

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

Bienvenue au numéro 1/2026 des EWC-News

Contenu

- [1. Nouvelle forme juridique : une menace pour la codétermination ?](#)
- [2. Évolutions ultérieures au niveau européen](#)
- [3. Rapports des différents pays](#)
- [4. Litiges en matière de CEE et de SE](#)
- [5. Conséquences sociales des restructurations](#)
- [6. Le monde du travail dans les entreprises technologiques](#)
- [7. Création de comités d'entreprise européens](#)
- [8. Accords d'entreprise transnationaux](#)
- [9. Un regard au-delà de l'Europe](#)
- [10. Sites web intéressants](#)
- [11. Nouvelles publications](#)
- [12. EWC Academy : des exemples de notre travail](#)
- [13. Prochains séminaires](#)
- [14. Mentions légales](#)

1. Nouvelle forme juridique : une menace pour la codétermination ?

Plus de flexibilité pour les start-ups sur le marché unique

Le 18 mars 2026, la Commission européenne a présenté un projet de règlement visant à instaurer une « EU Inc. » comme forme juridique possible pour les start-ups et les entreprises en expansion internationale. Ce projet avait déjà été annoncé en janvier 2025. À l'instar de la société européenne (SE), cette nouvelle forme juridique vise à harmoniser les conditions-cadres au sein du marché unique et à favoriser les activités transfrontalières. Le but n'est pas de remplacer les systèmes des 27 pays de l'UE, mais de créer une option supplémentaire, désignée comme le 28ème régime. La proposition prévoit les points suivants :



- Création numérique en 48 heures, à faible coût et sans capital minimum.
- Les données de l'entreprise ne doivent être soumises qu'une seule fois. Tous les numéros d'identification et les enregistrements fiscaux sont attribués automatiquement sur cette base.
- Des règles uniformes, de la création à la dissolution, par exemple grâce à des procédures d'insolvabilité numériques simplifiées et à des modèles standardisés pour les actions réservées aux salariés.
- Les réglementations nationales en matière de droit du travail, de droit social et de droit fiscal continueront de s'appliquer. Le droit du pays dans lequel l'EU Inc. a son siège social reste déterminant.

Pour les entreprises exerçant des activités transfrontalières, cette forme juridique pourrait apporter une simplification notable. Elles n'auraient plus besoin de mettre en place des structures nationales distinctes dans chaque pays. Cette proposition doit toutefois encore faire l'objet d'un accord avec le Parlement européen et le Conseil des ministres, ce qui est prévu d'ici la fin de l'année 2026. À la différence d'une directive européenne, un règlement s'applique immédiatement dans tous les pays de l'UE sans nécessiter de transposition en droit national. Il n'est toutefois pas certain que l'EU Inc. voie réellement le jour, ni quelle sera sa forme définitive. Les syndicats ont déjà émis des réserves, estimant notamment que l'EU Inc. ne devrait pas servir à contourner la cogestion, comme c'est déjà couramment le cas avec la société européenne (SE) (voir [rapport dans EWC News 2/2024](#)).

L'EU Inc. doit être soumise à la directive sur les comités d'entreprise européens

Une EU Inc. peut être créée de toutes pièces ou résulter de la transformation d'entreprises existantes, ou encore de la création de filiales sous cette forme. Il faut veiller à ce que les droits des salariés, notamment en matière de participation au conseil de surveillance, ne soient pas contournés. Ce sont toujours les règles de codétermination du pays où l'EU Inc. a son siège qui s'appliquent. Ainsi, si une EU Inc. est enregistrée en Irlande, elle n'est pas tenue d'intégrer des représentants du personnel au conseil de surveillance, même si elle emploie un grand nombre de salariés en Allemagne. Étant donné que de nombreuses transformations en SE en Allemagne sont effectuées exclusivement pour cette raison (en particulier chez les start-ups et les entreprises familiales de taille moyenne), la forme juridique de la SE perdra probablement de son attrait. Lors de la création d'une EU Inc. en 48 heures, il est également impossible de constituer un groupe spécial de négociation avant l'inscription au registre du commerce. La proposition de la Commission européenne prévoit plutôt que les EU Inc. soient soumises à la directive sur les comités d'entreprise européens. Les syndicats ont déjà défini des critères pour un 28ème régime équitable, parmi lesquels :

