



Bienvenue au numéro 1 / 2024 d' EWC-News

Contenu

- [1. Projet de loi pour une nouvelle directive CEE](#)
- [2. Étude empirique de la Commission européenne](#)
- [3. Développements ultérieurs au niveau européen](#)
- [4. Rapports de différents pays](#)
- [5. Décisions des autorités et tribunaux nationaux](#)
- [6. Conflits sur des questions fondamentales du droit des CEE](#)
- [7. Création de comités d'entreprise européens](#)
- [8. Textes d'accords exemplaires](#)
- [9. Un regard au-delà de l'Europe](#)
- [10. Campagnes et sites Web](#)
- [11. Nouvelles publications](#)
- [12. L'EWC Academy : des exemples de notre travail](#)
- [13. Dates actuelles des séminaires](#)
- [14. Mentions légales](#)

1. Projet de loi pour une nouvelle directive CEE

À l'avenir, deux réunions CEE par an comme norme minimale



Le 24 janvier 2024, la Commission européenne a décidé d'un projet de texte visant à réviser la directive CEE. Ainsi, elle a officiellement lancé le processus législatif demandé par le Parlement européen en février 2023 (voir [rapport dans EWC News 1/2023](#)). De nombreuses revendications des parlementaires et des syndicats ont été reprises par la Commission européenne. Toutefois, la question controversée du montant des amendes en cas de violation des droits des CE européens devrait être tranchée individuellement par les pays de l'UE.

Les modifications proposées à la directive de 2009 sont les suivantes :

- Aujourd'hui, le CEE doit être impliqué si plusieurs pays sont concernés par une restructuration (« mesure transnationale »). À l'avenir, il devrait être compétent si les effectifs sont réduits dans un seul pays et que cela risque d'avoir un impact sur les emplois dans d'autres pays.
- Le texte contient une précision selon laquelle la consultation du CEE doit généralement avoir lieu avant la décision définitive de la direction centrale.
- La première réunion du groupe spécial de négociation doit avoir eu lieu dans les six mois suivant la demande de création d'un CEE, sinon les négociations sont considérées comme ayant échoué et le CEE sera immédiatement formé par force de loi.
- À l'avenir, les accords CEE devront réglementer le cadre financier pour le recours à des experts, les litiges juridiques et la formation ainsi que le format des réunions du CEE (en face à face ou par vidéoconférence).
- Dans la mesure du possible, chaque sexe devrait obtenir 40% des sièges au CEE et au comité restreint.
- Il devrait y avoir au moins deux sessions plénières chaque année.
- Les experts du CEE ne peuvent plus être exclus des réunions conjointes avec la direction.
- Les exigences de confidentialité doivent être justifiées plus clairement par la direction centrale.
- Chaque pays de l'UE devrait établir dans sa législation nationale sur les CEE des sanctions efficaces, dissuasives et proportionnées qui tiennent compte de la gravité, de la durée, des conséquences et de la nature intentionnelle ou négligente de l'infraction. Lors de la détermination du montant des amendes, la taille et la situation financière de l'entreprise

sanctionnée (par exemple le chiffre d'affaires annuel) ainsi que d'autres critères pertinents doivent être prises en compte.

- Les accords CEE dits « volontaires » d'avant septembre 1996 perdent leur statut particulier.
- La Commission européenne souhaite surveiller à l'avenir l'application de ces nouvelles réglementations et a défini un certain nombre d'indicateurs de suivi à cet effet: par ex. le nombre de litiges juridiques sur certains aspects de la nouvelle directive.

Renégociation des accords CEE nécessaire

Afin d'augmenter l'efficacité des comités d'entreprise européens, les nouvelles exigences en matière de ressources financières et matérielles (experts, frais de justice, formation) s'appliquent en principe à tous les accords CEE existants, y compris les accords « volontaires » d'avant le 22 septembre 1996. Si c'est le cas et ne répondant pas encore à ces exigences, ils doivent être ajustés ou renégociés pour éviter les risques de litiges. Cela s'appliquera probablement à un très grand nombre d'accords CEE. Une période de transition de seulement deux ans est prévue à cet effet. Si ces négociations échouent, seules les dispositions subsidiaires (CEE selon la loi) s'appliquent.

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

[Télécharger le projet de loi avec explications](#)

[La réaction des syndicats](#)

[La réaction des associations patronales européennes](#)

[La réaction des associations patronales allemandes](#)

[Document de travail du Parlement européen](#)

Le Parlement européen recueille les demandes de modifications

Dès le 13 février 2024, l'eurodéputé allemand Dennis Radtke (photo) a formulé des demandes spécifiques de modifications du projet de texte soumis par la Commission européenne. Le chrétien-démocrate, ancien secrétaire syndical de l'IG BCE, a été nommé rapporteur par toutes les fractions confondues. Il a démarré l'ensemble du processus législatif avec son rapport d'initiative en mai 2022 (voir [rapport dans EWC News 2/2022](#)).



Le projet de réponse officielle du Parlement européen à la proposition de loi appelle à une définition élargie des termes « mesures transnationales » et « consultation », il veut réduire le temps de négociation pour la création d'un CEE de 36 à 18 mois, permettre un recours aux tribunaux pour des injonctions provisoires afin d'arrêter les décisions de la direction et adapter les sanctions au règlement général sur la protection des données. Les dispositions de la directive devraient également s'appliquer automatiquement aux accords CEE existants et divergents. Une période « sans comité d'entreprise » devrait être exclue en cas d'expiration ou de résiliation de l'accord CEE (ce qui n'est actuellement le cas qu'en Autriche).

[Le projet avec les modifications demandées](#)

Les prochaines étapes

Les demandes de modifications émanant du Parlement européen sont d'abord discutées et votées en commission de l'emploi et des affaires sociales. Sur cette base, les négociations devraient débuter au sein du trilogue, le « comité de conciliation » entre les trois institutions législatives (Commission européenne, Parlement européen et Conseil des ministres). Il y aura certainement des changements dans le texte. L'adoption de la nouvelle directive n'est possible qu'après les élections européennes de juin 2024.

Annonce d'un événement

Après leur entrée en vigueur, un grand nombre d'accords CEE doivent être adaptés dans les deux ans après. Afin de préparer ces négociations, nous proposons un séminaire à Wurtzbourg du 12 bis 15 Novembre 2024.



