'entreprise mondial. Sanofi possède 69 sites de production dans 32 pays à travers le monde et emploie 95 000 personnes. Malgré une augmentation des bénéfices, de nombreux emplois ont été supprimés dans la distribution.



[Rapport de la réunion](#)

[Rapport Sanofi sur la responsabilité sociale de l'entreprise](#)

Programme mondial d'avantages sociaux



Le 21 février 2023, le groupe français Sodexo a annoncé la mise en place d'un socle minimum d'avantages sociaux pour 412 000 salariés dans 53 pays : Congé parental, congé de soins, assurance vie et une ligne d'assistance 24h/24. Les avantages sociaux seront introduits progressivement et devraient déjà couvrir 60% de tous les pays d'ici fin 2024. Sodexo est l'un des plus grands employeurs au monde et gère les multi-services et la restauration collective. Depuis décembre 2011, il existe déjà un accord-cadre international avec les syndicats sur les droits sociaux fondamentaux (voir [rapport dans EWC News 4/2011](#)) et depuis mars 2021, un accord mondial sur la santé et la sécurité au travail (voir [rapport dans EWC News 2/2021](#)).

[Communiqué de presse de Sodexo](#)

10. Sites web intéressants

L'association polonaise des employeurs initie des cours en ligne sur le thème du CEE

Sur un nouveau site Internet, le projet Re-Invent, soutenu financièrement par l'UE, présente ses activités. L'objectif du projet est de promouvoir la participation des salariés dans les groupes multinationaux du secteur des services.

Il est dirigé par la Fédération des entrepreneurs polonais en coopération avec des associations patronales en Saxe (Allemagne) et en Andalousie (Espagne) ainsi que des syndicats en Espagne, en Italie, en Serbie et en Roumanie, dont la plupart ne sont pas affiliés à la Confédération européenne des syndicats. Des cours en ligne doivent sensibiliser les acteurs au niveau de l'entreprise à la création et au développement de comités d'entreprise européens, notamment pour anticiper les changements dans le monde du travail.



[Le nouveau site web](#)

Vidéo et documents sur la démocratie au travail



Nous avons besoin de mesures au niveau européen pour protéger et renforcer les droits d'information, de consultation et de participation des travailleurs ! C'est ce qu'écrit la Confédération européenne des syndicats (CES) sur son site web consacré à la démocratie au travail, où elle aborde tous les aspects de la question : CE européens, participation au conseil de surveillance, devoir de diligence dans les chaînes d'approvisionnement, règles en cas d'insolvabilité et de restructuration.

[Le site web sur la démocratie au travail](#)

Santé et sécurité dans la production textile

En septembre 2021, un nouvel « accord international sur la santé et la sécurité dans l'industrie du textile et de l'habillement » est entré en vigueur (voir [rapport dans EWC News 3/2021](#)). Un secrétariat basé à Amsterdam a été créé à cet effet pour la mise en œuvre des accords. Il aide les signataires à remplir leurs obligations.



[Le site web de l'accord international](#)

Campagne pour une loi européenne sur la chaîne d'approvisionnement



Une alliance de plus de 130 organisations d'Allemagne, dont des syndicats, demande une loi renforcée sur la chaîne d'approvisionnement avec des normes contraignantes pour les entreprises en matière de droits de l'homme et d'environnement dans toute l'Europe. En Allemagne, une loi sur la chaîne d'approvisionnement existe depuis le 1er janvier 2023, mais elle présente des faiblesses. En février 2022, la Commission européenne a présenté un projet de loi (voir [rapport dans EWC News 1/2022](#)), qui n'a pas encore été adopté et dont le contenu est politiquement controversé. Le site Internet présente des études de cas et met à disposition du matériel pour les campagnes.

[Le site web sur la loi sur la chaîne d'approvisionnement](#)

11. Nouvelles publications

Guide actualisé pour les travailleurs mobiles

Mi-novembre 2022, la Confédération européenne des syndicats (CES) a présenté la cinquième édition de son guide pour les travailleurs mobiles. Publié pour la première fois en 2004 et régulièrement mis à jour, il vise à fournir une aide aux travailleurs transfrontaliers. Le guide contient des informations pour les travailleurs frontaliers, les travailleurs détachés, les personnes travaillant simultanément dans plusieurs pays, les travailleurs saisonniers et les retraités à l'étranger. Les différents chapitres traitent de sujets tels que le droit de séjour, la libre circulation, les systèmes de sécurité sociale, le droit du travail, les conventions de double imposition. Les questions concrètes peuvent être, par exemple, les suivantes : Ai-je besoin d'un permis de travail ? Mon diplôme professionnel est-il reconnu ? Où dois-je m'assurer contre la maladie et où dois-je payer mes impôts ? Le guide est disponible en sept langues, il existe une version détaillée et une version courte.