- Des règles anti-abus strictes contre les sociétés boîtes aux lettres, les délocalisations artificielles et le « régime shopping ». Le siège social doit être lié au lieu effectif de l'activité économique.
- Une garantie dynamique des droits de consultation et de participation proportionnelle à l'augmentation des effectifs.

Le Parlement européen entend protéger la codétermination

Le 20 janvier 2026, il a approuvé l'introduction de cette nouvelle forme juridique par 492 voix pour, 144 contre et 28 abstentions. La résolution souligne que ce 28ème régime ne doit pas servir à compromettre, réduire, affaiblir ou contourner le niveau de protection existant. Des garanties en matière de participation des salariés doivent donc être prévues et toute utilisation abusive doit être efficacement empêchée (par exemple, les sociétés dormantes ou les sociétés boîtes aux lettres). Si une EU Inc. constituait un effectif important dans un autre pays de l'UE, elle devrait, selon le Parlement européen, respecter les règles de participation des salariés en vigueur dans ce pays. Par exemple, si une EU Inc. ayant son siège en Irlande employait plus de 500 personnes en Allemagne, elle devrait mettre en place un système de participation similaire à celui en vigueur dans ce pays. Il faudrait alors créer un groupe spécial de négociation, comme pour la société européenne (SE), afin de négocier les mandats des représentants du personnel au sein du conseil de surveillance de l'EU Inc. irlandaise. En cas d'échec de ces négociations, des dispositions de référence s'appliqueraient. Il n'est pas encore certain que cette exigence soit adoptée.

[Communiqué de presse et propositions de la Commission européenne](#)
[Positions syndicales sur la proposition](#)
[La résolution du Parlement européen](#)

2. Évolutions ultérieures au niveau européen

Directive européenne sur les emplois de qualité



Le 4 décembre 2025, la Commission européenne a présenté sa feuille de route très attendue pour des emplois de qualité. Ce document vise à identifier les nouveaux défis du droit du travail et à aboutir à une nouvelle directive européenne. La première phase de consultation des partenaires sociaux s'est déroulée jusqu'au 29 janvier 2026. La seconde phase est prévue pour l'été, avec la présentation d'un projet de directive à l'automne 2026.

Le principe sous-jacent est que la compétitivité est impossible sans des lieux de travail sûrs et sains, des salaires équitables et un dialogue social soutenu par un système de négociation collective solide. Les partenaires sociaux étaient invités à aborder les sujets suivants : la gestion algorithmique et l'intelligence artificielle au travail, la santé et la sécurité au travail lors de l'utilisation des nouvelles technologies et des appareils numériques mobiles, ainsi que la sous-traitance et l'encadrement équitable des transitions écologique et numérique.

L'association patronale BusinessEurope reconnaît globalement ces enjeux identifiés par la Commission européenne, mais s'oppose à l'adoption d'une directive européenne. Elle préconise des initiatives non contraignantes et recommande au législateur de se limiter à la simplification de la réglementation existante. Dans sa réponse, la Confédération européenne des syndicats (CES) appelle à l'adoption de plusieurs nouveaux actes législatifs sur les sujets suivants :

- Télétravail et droit à la déconnexion (voir [rapport dans EWC News 4/2025](#))
- Gestion algorithmique et intelligence artificielle au travail (voir [rapport dans EWC News 4/2025](#))
- Conditions-cadres pour la restructuration (voir [rapport dans EWC News 3/2025](#))
- Prévention des risques psychosociaux (voir [rapport dans EWC News 2/2024](#))

- Sous-traitance et mise à disposition de personnel (voir [rapport dans EWC News 4/2025](#))
- Renforcement du rôle des syndicats et promotion de la négociation collective