[Le programme du séminaire](#)

2. Étude empirique de la Commission européenne

Problèmes pratiques et juridiques du travail des CEE



En préparation du processus législatif, un certain nombre de critères pertinents de la directive révisée ont été examinés sous différents aspects entre décembre 2022 et décembre 2023. L'étude a été réalisée par le même consortium (y compris l'EWC Academy) qui avait été chargé de l'étude en 2016 (voir [rapport dans EWC News 2/2018](#)). La nouvelle étude s'est concentrée sur la pratique actuelle des comités d'entreprise européens, la transposition nationale de la directive CEE, une évaluation de la jurisprudence en matière de CEE dans les différents pays de l'UE et l'analyse de la consultation en deux étapes des partenaires sociaux européens en 2023 (voir [rapport dans EWC News 4/2023](#)). Les résultats des études de l'Institut syndical européen des dernières années ont également été inclus (voir [rapport dans EWC News 1/2020](#)).

Parmi les 1 000 comités d'entreprise européens existants aujourd'hui, 35% fonctionnent encore avec un accord « volontaire » non soumis à la directive – plus de la moitié d'entre eux relèvent du droit allemand, français ou belge. Les trois quarts de toutes les entreprises soumises à la directive européenne n'ont pas encore créé de CEE. Lors des entretiens, moins de la moitié des représentants des travailleurs interrogés ont déclaré que l'information et la consultation au sein du CEE étaient utiles. Seuls 20% ont été impliqués avant que la direction ne prenne la décision finale. Les entretiens avec les représentants des employeurs ont révélé qu'il existe des idées très différentes sur ce qu'est réellement une « consultation efficace ». Selon les deux parties interrogées, il est essentiel d'avoir à une relation de confiance pour y arriver.

Évaluation des décisions de justice

Jusqu'à présent, la Cour de justice européenne de Luxembourg n'a traité que trois fois des questions de CEE. Les procédures de 2001 et 2004 concernaient les informations qu'un comité d'entreprise allemand peut demander à son employeur avant la création d'un CEE. Les plaintes des comités d'entreprise européens ne sont encore jamais arrivées à Luxembourg. Par conséquent, seuls les jugements des tribunaux nationaux ont pu être évalués pour l'étude. En Grande-Bretagne et en France, des amendes ont été infligées à la direction centrale pour consultation insuffisante, et en France, en Belgique et en Espagne, des mesures ont même été stoppées au moyen d'une injonction.

La prise en charge par la direction centrale des frais des litiges juridiques n'est pas clairement réglementée dans tous les pays, la loi sur les CEE des Pays-Bas étant la plus claire. Il existe également souvent des problèmes liés aux informations confidentielles. La situation juridique varie considérablement d'un pays à l'autre. Ici aussi, les Pays-Bas disposent de la meilleure réglementation du point de vue des représentants des salariés. Dans un certain nombre de pays, notamment en Finlande et en Irlande, il existe des problèmes d'accès à la justice. Aucun pays de l'UE n'a fixé de critères d'évaluation en matière d'amendes.

[Télécharger l'étude](#)

3. Développements ultérieurs au niveau européen

Le dialogue social doit être renforcé

Le 31 janvier 2024, lors d'un sommet social au château de Val-Duchesse, en périphérie de Bruxelles, les principales associations patronales et syndicales européennes ont rencontré les dirigeants politiques de l'UE. Le dialogue social, qui a été lancé ici en 1985 pour préparer le marché intérieur européen, fait désormais partie du traité sur le fonctionnement de l'UE. Selon celui-ci, la Commission européenne est tenue de consulter les partenaires sociaux avant toute initiative législative en matière de droit du travail et social, elle doit leur donner la possibilité de négocier des accords sur ces questions qui peuvent être mis en œuvre par le biais du droit européen.



Le dialogue social a apporté des résultats concrets dans les années 1990 : des lignes directrices sur le congé parental, le travail à temps partiel et les contrats de travail à durée déterminée ont été élaborées. Les négociations sur le travail intérimaire ont échoué en 2001 et aucune loi n'a été adoptée sur cette question depuis. Plus récemment, les négociations entre les partenaires sociaux européens sur un accord-cadre sur le télétravail et le droit à la déconnexion ont également échoué en novembre 2023 (voir [rapport dans EWC News 4/2023](#)). Ce blocage doit maintenant être surmonté et le dialogue social dans les différents pays de l'UE doit également être renforcé. La couverture souhaitée par les

négociations collectives de 80% nécessite un renforcement des capacités des employeurs et des syndicats nationaux, notamment en Europe de l'Est (voir [rapport dans EWC News 4/2022](#)).

Un envoyé spécifique pour le dialogue social

Un pacte de dialogue social doit être négocié d'ici début 2025. Il comprend un soutien financier au dialogue social européen et dans les États membres actuels et futurs (pays candidats), ainsi qu'un soutien à la mise en œuvre des accords négociés par les partenaires sociaux. Il est prévu de nommer un envoyé qui soutiendra le dialogue social national et européen et réagira aux perturbations via un nouveau système d'alerte.

[Fiche d'information : qu'est-ce que le dialogue social européen?](#)

[Communiqué de presse sur le sommet social](#)

[Communiqué de presse de la CES](#)

[Rétrospective du dialogue social depuis 1985](#)

La protection des travailleurs des plateformes rejetée



Le 16 février 2024, la directive sur la protection des personnes travaillant via les plateformes numériques n'a pas obtenu la majorité requise de 65% de la population de l'UE au Conseil des ministres. 23 pays (63%) ont voté pour, seule la France s'y est opposée, mais l'Allemagne, la Grèce et l'Estonie se sont abstenu. Les travailleurs des plateformes sont généralement employés comme coursiers à vélo, chauffeurs de taxi ou aides domestiques et sont des pseudo-indépendants sans protection

du droit du travail et du droit social. Le patron n'est pas une personne, mais une application. Les décisions sont prises par un algorithme.

En décembre 2021, la Commission européenne a présenté une proposition législative pour améliorer les conditions de travail sur les plateformes numériques (voir [rapport dans EWC News 4/2021](#)). Les travailleurs qui répondent à certains critères devraient automatiquement être classés comme salariés, sauf si la plateforme peut prouver le contraire. Ils bénéficieraient alors des droits des salariés et des avantages sociaux et seraient autorisés à négocier collectivement. En mai 2023, la Confédération européenne des syndicats (CES) a publié des analyses par pays sur la situation juridique des salariés dans l'économie de plateforme (voir [rapport dans EWC News3/2023](#)).

[Communiqué de presse de la CES](#)

[Rapport sur le contenu de la directive](#)

[Évaluation de l'impact dans différents pays](#)

Un veto de l'Allemagne conduit à la suspension de la directive sur le devoir de diligence

Le 28 février 2024, il n'y a pas eu de majorité au Conseil des ministres européen au sujet de la directive sur le devoir de diligence des multinationales pour le contrôle des droits de l'homme et des règles environnementales dans la chaîne d'approvisionnement. Le vote avait déjà auparavant été annulé à deux reprises en dernière minute, malgré un accord obtenu avec la Commission européenne et le Parlement européen en décembre 2023 (voir [rapport dans EWC-News 4/2023](#)).