[Télécharger la version courte](#)

[Télécharger le guide complet](#)

[Aperçu de toutes les versions linguistiques](#)

Mieux comprendre les restructurations dans les grands groupes



L'Association autrichienne de formation syndicale (VÖGB) à Vienne a présenté le 30 novembre 2022 une nouvelle brochure, destinée aux représentants des travailleurs au conseil de surveillance qui souhaitent se familiariser avec les indicateurs économiques. Concrètement, il s'agit de différentes formes de création de groupes, de management buy-out, d'échanges d'actions, de fusions ainsi que d'effets de synergie. La brochure contient une liste de contrôle en cas de restructuration pour le comité d'entreprise et traite du transfert de bénéfices et des comptes consolidés. La VÖGB publie régulièrement toute une série de guides de ce type, qui peuvent également être utiles aux membres des CE européens, par exemple pour l'analyse du bilan (voir [rapport dans EWC News 3/2017](#)). Les brochures ne sont disponibles qu'en allemand.

[Télécharger la brochure](#)

[Aperçu d'autres brochures](#)

Comment se comportent les multinationales en Europe centrale et orientale ?

À la mi-décembre 2022, l'Institut syndical européen (ETUI) à Bruxelles a publié cette étude qui analyse le rôle des multinationales dans le commerce de détail et le secteur automobile dans six pays (République tchèque, Slovaquie, Hongrie, Pologne, Roumanie et Slovaquie). Chaque chapitre traite d'un pays et se base sur des recherches et des entretiens dans deux ou plusieurs entreprises de chacun des deux secteurs. Les études révèlent une grande variété d'expériences, mais les entreprises d'Europe occidentale ne sont que très rarement disposées à transposer les bonnes pratiques de leur pays d'origine en Europe centrale et orientale. Il faut souvent les convaincre de respecter les syndicats. Les grèves ou les menaces de grève, bien que rares, ont été importantes pour gagner le respect. Les exemples sont Volkswagen en Slovaquie (voir [rapport dans EWC News 1/2018](#)) ou Audi en Hongrie (voir [rapport dans EWC News 1/2019](#)), mais également des grèves sauvages en Roumanie (voir [rapport dans EWC News 3/2019](#)). C'est clairement en Slovaquie que les syndicats sont les mieux placés.



[Brève description de l'étude](#)

[Télécharger l'étude](#)

Expertise sur le devoir de diligence dans la chaîne d'approvisionnement



Le 1er janvier 2023, la loi sur le devoir de diligence dans la chaîne d'approvisionnement est entrée en vigueur en Allemagne. Elle s'applique aux entreprises à partir de 3 000 salariés et en 2024 à partir de 1 000 salariés (voir [rapport dans EWC News 1/2021](#)). Cette loi vise à garantir la protection des droits de l'homme, l'interdiction du travail des enfants et du travail forcé, et la protection de l'environnement dans les chaînes d'approvisionnement. En pratique, cela signifie que les entreprises doivent créer des structures pour remplir leurs obligations de diligence et de contrôle, par exemple la gestion des risques de la chaîne d'approvisionnement ou la mise en place de délégués aux droits de l'homme. Cette expertise de la fondation Hans Böckler, publiée à temps pour le lancement de la loi, examine le rôle que les représentants des travailleurs et les syndicats peuvent jouer à cet égard. Ainsi, le conseil de surveillance doit contrôler le respect des obligations - après tout, les infractions peuvent coûter des millions à l'entreprise. Le comité

économique est également expressément compétent suite à la modification de la loi sur les comités d'entreprise et le comité d'entreprise européen peut utiliser ses droits à l'information pour traiter des questions relatives à la chaîne d'approvisionnement. L'auteur de l'expertise fait partie de l'équipe de l'EWC Academy.

[Brève description de l'expertise](#)

[Télécharger le rapport d'expertise](#)

[Explication de la nouvelle loi pour les comités d'entreprise](#)

[Nouvelle publication de la fédération syndicale UNI Europa](#)

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

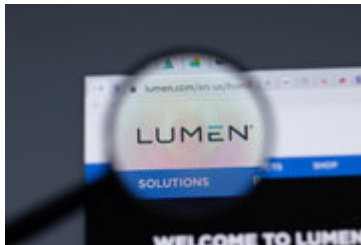
15e colloque CEE et SE à Hambourg

Les 30 et 31 janvier 2023, la réunion annuelle de l'EWC Academy a pu se tenir à la date habituelle pour la première fois depuis la pandémie de Corona et avec une participation presque aussi importante qu'auparavant. Près de 50 participants de six pays se sont informés sur les développements dans le paysage des CEE et des SE, les décisions de justice et les nouvelles propositions du Parlement européen pour la révision de la directive sur les CEE ([voir ci-dessus](#)).



Deux exemples d'entreprises ont ensuite été présentés : la protection des normes sociales lors de la vente d'une branche du groupe énergétique français Engie ([voir rapport dans EWC News 2/2022](#)) et le travail du CEE chez l'exploitant de maisons de soins Orpea, qui a été créé sur la base des prescriptions subsidiaires après l'échec des négociations ([voir rapport dans EWC News 4/2020](#)). Le deuxième jour était prévu pour des groupes de travail séparés sur le droit européen et la procédure de consultation. Le prochain colloque de Hambourg aura lieu les 29 et 30 janvier 2024.