Deux aspects sont particulièrement importants pour les comités d'entreprise locaux et européens. Premièrement, il faudrait créer un cadre juridique spécifique permettant d'intervenir précocement dans l'accompagnement des transitions écologique et numérique. Deuxièmement, il convient de mettre un terme à l'érosion des droits de codécision par le biais de la transformation en SE : « Plus de vingt ans de pratique sous le statut de société européenne (societas europaea, SE) ont abouti à des résultats alarmants. Au lieu de favoriser l'europeanisation des relations professionnelles, en phase avec l'intégration économique, la SE est de plus en plus utilisée pour contourner les droits de codétermination des salariés », écrit la CES.

[Communiqué de presse de la Commission européenne](#)
[Déclaration de la CES](#)
[Déclaration de BusinessEurope](#)

Le Parlement européen appelle à une transition écologique et numérique juste

Dans le contexte des initiatives en cours pour une directive européenne sur les emplois de qualité (voir ci-dessus), il convient également de prendre en compte la résolution du Parlement européen du 20 janvier 2026 concernant une transition juste dans le monde du travail. Adoptée par 420 voix contre 207, cette résolution invite à mettre en place un cadre juridique européen favorisant une transition socialement juste et inclusive, ainsi qu'à créer et protéger des emplois de qualité.

Just transition directive in the world of work: ensuring the creation of jobs and revitalising local economies

Jan 20, 2026 - Proposition de résolution (ensemble du texte)



For: 420. Against: 207. Abstentions: 20. In total, 647 MEPs voted. 72 MEPs didn't vote.

Ce train de mesures aborde des thèmes tels que les conditions de travail, l'insertion professionnelle des personnes exclues du marché du travail ou encore l'amélioration de l'environnement de travail afin de garantir la santé et la sécurité. Il prévoit également un droit individuel à la formation et au perfectionnement pendant les heures de travail. L'application effective du droit à l'information et à la consultation, tel que prévu par une directive européenne de 2002, est d'une importance particulière pour les comités d'entreprise. Conformément à cette directive, les entreprises de 50 salariés ou plus dans tous les pays de l'UE sont tenues d'informer et de consulter leurs employés sur les questions sociales et économiques, et de mettre en place un comité spécial, sorte de « comité d'entreprise allégé ». Si la directive est restée sans effet dans des pays comme l'Allemagne, l'Autriche ou les Pays-Bas, d'autres pays comme l'Irlande et la Pologne ont dû adopter de nouvelles lois (voir [rapport dans EWC News 2/2006](#)). L'efficacité de ces lois est aujourd'hui de nouveau au centre des débats.

[Télécharger la résolution](#)
[Rapport d'information sur la résolution](#)
[Analyse du point de vue syndical](#)
[Télécharger la directive de 2002](#)

Le Parlement européen réclame un cadre juridique européen sur la sous-traitance



Le 12 février 2026, il a adopté, par 332 voix contre 209, une résolution relative à la gestion des chaînes de sous-traitance et au rôle des intermédiaires dans la protection des droits des travailleurs. Cette résolution vise à lutter contre les abus dans les domaines de la sous-traitance et du travail temporaire, notamment dans les secteurs de l'agriculture, de la logistique et du bâtiment. Elle préconise la transparence et la responsabilité tout au long de la chaîne de sous-traitance, ainsi que la lutte contre les pratiques illicites, afin de promouvoir la compétitivité des entreprises et des conditions de travail équitables. À cette fin, elle propose de renforcer les pouvoirs de l'Autorité européenne du travail (voir [rapport dans EWC News 4/2019](#)) afin qu'elle puisse mener des enquêtes sur les infractions à la réglementation européenne et des inspections. Le rapport préconise également l'agrément des intermédiaires de l'emploi, le renforcement des capacités des autorités de contrôle, la mise en place d'une carte européenne de sécurité sociale, ainsi que des sanctions efficaces contre les récidivistes. Ce rapport a été rédigé par Johan Danielsson, un social-démocrate suédois qui a auparavant travaillé pour la Confédération suédoise des syndicats (LO) à Stockholm sur les questions européennes. De nombreuses revendications de la Confédération européenne des syndicats (CES) y sont donc également intégrées (voir [rapport dans EWC News 4/2025](#)).