L'Allemagne a dû s'abstenir parce que son partenaire de coalition libéral, le FDP, avait mis son veto au dernier moment. Dès que cela a été connu, d'autres pays se sont prononcés contre la directive et ont voté contre, dont la France, l'Italie, la Suède et la Finlande. Le 21 février 2024, plusieurs grands groupes alimentaires avaient expressément demandé l'adoption de la directive. Pour les syndicats, ce rejet a eu l'effet d'un choc. À l'heure actuelle, on ne sait absolument pas si la directive sera renégociée après les élections européennes ou si elle sera complètement abandonnée.

[Rapport sur le premier report du vote](#)

[Interview sur le blocage politique en Allemagne](#)

[Rapport sur la demande des entreprises alimentaires](#)

[Communiqué de presse des syndicats après le vote](#)

[Étude de la Fondation Hans Böckler sur la directive relative à la chaîne d'approvisionnement](#)

4. Rapports de différents pays

Quand l'euro sera-t-il introduit en République tchèque ?



Le 6 février 2024, le gouvernement de Prague a décidé de préparer d'ici octobre 2024 une analyse sur l'éventuelle adhésion du pays au mécanisme de change européen. Pour introduire l'euro, un pays doit faire partie du mécanisme de change depuis au moins deux ans, et la couronne ne doit alors pas fluctuer de plus de 15% par rapport à l'euro. Le pays a un gouvernement favorable à l'Europe depuis décembre 2021 (voir [rapport dans EWC News 4/2021](#)).

Si le gouvernement décide de rejoindre le mécanisme de change après les élections générales de 2025, l'euro pourrait être introduit d'ici 2028. La République tchèque y est obligée et elle a été reportée à plusieurs reprises depuis 2002. Dans aucun autre pays à ne pas avoir encore introduit l'euro, le rejet n'est plus marqué qu'en République tchèque. Seuls 44% sont favorables à la monnaie commune, tandis qu'en Hongrie et en Roumanie, plus de 70% de la population y sont favorables. Depuis début 2024, les entreprises tchèques sont autorisées à tenir leur comptabilité en euros si elles exportent vers des pays à monnaie commune. Ils sont également autorisées à payer les impôts en euros. Le Danemark et la Bulgarie sont actuellement membres du mécanisme de change, et la Roumanie souhaite y adhérer en 2027. Récemment, la Croatie a également participé au mécanisme de change et a pu introduire l'euro le 1er janvier 2023 (voir [rapport dans EWC News 4/2022](#)).

[Article de presse sur la décision du gouvernement](#)
[Observatoire syndical République tchèque](#)

Pour la première fois des négociations collectives « vertes » en Espagne

Le 13 février 2024, le gouvernement espagnol a présenté au Parlement une proposition législative sur la mobilité durable sur le lieu de travail. Les entreprises de 500 salariés ou plus ou de 250 par équipe doivent élaborer des plans de mobilité durable sur le lieu de travail dans les 24 mois suivant l'entrée en vigueur de la loi. Ces plans doivent être négociés avec le comité d'entreprise ou à défaut, avec une commission des syndicats représentatifs de la branche. Il s'agirait d'un accord d'entreprise, doté d'un statut juridique similaire aux accords sur l'égalité des chances. (voir [rapport dans EWC News 2/2022](#)).



Une telle convention collective interne doit contenir des mesures ciblées en faveur de la mobilité durable qui font l'objet d'un contrôle externe: par ex. promouvoir les transports publics et le covoiturage à émissions faibles ou nulles, réduire les flux de navetteurs aux heures de pointe, règles en matière de télétravail. Cela comprend également des mesures de sécurité et de prévention des accidents sur le chemin du travail. En pratique, cela peut signifier que les tickets de transports publics sont payés par l'employeur. L'employeur peut subventionner le prix d'achat des voitures utilisées pour le covoiturage ou pour passer des véhicules à essence aux véhicules électriques. Une autre option serait de considérer les déplacements domicile-travail comme du temps de travail à part entière s'ils sont effectués dans les transports publics ou par des véhicules respectueux de l'environnement tels que des vélos ou des scooters.

[Rapport sur le projet de loi](#)
[Observatoire syndical Espagne](#)

Projet pilote de la semaine des quatre jours au Portugal



En juin 2023, 41 entreprises ont réduit le temps de travail hebdomadaire entre 32 et 36 heures sur quatre jours, avec maintien du salaire. En règle générale, la semaine de 40 heures est toujours de rigueur au Portugal. Des sociétés de conseil, des entreprises technologiques et commerciales, un département dans une entreprise industrielle et des institutions sociales ont participé à ce projet pilote. Contrairement à l'Espagne, ils ne bénéficient d'aucune aide financière de l'État. Les premiers résultats sont maintenant disponibles après six mois. Les travailleurs étaient plus épanouis, plus détendus, tout en effectuant le même travail. Ils étaient plus reposés grâce au jours de congé supplémentaires, leur concentration et leur créativité ont augmenté et les jours de maladie ont diminué.

Des modèles similaires pour un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée existent en Islande, en Irlande et aux Pays-Bas. Le plus grand test sur la semaine de quatre jours, avec 3 300

participants, existe en Grande-Bretagne sous le slogan : 100% de salaire, 80% de temps, 100% de productivité. En Belgique, de nombreux salariés peuvent choisir de répartir leur temps de travail sur quatre ou cinq jours par semaine. En France, la semaine légale de 35 heures existe déjà depuis l'an 2000.

[Communiqué de presse sur le projet pilote](#)
[Rapport sur le projet pilote](#)
[Interview with the research project manager](#)

5. Décisions des autorités et tribunaux nationaux

Amazon condamné à une amende pour méthodes de surveillance inappropriées

Le 27 décembre 2023, la Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés (CNIL) a infligé une amende de 32 millions € à la division logistique d'Amazon France (3% du chiffre d'affaires) pour surveillance excessive des travailleurs des centres de distribution. Cela inclut la vitesse à laquelle les éléments sont numérisés et le temps d'inactivité des scanners. Toutes les données sont conservées pendant un mois et évaluées statistiquement, ce que l'autorité considère comme irrecevable. La surveillance peut obliger les employés de l'entrepôt à justifier chaque pause ou interruption.



La même question a également été soulevée par une autorité de protection des données en Allemagne, qui a interdit à Amazon cette forme de collecte de données. Le 9 février 2023, le tribunal administratif de Hanovre a rendu une décision différente. Depuis lors, Amazon est autorisé à surveiller la vitesse de travail dans le centre logistique de Winsen (Luhe), près de Hambourg, à l'aide de scanners manuels.