Un prestataire de services informatiques londonien fait une acquisition



Depuis la mi-février 2023, l'EWC Academy conseille le comité d'entreprise européen de Colt Technology Services dans le cadre de l'acquisition prévue des activités européennes de Lumen Technologies, un groupe de télécommunications basé aux États-Unis. Colt exploite ses propres réseaux de fibre optique et centres de données en Europe avec bien plus de 5 000 employés et appartient à la société de fonds Fidelity Investments. Pour le CEE de Colt, l'intégration de 1 300 employés de Lumen signifie un agrandissement considérable grâce à des mandats supplémentaires provenant de nouveaux pays. La transaction devrait être finalisée d'ici fin 2023. Colt a un comité d'entreprise européen depuis 2004, l'accord a été mis à jour en mai 2019 et transféré en Irlande ([voir rapport dans EWC News 2/2019](#)).

[Communiqué de presse sur le projet d'acquisition](#)

Le nouveau comité d'entreprise SE veut utiliser ses droits d'initiative

Le 16 mars 2023, la première formation pour le comité d'entreprise SE récemment créé d'Eppendorf a eu lieu avec le soutien d'EWC Academy. Le fabricant hambourgeois de matériel de laboratoire avait conclu un accord de participation SE en juin 2021 ([voir rapport dans EWC News 3/2021](#)). La formation portait notamment sur l'utilisation des droits d'initiative dont dispose le comité d'entreprise SE. Dans les groupes de travail, la protection du travail et de la santé ainsi que l'égalité des chances ont été identifiées comme les thèmes les plus importants du premier mandat. L'accord SE prévoit également une protection particulière pour les nombreux petits pays qui n'ont pas de représentation des travailleurs. Les salariés de ces pays peuvent s'adresser directement au comité d'entreprise SE, qui exerce un droit de dialogue vis-à-vis de la direction centrale. Ici, le comité d'entreprise SE veut faire pression pour que les normes allemandes de l'entreprise familiale soient également appliquées dans toute l'Europe.



13. 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, 876 représentants des travailleurs de 300 entreprises y ont participé, dont beaucoup à plusieurs reprises. Cela correspond à 25% de tous les comités d'entreprise transnationaux en Europe. À cela s'ajoutent de nombreuses manifestations intra et des conférences invitées chez d'autres organisateurs.

[Aperçu des prochaines dates de séminaires](#)

Pour la première fois, un séminaire CEE en Irlande (*participation reste possible*)



Au cours des dernières années, l'EWC Academy a organisé six conférences spécialisées pour les comités d'entreprise 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 29 au 31 mars 2023 et fera l'objet d'une interprétation simultanée. Une visite de la Guinness Storehouse, la brasserie historique avec vue panoramique sur la ville, est prévue comme programme-cadre (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.

[Le programme du colloque](#)

Séminaire CEE et SE au château de Montabaur

Le prochain 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 du 11 au 14 avril 2023 à Montabaur. Le château est situé près de la gare TGV, à mi-chemin entre Francfort et Cologne. Plusieurs modules de séminaire sont proposés, tant pour les débutants que pour les avancés.



[Le programme du séminaire de base](#)

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

Séminaire juridique CEE



Notre séminaire juridique sur le droit du CEE aura lieu du 14 au 17 novembre 2023 à Bremerhaven. Les subtilités juridiques d'un accord CEE, la jurisprudence actuelle sur le CEE et l'application des normes européennes en cas de doute juridique y sont abordées. L'un des intervenants est Ralf-Peter Hayen, ancien chef d'unité auprès de la direction confédérale de la DGB et auteur d'un commentaire juridique sur le droit allemand des CEE (voir [rapport dans EWC News 2/2019](#)). Le séminaire abordera également l'impact de la loi sur le devoir de diligence sur le travail du comité d'entreprise.

[Le programme du séminaire](#)

16e séminaire de Hambourg pour les comités d'entreprise européens et de SE

Le prochain séminaire de Hambourg aura lieu les 29 et 30 janvier 2024. Comme toujours, les derniers développements dans le paysage des CEE et SE, des exemples de cas (« best practice ») de quelques entreprises ainsi que des décisions judiciaires actuelles y seront présentés. Cette fois-ci, le point central du colloque sera la suite des évolutions concernant la révision de la directive CEE. La Commission européenne avait annoncé le 1er mars 2023 le lancement d'une procédure législative pour une nouvelle directive sur les CEE, et ce avant la fin de l'année 2023. Le programme de la réunion sera disponible après la pause estivale.



Manifestations en interne

Vous trouverez ici un aperçu des thèmes possibles pour les événements in-house :

[Exemples de séminaires intra](#)

14. Mentions légales

Les EWC News sont publiées par :

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

Distribution de l'édition allemande : 23.484 destinataires
Distribution de l'édition allemande : 4.278 destinataires
Distribution de l'édition allemande : 4.297 destinataires

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

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

We are always pleased to receive comments and suggestions in relation to this newsletter as well as reports on your EWC activities. Please write us at: info@ewc-academy.eu