[Télécharger la résolution](#)

3. Rapports des différents pays

Un tournant historique en Grande-Bretagne

Le 18 décembre 2025, le nouveau code du travail britannique est entré en vigueur. Il s'agit de l'une des réformes les plus importantes du Parti travailliste, au pouvoir depuis juillet 2024 (voir [rapport dans EWC News 3/2024](#)). Ce code est considéré comme la plus grande avancée en matière de droits des travailleurs depuis des décennies. Pour la première fois depuis l'époque de Margaret Thatcher, les syndicats se voient accorder davantage de droits, ce qui pourrait mettre fin à cinquante ans de déclin. La plupart des nouvelles règles ne s'appliqueront pas immédiatement, mais seront mises en œuvre progressivement entre 2026 et 2027.



Parmi les nouvelles dispositions les plus importantes du droit du travail individuel figure l'interdiction des contrats zéro heure (travail à la demande) sans garantie d'un salaire minimum. La pratique « Fire and rehire » (licenciement et réembauche) est également interdite. Cette pratique consiste à ignorer les conventions collectives et à licencier les employés qui refusent une dégradation de leurs conditions de travail (voir [rapport dans EWC News 2/2021](#)). Les indemnités de maladie seront désormais versées dès le premier jour d'arrêt maladie (contre quatre jours auparavant). Les licenciements sans motif valable ne seront possibles que durant les six premiers mois d'emploi (auparavant, ils étaient autorisés durant les deux premières années). La protection contre le harcèlement, les droits des femmes enceintes et le droit au congé parental seront renforcés. Pour la première fois, des congés seront accordés en cas de décès d'un membre de la famille. Les syndicats auront le droit d'accéder aux lieux de travail pour conseiller les salariés et recruter de nouveaux membres. Dans un pays dépourvu de comités d'entreprise, il s'agit d'une avancée majeure. Les entreprises devront élaborer des plans d'action pour éliminer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Une agence dédiée, l'« Agence pour un travail équitable », sera créée pour veiller au respect de la nouvelle réglementation.

[Texte intégral de la loi](#)

[Fiche d'information sur le contenu de la loi](#)

[Explications de la Confédération syndicale \(TUC\)](#)

[Étapes de mise en œuvre de la nouvelle réglementation](#)

[Fiche d'information sur les nouveaux droits syndicaux](#)

[Impact potentiel sur le nombre d'affiliés syndicaux](#)

Un « capitalisme allemand » s'installerait-il en Espagne ?

Le 5 février 2026, un groupe international d'experts a présenté un rapport sur la démocratie au travail commandé par le gouvernement espagnol. Outre la participation financière des salariés au capital de l'entreprise, le rapport met l'accent sur la codétermination au sein du conseil de surveillance, un



concept totalement inconnu en Espagne et souvent qualifié de « capitalisme allemand ». Le rapport sera d'abord examiné par les partenaires sociaux. La ministre du Travail, Yolanda Díaz Pérez, membre du Parti communiste, entend ensuite présenter un projet de loi en ce sens durant la législature en cours.

L'Espagne est gouvernée par un gouvernement minoritaire de gauche qui peine régulièrement à obtenir une majorité (voir [rapport dans EWC News 1/2020](#)). En avril 2024, une proposition de loi visant à instaurer la participation des salariés aux décisions de l'entreprise a été rejetée de justesse par la commission compétente du Parlement espagnol (voir [rapport dans EWC News 3/2024](#)). Le groupe d'experts propose que, dans les entreprises comptant plus de 1 000 salariés, la moitié du conseil de surveillance soit composée de représentants du personnel, et le tiers dans les entreprises de 50 à 1.000 salariés. Cette mesure irait même au-delà de la législation allemande, déjà très étendue, en matière de cogestion. Par ailleurs, les comités d'entreprise locaux devraient disposer d'un droit de codétermination concernant l'introduction de l'intelligence artificielle, et les salariés devraient se voir attribuer une participation de 2 % à 10 % au capital de leur employeur, selon la taille de l'entreprise.