[Rapport sur l'amende en France](#)
[Communiqué de presse de la Commission Informatique et Libertés](#)
[Article de presse sur la décision de justice en Allemagne](#)

NEWS Menu

Scotland | Scotland Politics | Scotland Business

Hundreds of jobs go as Aberdeen paper mill goes into administration

🕒 65 minutes ago

La législation européenne a toujours un impact au Royaume-Uni

Le 11 janvier 2024, le tribunal du travail d'Aberdeen (Écosse) a accordé à posteriori une indemnité moyenne de 4 000 £ (4 600 €) par personne, pour un total de 1,2 million £ (1,4 million €) à environ 300 anciens salariés de la papeterie Stoneywood. Dans une procédure modèle, cinq salariés avaient déjà réussi à faire valoir leurs droits par un jugement du 28 novembre 2024. L'indemnité doit être versée, car la consultation légalement requise avec les représentants des salariés n'a pas eu lieu. En septembre 2022, les administrateurs judiciaires avaient licencié 301 des 372 salariés sans préavis. L'usine appartient à l'entreprise papetière française Arjowiggins, qui a arrêté la production sur tous ses sites britanniques en raison de sa faillite.

L'obligation de consultation avant les licenciements collectifs s'appuie sur une directive européenne de 1998, transposée à l'époque dans le droit britannique et maintenue après le Brexit. En avril 2013, le gouvernement britannique a réduit le délai de 90 à 45 jours ([voir rapport dans EWC News 2/2013](#)). L'arrêt du tribunal du travail d'Aberdeen confirme effectivement un arrêt historique de la Cour de justice européenne de septembre 2009, selon lequel les salariés licenciés recevraient une indemnité de licenciement plus élevée si le processus de consultation avec les représentants des salariés était incorrect. À l'époque, cela concernait les salariés de Fujitsu Siemens Computers en Finlande ([voir rapport dans EWC News 1/2010](#)). Dans d'autres pays comme en Espagne, des procédures de consultation inadéquates ont conduit à l'annulation de licenciements ([voir rapport dans EWC News 2/2014](#)); en France, dix mois de salaire supplémentaires ont dû être versés en plus des indemnités de licenciement déjà versées, à hauteur de 130 000 € par personne ([voir rapport dans EWC News 2/2020](#)).

[Rapport sur le premier jugement de la procédure modèle](#)
[Communiqué du syndicat Unite](#)

Les employeurs ne sont pas autorisés de limiter les élus à la formation en ligne

Le 7 février 2024, le Tribunal fédéral du travail en Allemagne s'est prononcé pour la première fois sur

la question de savoir si, pour des raisons de coût, un employeur doit payer uniquement une formation en ligne, au lieu d'un séminaire physique pour le comité d'entreprise. La compagnie aérienne Eurowings avait refusé de rembourser à deux membres du comité d'entreprise de Düsseldorf les frais d'hébergement et de repas nécessaires à leur participation à un séminaire en présentiel près de Berlin. Les plus hauts juges du travail allemands estiment que le comité d'entreprise dispose d'une certaine latitude pour décider des formations auxquelles il envoie ses membres. Cela inclut également le choix du format de la formation. Le Tribunal fédéral du travail confirme ainsi la décision du Tribunal régional du travail de Düsseldorf de novembre 2022 (voir [rapport dans EWC News 1/2023](#)).



[Communiqué de presse du Tribunal fédéral du travail](#)

6. Conflits sur des questions fondamentales du droit des CEE

La création de CEE dans un processus numérique accéléré ?



Le 5 janvier 2024, la société pharmaceutique suisse Galderma a invité les membres du groupe spécial de négociation à une vidéoconférence de deux heures sans interprète dans un délai très court et l'a qualifiée de réunion constitutive du groupe spécial de négociation (GSN). Complètement surpris par la situation, les délégués ont refusé d'élire un président, car ils ne s'étaient jamais rencontrés en personne auparavant. L'employeur voulait s'assurer qu'il avait entamé les négociations à temps, avant la fin du délai légal de six mois. Il a donc enregistré la vidéoconférence comme preuve.

Galderma est spécialisée dans les produits de soins de la peau et faisait partie du groupe alimentaire Nestlé jusqu'en 2019. Après la vente à des investisseurs financiers, il était possible de fonder un comité d'entreprise européen distinct; la demande en ce sens est venue à l'été 2023 de l'Allemagne, de la France et de la Suède. L'entreprise compte 5 500 employés dans le monde et a désigné la succursale de Vienne comme direction centrale au sein de l'UE. Selon la législation sur les CEE, chaque membre d'un GSN ou d'un CEE a légalement droit à un interprète, ce que la Cour suprême autrichienne a confirmé en août 2023 (voir [rapport dans EWC News 4/2023](#)). Il existe également un arrêt à ce sujet en Italie : la Cour d'appel de Toscane a statué en juin 2020 que les réunions en face à face et les interprètes doivent être rémunérés (voir [rapport dans EWC News 2/2020](#)).

La Cour suprême de Londres ne veut pas traiter de la question des CEE

Le 24 janvier 2024, les plus hauts juges du Royaume-Uni ont rejeté la demande du CEE d'Adecco d'autoriser un appel contre l'arrêt de juillet 2023 de la cour d'appel d'Angleterre et du Pays de Galles (voir [rapport dans EWC News 3/2023](#)). Le litige concerne des licenciements collectifs en Suède et en Allemagne aux printemps 2020, sur lesquels aucune information ni consultation du CEE n'a été effectuée. Le prestataire suisse de services de personnel Adecco a donc été condamné à une amende à Londres. Jusqu'au Brexit, elle était soumise au droit britannique.



La Cour d'appel a annulé cette amende et renvoyé l'affaire en première instance, le Comité central d'arbitrage (CAC). Il faut maintenant examiner si les licenciements collectifs en Suède et en Allemagne étaient liés ou s'ils ont eu des effets (réels ou potentiels) sur un autre pays dans le cadre de l'accord CEE. Ce n'est que dans ce cas qu'il s'agit d'une « mesure transnationale » et c'est seulement alors que le CEE est responsable. Cette question controversée revient sans cesse dans de nombreux comités d'entreprise européens, mais n'a jamais été tranchée par les plus hautes juridictions. La proposition de la Commission européenne d'une nouvelle directive CEE du 24 janvier 2024 laisse également encore place à l'interprétation (voir [rapport ci-dessus](#)).

7. Crédit de comités d'entreprise européens

Nouveau CEE pour le fabricant franco-allemand de conteneurs à déchets

Le 7 décembre 2023, un accord CEE de droit français a été signé au siège de Sulo à Colombes (près



de Paris). Sulo a son deuxième siège social à Herford (Westphalie), où se trouvent l'administration centrale et la plus grande usine de poubelles au monde. Le fabricant de plastique appartient à un investisseur financier et à une banque de développement française. Les négociations sur l'accord CEE, qui s'inspirent largement des pratiques françaises, n'ont duré que trois mois.

Le nouveau CEE représente 2 000 salariés dans dix pays, dont la moitié en France, et compte 15 membres qui se réunissent une fois par an sous la présidence de l'employeur. Ils élisent le secrétaire et quatre autres membres du comité restreint. En cas de restructuration, des réunions spéciales sont organisées si 30% des effectifs dans deux pays ou l'ensemble du groupe est concerné. L'implication d'experts est largement possible. Comme d'habitude en France, il prépare un rapport basé sur les données fournies par l'entreprise, qu'il présente lors d'une autre réunion du CEE un mois plus tard. Ce n'est qu'à ce moment-là que le CEE décide de son avis.

Des vidéoconférences sont possibles si les deux parties sont d'accord. Sans consentement, le président (l'employeur) peut convoquer jusqu'à trois réunions par an sous forme de vidéoconférence. Les horaires de délégation en dehors des réunions officielles et des stages sont précisément définis. Les membres du CEE bénéficient de 4 à 12 heures, les membres du comité restreint de 16 à 24 heures et le secrétaire de 24 à 32 heures par an. La formation de l'ensemble du CEE est convenue entre le président et le secrétaire. De plus, un plan de formation individuel est créé pour chaque membre du CEE.

[Télécharger l'accord CEE](#)

Un fournisseur australien de services d'ingénierie crée un CEE de droit néerlandais

Un accord CEE pour Worley a été signé à La Haye le 8 décembre 2023. La société de Sydney est spécialisée dans la réalisation de projets et le conseil dans les secteurs des matières premières et de l'énergie et compte 48 000 travailleurs dans 45 pays à travers le monde. Le CEE représente 3 700 salariés en Europe (hors Royaume-Uni) et compte 15 membres issus de sept pays, quatre des Pays-Bas et quatre de Norvège. Les petits pays de moins de 20 salariés ne sont pas représentés au sein du CEE.



Une réunion du CEE se tient physiquement une fois par an, elle est présidée par l'employeur. Un comité restreint composé de cinq membres maximum gère les affaires quotidiennes. Il se réunit une fois par trimestre et lors des consultations en cas de restructuration, mais par vidéo uniquement. Il peut tenir une réunion physique par an. Des consultations extraordinaires ont lieu lorsque 10% des effectifs sont concernés dans deux pays (un total d'au moins 250 salariés) ou 100 salariés sur un seul site dans un seul pays. Ils durent normalement quatre semaines, mais le délai est discuté au cas par cas. Une fois le processus de consultation terminé, le comité restreint recevra régulièrement des informations sur la mise en œuvre et l'impact de la mesure.

De nombreux éléments de l'accord CEE sont conformes aux prescriptions subsidiaires de la directive européenne. Mais il y a aussi trois points critiques. Le CEE n'a pas droit à des interprètes (seul l'anglais est parlé), si l'obligation de confidentialité n'est pas respectée, les délégués peuvent être exclus du CEE et la résiliation de l'accord CEE entraîne la dissolution du CEE. Les salariés pourront alors demander la nomination d'un groupe spécial de négociation, mais ne disposeront plus de CEE pendant une période pouvant aller jusqu'à trois ans.

Le prestataire suisse de services de restauration fonde un CEE en France



Après deux ans de négociations, un accord CEE pour Selecta a été signé lors d'une réunion à Madrid le 19 janvier 2024. L'entreprise, basée dans le canton de Zoug, considéré comme le paradis fiscal de la Suisse, exploite des distributeurs automatiques de boissons et de snacks dans les espaces publics ainsi que des snacks et des cafés dans des entreprises, des cantines et des épiceries dans 16 pays. En tant que leader du marché européen, Selecta emploie 6 500 personnes et appartient à un investisseur financier américain.

L'accord CEE fournit un premier exemple de la manière dont les normes de la directive CEE prévue peuvent être largement intégrées tout en limitant les possibilités de travail du CEE. Bien qu'il n'y ait qu'une seule réunion par an, le CEE est considéré comme une personne morale et peut introduire des actions judiciaires contre la direction centrale. Selon le modèle français, la présidence revient au PDG

du groupe. Les 14 membres du CEE issus de onze pays élisent le secrétaire et deux autres membres du comité restreint. Ils doivent venir de différents pays. La Suisse et le Royaume-Uni ne sont pas représentés au CEE.

Des réglementations restrictives pour le travail des CEE

La réunion annuelle du CEE a lieu en présentiel ; le comité restreint n'a pas le droit légal d'assister aux réunions en présentiel. Deux fois par an, il rencontre la direction centrale en visioconférence. En cas de restructuration, des réunions spéciales sont prévues, mais la direction décide si a lieu une réunion en présentiel ou une vidéoconférence. Le CEE n'a ici aucun droit de veto. Il doit soumettre sa déclaration au plus tard au bout d'une semaine. Mais les réunions exceptionnelles seront rares, car la compétence du CEE a été sévèrement réduit. Il n'est compétent que si deux pays et au moins 10% de la main-d'œuvre européenne sont concernés. Seuls sont pris en compte les pays dans lesquels au moins 30 à 50% de la population active nationale est concernée.

Les membres du CEE peuvent tenir des conférences téléphoniques et vidéo entre eux à tout moment, mais ils ne disposent que de huit heures par an pour toutes les activités du CEE, tandis que les membres du comité restreint disposent de 20 heures. Les réunions convoquées par l'employeur et les formations ne sont pas prises en compte. Le budget des experts est limité à 10 000 € par an. L'accord CEE de Selecta pourrait continuer à s'appliquer sans ajustements majeurs si la nouvelle directive CEE entre en vigueur sous sa forme actuelle. L'exemple montre qu'une grande prudence est de mise lors de la négociation d'accords CEE afin de ne pas être en deçà des normes législatives.

8. Textes d'accords exemplaires

Division en deux sociétés distinctes

Le 11 décembre 2023, l'entreprise chimique belge Solvay a scindé sa division chimie de spécialité en une société indépendante appelée Syensqo. Elle est cotée en bourse et dispose dès le premier jour d'un comité d'entreprise européen. Des accords CEE distincts ont été signés pour les deux parties de l'entreprise le 23 novembre 2023. Pendant une période transitoire de deux ans, les comités restreints des deux organes du CEE se réuniront régulièrement pour discuter des conséquences de cette scission. Depuis mars 2015, il existe un comité d'entreprise mondial (voir [rapport dans EWC News 2/2015](#)), qui sera maintenu dans les deux entreprises.