[Site web de la commission d'experts](#)

[Résumé du rapport](#)

[Télécharger le rapport complet](#)

[Articles de presse sur les propositions](#)

Restauration du système de négociation collective grec

Le 16 février 2026, une loi visant à renforcer les conventions collectives est entrée en vigueur en Grèce. Elle met en œuvre un accord social conclu le 26 novembre 2025 entre les organisations patronales, les syndicats et le gouvernement, et vise à lever les restrictions imposées lors de la crise de la dette grecque. Depuis 2011, sous la pression de la troïka, le système de négociation collective s'est dégradé dans le pays. À cette époque, des normes du droit du travail collectif, telles que le principe de traitement préférentiel et l'applicabilité générale des conventions collectives, ont été abrogées.



S'appuyant sur cet accord social sans précédent, le gouvernement a présenté, le 17 décembre 2025, son plan d'action visant à renforcer le système de négociation collective. Conformément à la directive européenne sur le salaire minimum, tous les États membres de l'UE dont le taux de couverture par la négociation collective est inférieur à 80 % sont tenus de l'appliquer (voir [rapport dans EWC News 4/2022](#)). Avec un taux d'environ 10 %, la Grèce figure parmi les pays les moins bien classés. Le plan d'action comprend des mesures concrètes, déjà mises en œuvre grâce à la nouvelle loi, comme le renforcement des conventions collectives sectorielles, la prolongation et le maintien de la validité des conventions existantes, ou encore l'accélération des procédures d'arbitrage. L'objectif est d'étendre significativement la couverture de la négociation collective au sein de la population active.

[Compte rendu de la signature de l'accord](#)

[Plan d'action pour le renforcement du système de négociation collective](#)

4. Litiges en matière de CEE et de SE

Ryanair exclut le syndicat irlandais du CEE



Le 17 décembre 2025, le tribunal du travail de Dublin a rendu sa décision concernant l'élection des délégués irlandais au comité d'entreprise européen de la compagnie aérienne Ryanair. Le syndicat Fórsa, reconnu par Ryanair comme un partenaire de négociation collective et agissant en tant qu'organe représentatif des salariés irlandais, avait déposé une plainte. Les comités d'entreprise n'existent pas en Irlande. Un organe de représentation des salariés au niveau de l'entreprise ne peut être constitué que si l'employeur reconnaît un syndicat spécifique comme partenaire de négociation.

Chez Ryanair, un comité d'entreprise européen a été constitué « de plein droit » en vertu du droit irlandais le 12 novembre 2025, sans accord relatif à ce comité, sur la base des prescriptions subsidiaires. Auparavant, un groupe spécial de négociation (GSN) existait depuis trois ans, mais

n'avait jamais tenu de réunion. La direction centrale a simplement laissé expirer le délai sans négocier. Finalement, elle a proposé aux 16 membres du GSN, issus de 11 pays, de se nommer eux-mêmes membres du comité d'entreprise européen. Cette situation pose un problème pour deux raisons : d'une part, aucune élection des membres du CEE n'a eu lieu, et d'autre part, la loi irlandaise sur le CEE ne prévoit pas de durée fixe de mandat (en Allemagne, par exemple, elle est de quatre ans). Par conséquent, les membres du GSN pourraient théoriquement prolonger leur mandat indéfiniment et exclure définitivement le syndicat Fórsa du CEE.