Le CEE de Solvay a été fondé en 1995 et comptera désormais 13 membres issus de onze pays, représentant 5 700 salariés. Le nouveau CEE de Syensqo compte dix membres issus de sept pays et représente 4 900 salariés. Le Royaume-Uni est impliqué dans les deux comités, le plus grand pays étant la France. Les accords s'inspirent donc fortement du modèle français, bien qu'ils soient soumis au droit belge, c'est l'employeur qui assure la présidence de la réunion. Il existe des commissions restreintes composées de trois membres qui se réunissent dix fois par an, les trois membres suppléants étant également invités deux fois. Par ailleurs, les comités d'entreprise européens peuvent constituer des groupes de travail. Les sessions plénières ont lieu deux fois par an et durent au moins trois jours. Chaque année, un séminaire en présentiel est organisé pour l'ensemble du CEE. Solvay est connu pour sa culture d'entreprise très collaborative et a conclu plusieurs accords d'entreprise transnationaux (voir [rapport dans EWC News 2/2020](#)).

Mesures pour remédier à la pénurie de travailleurs qualifiés



Le 24 janvier 2024, la direction centrale du groupe français d'aéronautique et d'électronique Safran a signé à Bruxelles avec la Fédération européenne des syndicats industriels (industriALL) un accord européen sur l'insertion professionnelle des jeunes. Il s'applique à plus de 53 000 salariés dans l'Espace économique européen, en Suisse et au Royaume-Uni et s'appuie sur un accord conclu en mars 2013 (voir [rapport dans EWC News 2/2013](#)).

En raison de la forte demande en main-d'œuvre qualifiée, une entreprise de haute technologie comme Safran se doit d'être attractive auprès des jeunes. L'accord définit des mesures et des objectifs d'intégration des apprentis, stagiaires et étudiants chercheurs pour toutes les implantations européennes, qui seront précisées avec la participation des représentants locaux des salariés. Tous les stagiaires des programmes d'études en alternance ont droit à un entretien avec le service des ressources humaines pour discuter de leur futur parcours professionnel. En cas de difficultés, un accompagnement est prévu. Pour suivre l'accord, un comité sera mis en place avec la participation du

CE européen, qui rencontrera dans un délai de six mois les responsables des ressources humaines de toutes les succursales européennes pour examiner les indicateurs quantitatifs et qualitatifs de l'accord. Depuis mars 2015, Safran dispose d'un accord européen sur le développement des compétences, qui a été approfondi en juin 2021 (voir [rapport dans EWC News 2/2021](#)). L'accord CEE n'a été entièrement révisé qu'en septembre 2023 (voir [rapport dans EWC News 4/2023](#)).

[Télécharger l'accord](#)

9. Un regard au-delà de l'Europe

Chiffres clés de la responsabilité sociale des entreprises

Le 4 décembre 2023, la direction du groupe français d'aéronautique et d'électronique Safran a conclu un accord-cadre avec la Fédération syndicale internationale de l'industrie (industriALL). Il s'applique à tous les 83 000 salariés dans le monde et étend les obligations de l'accord de 2017 (voir [rapport dans EWC News 4/2017](#)). Les nouveautés sont un chapitre sur le changement climatique et une série de chiffres clés spécifiques permettant d'évaluer et de contrôler une fois par an le respect de l'accord-cadre. Ceux-ci incluent, par ex. la proportion de salariés bénéficiant d'une représentation locale des salariés, la part de femmes dans l'effectif et dans les comités d'entreprise et des chiffres clés de réduction de la pollution de l'environnement.



[Rapport de signature](#)

[Télécharger l'accord](#)

[Étude de l'impact des accords-cadres internationaux](#)

Pas de reconnaissance officielle des syndicats au niveau international



Les 19 et 20 décembre 2023, 20 représentants syndicaux de neuf pays du groupe industriel français Saint-Gobain se sont réunis à Paris. Ils ont discuté des effets de l'Industrie 4.0 sur les salariés de différentes régions du monde. La fermeture de l'usine de verre d'Eupen (Belgique) était également à l'ordre du jour. Le DRH a assisté à la réunion et a discuté des problèmes locaux soulevés par les représentants syndicaux.

Cependant, Saint-Gobain n'est pas prêt à reconnaître officiellement le réseau syndical international ni à établir un comité d'entreprise mondial pour ses 168 000 salariés répartis dans 75 pays. Cela contredit la pratique de nombreuses autres multinationales françaises. Saint-Gobain a été fondée en 1665 comme verrerie pour meubler la Galerie des Glaces du Château de Versailles. Aujourd'hui, l'accent est mis sur le verre et les matériaux de construction. Le personnel détient 8% du capital et représente trois des 14 membres du conseil d'administration. Un comité d'entreprise européen existe depuis 1988.

[Rapport de la réunion](#)

Normes sociales mondiales après la vente

Le 24 janvier 2024, la direction de Lipton Teas and Infusions a conclu un protocole d'accord avec la Fédération internationale des syndicats de l'alimentation (UITA). Il comprend un engagement à respecter les normes du droit international du travail pour l'ensemble de ses 17 000 travailleurs, dont 13 500 dans ses propres plantations de thé. Cela inclut le droit d'adhérer à des syndicats et de négocier collectivement, sans répression ni discrimination. Cela s'applique également aux fournisseurs de Lipton.



Pour suivre l'accord, la direction rencontre les représentants de l'UITA deux fois par an; l'une de ces réunions est combinée avec une visite des lieux de travail. L'entreprise prend en charge les frais de déplacement de la délégation syndicale. Lipton, basée à Rotterdam, était une division d'Unilever et a été vendue à un investisseur financier en juillet 2022. Un accord comparable est en vigueur chez Unilever depuis octobre 2018 (voir [rapport dans EWC News 4/2018](#)).

[Télécharger l'accord](#)

10. Campagnes et sites Web

Recherche sur la politique sociale européenne



L'Observatoire social européen (OSE) de Bruxelles est l'un des 100 groupes de réflexion sur la politique sociale les plus importants au monde. Depuis 1984, il analyse les politiques sociales et d'emploi de l'UE et de ses États membres, depuis les effets du marché intérieur et de l'union monétaire jusqu'à la restructuration écologique et les conséquences sociales de la numérisation. Il coopère également avec l'Institut syndical européen (ETUI).

[Le site de l'observatoire](#)

Garantir les droits des salariés dans le secteur des colis

Avec une campagne intitulée « Une livraison équitable au lieu d'une livraison », le syndicat des services (ver.di) appelle le gouvernement fédéral allemand à adopter une loi garantissant les droits des salariés dans le secteur des colis. Une pétition cite trois revendications : l'interdiction des sous-traitants, une limite de poids de 20 kg pour les envois de colis traités par une seule personne et des contrôles gouvernementaux plus stricts.



[Explication des motifs de la pétition](#)

[Vidéo de campagne](#)

[Brochure de campagne](#)

[Rapport sur la situation de l'industrie](#)

Les systèmes algorithmiques destinés à profiter aux gens

AlgorithmWatch est une organisation de défense des droits de l'homme fondée en 2016 et basée à Berlin et Zurich. Elle examine les risques et les effets des systèmes de prise de décision automatisés sur la société et préconise que les algorithmes et l'intelligence artificielle (IA) renforcent plutôt qu'affaiblissent la justice, la démocratie et la durabilité. Parmi les projets de recherche se trouvent par exemple : les risques de discrimination des systèmes numériques et l'élaboration d'un indice de durabilité pour l'intelligence artificielle. AlgorithmWatch est financé par le gouvernement fédéral allemand et la Fondation Hans Böckler.

[Le site AlgorithmWatch](#)

Association des travailleurs technologiques de Berlin

La « Berlin Tech Workers Coalition » soutient les travailleurs des entreprises technologiques dans la création de comités d'entreprise, le recrutement de membres syndiqués pour obtenir des salaires plus élevés ou la lutte contre la discrimination. Les membres travaillent comme coursiers à vélo, modérateurs de contenu, préparateurs d'entrepôt et programmeurs de jeux vidéo. L'association est soutenue par les syndicats ver.di et IG Metall.



[Le site Web de la Berlin Tech Workers Coalition](#)

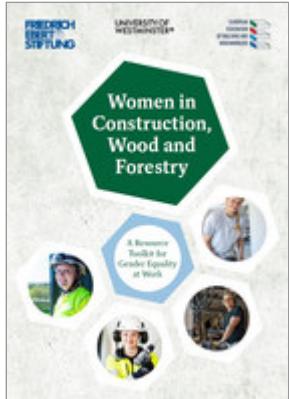
[Informations sur la constitution des comités d'entreprise](#)

[Aperçu des associations locales dans le monde](#)

11. Nouvelles publications

Manuel qui promeut la proportion de femmes dans l'industrie de la construction et du bois

Le 12 décembre 2023, la Fédération européenne des travailleurs de la construction et du bois (EFBH), en collaboration avec la Fondation Friedrich Ebert et l'Université de Westminster, a publié une collection d'outils sur l'égalité des sexes dans les industries de la construction, du bois et de la forêt.



Les femmes ne représentent actuellement que 10% de tous les salariés de ce secteur. Le manuel est basé sur les résultats d'une étude empirique et décrit les meilleures pratiques et bons exemples de plusieurs pays, divisés en cinq chapitres : politique de l'emploi, image de l'industrie, politique des ressources humaines, conditions de travail et formation professionnelle. Chaque section thématique relie le sujet à l'égalité des sexes et comprend une liste de contrôle d'actions spécifiques pour améliorer l'égalité et surmonter les obstacles. Des priorités spécifiques au genre en matière de santé et de sécurité au travail sont également identifiées.

[Plus d'informations sur le manuel](#)

[Télécharger le manuel](#)

Participation du CEE aux restructurations transfrontalières

Cette thèse a été publiée le 15 janvier 2024 et traite de la question de savoir comment le comité d'entreprise européen peut faire valoir efficacement ses droits de participation en vertu du droit allemand. L'auteur explique d'abord les origines de la directive CEE, puis explique l'application de la loi allemande sur les CEE de manière détaillée, ce qui équivaut presque à un commentaire juridique. Vient ensuite une analyse des sanctions possibles en cas de participation insuffisante, qui en Allemagne ne répondent pas aux normes requises par la directive européenne. Puisqu'il est inutile pour le CEE d'exiger une consultation sur une mesure déjà mise en œuvre, une mesure d'injonction au préalable est nécessaire. L'auteur le déduit en détail du droit européen. Il se réfère à des décisions de justice en Allemagne comme dans l'affaire Visteon (voir [rapport dans EWC News 3/2011](#)) ou Deutsche Telekom (voir [rapport dans EWC News 1/2019](#)) ainsi qu'en France dans l'affaire Gaz de France (voir [rapport dans EWC News 1/2008](#)).



[Plus d'informations sur le livre](#)

[Commander le livre](#)

Rapports d'entreprise sur les aspects écologiques et sociaux



Le 17 janvier 2024, la Fondation Otto Brenner a présenté un document de travail qui décrit une nouvelle approche du « reporting commercial intégré » qui aborde les aspects écologiques et sociaux en plus des aspects purement économiques et financiers. Depuis janvier 2023, il existe une directive européenne qui oblige les entreprises de 500 salariés ou plus à rendre compte des aspects de durabilité tels que les droits environnementaux, les droits sociaux, les droits de l'homme et les facteurs de gouvernance (voir [rapport dans EWC News 3/2023](#)). Le document de travail s'adresse principalement aux journalistes économiques, mais il est également utile aux comités d'entreprise. Il contient une liste de contrôle avec des indicateurs pour l'équilibre écologique d'une entreprise et précise des critères concrets pour évaluer la gouvernance sociale d'entreprise. L'auteur a également évalué des études de cas de deux entreprises allemandes. La Fondation Otto Brenner appartient à la fédération syndicale IG Metall et est au service de la science et de la recherche.

[Informations complémentaires sur le document de travail](#)

[Télécharger la version courte du document de travail](#)

[Télécharger l'intégralité du document de travail](#)

[Rapport sur l'importance pour le CEE](#)

Comment les syndicats peuvent-ils utiliser la loi allemande sur le devoir de diligence ?

Fin janvier 2024, le centre de formation syndical de la DGB à Düsseldorf a publié une brochure sur le potentiel de la loi en vigueur depuis janvier 2023 (voir [rapport dans EWC News 1/2023](#)). Depuis lors, les grandes entreprises sont obligées de vérifier leurs chaînes d'approvisionnement pour détecter toute violation des droits de l'homme et de l'environnement et de prendre des mesures en cas de violation des normes. La brochure décrit la base juridique et présente quelques points de départ pour les syndicats et les comités d'entreprise. Citons à titre d'exemple la participation de groupes d'intérêt

locaux, l'accord pour l'industrie textile (voir [rapport dans EWC News 3/2021](#)), le dialogue sur l'industrie automobile mené par le gouvernement fédéral et un exemple au Mexique, où une instance représentative des salariés pourrait être créée dans une entreprise familiale allemande avec le soutien de l'IG Metall.