Le système juridique irlandais n'offre aucune solution pour ce type de cas

Le tribunal du travail a recommandé à Ryanair d'informer le syndicat des évolutions pertinentes concernant la nomination des membres du comité d'entreprise européen (CEE) lors de ses réunions régulières avec ce dernier. Cette recommandation n'est pas contraignante et ne porte pas sur le litige sous-jacent. En droit irlandais, il n'y avait pas d'autre possibilité de porter l'affaire devant un tribunal. Seules des poursuites pénales contre des cadres de Ryanair seraient juridiquement possibles, mais cela serait totalement inapproprié pour statuer sur le fond. De fait, cela signifie que l'État de droit ne s'applique pas aux questions relatives au CEE en Irlande, ce qui explique pourquoi la Commission européenne a engagé une procédure d'infraction contre le gouvernement irlandais en mai 2022 (voir [rapport dans EWC News 2/2022](#)).

Il arrive effectivement que des membres du groupe spécial de négociation se nomment membres du comité d'entreprise pour le premier mandat. Cela nécessite un accord de CEE définissant la procédure d'élection future ainsi que la durée du mandat. Au Royaume-Uni, un tel arrangement a été validé par les tribunaux en octobre 2017 dans l'affaire de l'agence d'intérim américaine Manpower (voir [rapport dans EWC News 4/2017](#)). Cependant, Ryanair ne dispose d'aucun accord CEE susceptible d'encadrer cette situation.

[Décision du Tribunal du travail](#)

[Analyse du point de vue du cabinet d'avocats de l'employeur](#)

La médiation permet d'éviter les procédures judiciaires

Le 11 mars 2026, le CEE et la direction centrale d'American Express Global Business Travel (Amex GBT) ont signé un protocole d'accord relatif à leur future coopération. Des désaccords récurrents concernant l'interprétation des termes « information et consultation » sont récemment apparus, le CEE déplorant l'insuffisance de la politique d'information avant la restructuration. Dans ce type de situation, l'accord du CEE prévoit une conciliation ; des poursuites judiciaires ne peuvent être engagées qu'à l'issue de cette procédure.



L'entreprise prend en charge les coûts de la conciliation ainsi que ceux de toute procédure judiciaire ultérieure.

La direction centrale a proposé une médiation à l'amiable, tout en améliorant significativement sa politique d'information, afin d'éviter une conciliation formelle. La médiation s'est déroulée à Amsterdam les 13 et 14 janvier 2026. Les parties ont accepté les propositions suivantes du médiateur :

- Le bureau du CEE et la direction centrale se réuniront une fois par an pour évaluer la coopération de l'année précédente.
- Le bureau du CEE et la direction centrale organiseront des téléconférences tous les deux mois pour faire le point sur l'évolution de l'activité et les retours d'information des pays.
- Amex GBT dispose déjà d'un modèle définissant les informations à fournir. Ce modèle sera amélioré et affiné, notamment en y intégrant des informations financières plus détaillées, ainsi que des chiffres précis et les impacts pour chaque pays en cas de réduction d'effectifs.
- Le comité d'entreprise européen (CEE) et la direction centrale veilleront à ce que les délais requis pour les processus de consultation soient clairs et s'efforceront de les respecter.

Amex GBT est une société américaine de gestion de voyages d'affaires qui emploie 18 000 personnes dans le monde. Le CEE a été créé en mars 2015, à la suite de la vente de la division voyages d'affaires du fournisseur de services financiers américain American Express à un groupe d'investisseurs. L'accord du CEE a été révisé pour la dernière fois en mars 2024 et, depuis le Brexit, il est soumis au droit néerlandais (voir [rapport dans EWC News 2/2024](#)). La durée du processus de consultation, qui comprend quatre étapes, est décidée conjointement au cas par cas. L'accord CEE stipule que l'objectif principal du processus de consultation est de trouver des solutions socialement acceptables.