[Plus d'informations sur la brochure](#)

[Téléchargez la plaquette](#)

[Podcast sur le droit de la chaîne d'approvisionnement](#)

[Risques pour les droits de l'homme dans le secteur de l'énergie](#)



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

16e conférence spécialisée pour les comités d'entreprise européens à Hambourg



Quelques jours seulement après le lancement par la Commission européenne du processus législatif visant à réviser la directive CEE à Bruxelles, près de 50 participants de huit pays ont pris connaissance des détails à Hambourg les 29 et 30 janvier 2024. L'avocat du travail et expert en droit des CEE, le professeur Filip Dorssemont, est venu de Bruxelles pour effectuer une première analyse. Une responsable de recherche d'ICF Europe, un cabinet de conseil qui a réalisé l'étude actuelle sur les CEE pour la Commission européenne (voir [rapport ci-dessus](#)).

D'autres sujets comprenaient les développements actuels du droit européen, les comités d'entreprise européens et SE et les nouvelles décisions de justice. Le travail du comité d'entreprise SE français de Teleperformance a été présenté comme un exemple de bonne pratique (voir [rapport dans EWC News 4/2023](#)). La première journée s'est terminée par une promenade en bateau avec buffet sur l'Elbe. Comme toujours, des groupes de travail séparés ont eu lieu le deuxième jour : un sur la manière dont le CEE communique et un autre sur des questions juridiques particulières. La prochaine conférence de Hambourg aura lieu les 27 et 28 janvier 2025.

Restructuration chez un prestataire de services de paiement néerlandais

L'EWC Academy conseille le comité d'entreprise SE d'equensWorldline depuis le 14 février 2024. L'entreprise d'Utrecht traite les transactions de paiement électronique pour 250 banques de l'UE avec 5 000 employés et opère en tant que société européenne (SE) depuis 2008. En 2016, equens a été rachetée par le concurrent français Worldline, mais est restée une filiale indépendante dotée d'un comité d'entreprise SE. Worldline n'a fondé un comité d'entreprise européen pour l'ensemble du groupe qu'en janvier 2023 (voir [rapport dans EWC News 1/2023](#)).



Le 7 février 2024, la société mère Worldline a entamé une restructuration qui comprend la suppression de 8% de ses effectifs. Les calculs économiques sur lesquels repose la mesure envisagée sont actuellement analysés par les consultants de la EWC Academy, qui soutient le comité d'entreprise SE dans le cadre du processus de consultation.

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

Formation CEE pour un fabricant néerlandais de semi-conducteurs



Les 6 et 7 mars 2024, EWC Academy a organisé une formation pour le comité d'entreprise européen de NXP Semiconductors. Le plus grand fabricant de semi-conducteurs d'Europe, dont le siège se trouve à Eindhoven, était une branche du groupe Philips jusqu'en 2006. Après la scission a été créée un CEE en 2007. Il représente 12 000 travailleurs dans l'UE, au Royaume-Uni et en Suisse. Cette fois-ci, les 16 membres de dix pays se sont réunis à Hambourg pour leur réunion

semestrielle. La formation couvrait les systèmes nationaux de relations professionnelles en Europe, les droits issus de l'accord CEE et les modalités d'une procédure de consultation approfondie.

13. Dates actuelles des séminaires

Depuis janvier 2009, la EWC Academy et l'organisation qui l'a précédée organisent des conférences et des séminaires pour les membres des comités d'entreprise européens, des comités d'entreprise SE et des organes spéciaux de négociation. Jusqu'à présent, 921 représentants des salariés de 313 entreprises y ont participé, pour la plupart à plusieurs reprises. Cela correspond à 25% de tous les comités d'entreprise transnationaux en Europe. Il existe également de nombreux événements internes et conférences invitées chez d'autres organisateurs.

[Aperçu des dates des prochains séminaires](#)

Séminaire CEE et SE à Paris (*participation à court terme encore possible*)

Du 25 au 28 mars 2024, après une longue pause, un séminaire aura lieu à Paris pour la quatrième fois. Le premier jour, il y aura une introduction en français au système des comités d'entreprise et au paysage syndical allemand. Le deuxième jour, une conférence franco-allemande (avec interprètes) est organisée. Le dernier jour, il est prévu de visiter un salon pour les comités sociaux et économiques français, ce qui constitue un point fort particulier pour tous les participant non français.



[Le programme du séminaire](#)

Séminaire de base au Château de Montabaur (*participation à court terme encore possible*)



Le séminaire annuel de base pour les membres des comités d'entreprise européens, des comités d'entreprise SE et des groupes spéciaux de négociation aura lieu à nouveau à Montabaur du 2 au 5 avril 2024. Le château est situé à la gare TGV, à mi-chemin entre Francfort et Cologne. Plusieurs modules de séminaires y sont proposés pour débutants et avancés.

[Le programme du séminaire](#)

[Compte rendu du dernier séminaire de Montabaur](#)

Séminaire CEE et SE à Dantzig

Un séminaire aura lieu pour la deuxième fois à Dantzig du 16 au 18 septembre 2024. Outre une introduction au système polonais de représentation des travailleurs, il est possible de s'informer sur les développements actuels après le changement de gouvernement. La Pologne est le pays de l'UE le plus important d'Europe de l'Est et son économie est étroitement liée à celle de l'Europe occidentale. C'est pour cette raison que des délégués polonais sont présents dans plus de la moitié de tous les comités d'entreprise européens (voir [rapport dans EWC News 1/2017](#)).



[Le programme du séminaire](#)

Séminaire sur la renégociation des accords CEE à Wurtzbourg



Notre séminaire juridique pour les élus au CEE aura lieu du 12 bis 15 novembre 2024 au château de Steinburg à Wurtzbourg. La nouvelle directive CEE devrait être adoptée au second semestre 2024. Étant donné que les nouvelles normes ne s'appliquent pas automatiquement dans tous les cas, un grand nombre d'accords CEE doivent être adaptés. Une réglementation particulière s'applique et la période de négociation est limitée à deux ans. Ce séminaire abordera les points critiques afin de s'y préparer.

[Le programme du séminaire](#)

Événements internes

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

[Exemples de séminaires internes](#)

14. Mentions légales

Les CEE News sont publiées par :

EWC Academy GmbH

Rödingsmarkt 52

D-20459 Hambourg

www.ewc-academy.eu

Distribution de l'édition en langue allemande : 24 106 destinataires

Distribution de l'édition anglophone : 4 374 destinataires

Distribution de l'édition francophone : 4 271 destinataires

Archives de la newsletter : www.ewc-news.com

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

Nous attendons avec impatience de recevoir des suggestions pour ce bulletin d'information et des rapports de votre CEE. Veuillez nous écrire sous : info@ewc-academy.eu