L'évasion de la codétermination par SE est portée devant la Cour fédérale de justice



Les comités d'entreprise allemands de la banque en ligne berlinoise N26 ont saisi la Cour fédérale de justice afin d'obtenir la représentation des salariés au sein du conseil de surveillance. Ce litige, qui a débuté en avril 2024 (voir [rapport dans EWC News 2/2024](#)), fait suite à la transformation de la banque en société européenne (SE), transformation qui s'est faite sans que celle-ci n'accepte la codétermination au sein du conseil de surveillance. En juin 2025, la cour d'appel régionale de Berlin a rejeté en deuxième instance la demande des comités d'entreprise visant à pourvoir un tiers des sièges du conseil de surveillance par des représentants des salariés (voir [rapport dans EWC News 3/2025](#)).

Une faille juridique permet à de nombreuses entreprises de 500 à 2 000 salariés de contourner la codétermination au sein du conseil de surveillance en structurant leurs activités autour d'une société holding et de plusieurs filiales. Si l'entreprise atteint le seuil des 2 000 salariés, ce statut peut être maintenu indéfiniment en transformant l'entreprise en société européenne (SE). Cette question fondamentale n'ayant jamais été tranchée par la Cour fédérale de justice, l'issue de l'affaire N26 est cruciale pour un grand nombre d'entreprises de cette taille. En juin 2019, la Cour fédérale de justice a rendu un arrêt favorable à la codétermination concernant la prise en compte de travailleurs temporaires (voir [rapport dans EWC News 3/2019](#)).

[Article de presse sur le procès](#)
[Chiffres actuels sur la codétermination en Allemagne](#)

5. Conséquences sociales des restructurations

Une entreprise sidérurgique luxembourgeoise veut délocaliser certaines fonctions en Inde

Le 29 janvier 2026, la direction d'ArcelorMittal a informé le CEE par visioconférence de son intention de délocaliser 5 600 emplois dans les secteurs de l'informatique, de la logistique et de la maintenance, répartis dans 20 pays, afin d'« optimiser et d'harmoniser les activités menées sur de nombreux sites en Europe ». Cela représente 11 % des effectifs européens. Un nouveau centre de compétences est prévu en Pologne, mais la majorité des fonctions seront transférées en Inde, où près de 900 nouveaux employés ont déjà été recrutés à cet effet. Au Luxembourg, 1 150 emplois sont menacés, soit un tiers des effectifs au Grand-Duché.



Le 26 février 2026, le CEE a tenu une réunion en présentiel au siège de l'entreprise, à Luxembourg, qui n'a débouché sur aucun résultat nouveau. Le CEE a exigé de la direction qu'elle fournisse une documentation « contenant des informations quantitatives et qualitatives suffisantes sur les fonctions concernées, le nombre d'employés potentiellement affectés et les mesures sociales associées ». Sans ces informations, il ne pouvait pas émettre d'avis motivé. Les représentants du personnel rejettent les délocalisations, car celles-ci ne seraient justifiées que par les économies réalisées grâce à la réduction des salaires et les conditions de travail en Inde. Ils exigent le maintien des compétences clés en Europe, notamment dans le secteur informatique.

Bien que le siège social de l'entreprise soit situé au Luxembourg, ArcelorMittal est gérée de fait depuis Londres. Le deuxième producteur mondial d'acier est fortement contrôlé par la famille Mittal, une famille indienne de milliardaires qui détient 44 % des actions. Le comité d'entreprise européen a été créé en juillet 2007 (voir [rapport dans EWC News 2/2007](#)). Le conseil d'administration compte cinq représentants des salariés, car la participation d'un tiers s'applique à toutes les entreprises luxembourgeoises comptant au moins 1 000 salariés.

[Communiqué de presse concernant le projet](#)
[Communiqué de presse concernant la situation au Luxembourg](#)

Un groupe chimique allemand prévoit de délocaliser certaines fonctions en Inde

Le 11 février 2026, la direction de BASF a annoncé son intention de regrouper les fonctions finance, ressources humaines et informatique dans un nouveau centre mondial en Inde, qui devrait être opérationnel d'ici la fin de l'année 2028. L'objectif est d'optimiser l'utilisation des sites les plus rentables. La filiale Global Business Services, qui emploie 8 500 personnes à l'échelle mondiale, dont 2 800 à Berlin et près de 900 à Ludwigshafen, est responsable de la paie, des appels d'offres et du



recrutement sur tous les sites européens, ces employés pourraient bientôt perdre leur emploi (voir la photo d'une première manifestation).

En 2005, le syndicat IGBCE a accepté une convention collective d'entreprise spécifique pour BASF Global Business Services, prévoyant des salaires inférieurs et une durée de travail plus longue (39 heures par semaine au lieu de 37,5 heures) que dans la convention collective sectorielle de la chimie. En contrepartie, les services internes de l'entreprise ont été regroupés à Berlin au lieu d'être externalisés en Slovaquie, comme cela avait initialement été prévu. Or, il s'avère aujourd'hui que ces concessions n'ont pas garanti la sécurité de l'emploi à long terme.

[Communiqué de presse de l'entreprise](#)
[Article de presse sur ces projets](#)
[Informations de l'IGBCE](#)

En janvier 2008, BASF était l'une des premières grandes entreprises à se transformer en société européenne (SE) en mettant en place un conseil de surveillance paritaire (voir [rapport dans EWC News 4/2007](#)). Le nombre de membres de ce conseil est passé de 20 à 12 (dont six représentants du personnel), une pratique courante lors de la transformation en SE. Le comité d'entreprise européen a été remplacé par un comité d'entreprise SE.

Projet de méga-fusion dans l'industrie spatiale

Le 16 février 2026, quatorze syndicats représentant les salariés d'Airbus, de Thales et de Leonardo ont adressé une lettre ouverte aux trois PDG pour exiger des garanties sociales pour Bromo. Cette nouvelle société a pour vocation de fusionner les activités spatiales des trois partenaires d'ici 2027 afin de créer un acteur innovant et compétitif à l'échelle mondiale capable de rivaliser avec Starlink. Elle emploiera 25 000 personnes, aura son siège social à Toulouse et disposera de sites de production importants en France, en Italie, au Royaume-Uni et en Allemagne.



La fusion a été annoncée le 22 octobre 2025. Peu après, le 1er décembre 2025, la Fédération européenne des syndicats de l'industrie (IndustriALL) a réuni à Bruxelles les représentants des salariés des trois entreprises issues de sept pays, afin de discuter d'une stratégie commune pour cette fusion. Les représentants ont exigé la préservation des emplois et des sites de production, le maintien des conventions collectives et des conditions de travail, ainsi que le respect du droit à l'information et à la consultation à chaque étape du projet et à tous les niveaux. Dès la création de Bromo, un comité d'entreprise européen, composé de représentants de tous les pays concernés, devaient entamer ses travaux. Les négociations en vue de la conclusion d'un accord de comité d'entreprise européen, garantissant au minimum les standards de qualité élevés d'Airbus et de Thales, devaient donc commencer rapidement. Des représentants des salariés devaient également siéger au conseil d'administration de Bromo, conformément à la législation française.

Airbus a un accord SE régi par le droit néerlandais depuis février 2015 (voir [rapport dans EWC News 1/2015](#)). Thales dispose d'un accord CEE assorti de droits d'information précis, régi par le droit français, depuis décembre 2007 (voir [rapport dans EWC News 2/2008](#)). En juin 2009, un accord européen sur le développement professionnel a également été conclu (voir [rapport dans EWC News 2/2009](#)). Leonardo a créé un forum européen régi par le droit italien en juillet 2008.

[Article de presse sur le projet de fusion](#)
[Compte rendu de la première réunion syndicale](#)
[Évaluation syndicale du projet](#)
[Télécharger la lettre aux PDG](#)

6. Le monde du travail dans les entreprises technologiques

Le plus grand détaillant de mode en ligne d'Europe ferme son centre logistique

Le 8 janvier 2026, la direction de Zalando a annoncé la fermeture définitive de son centre logistique d'Erfurt, qui emploie 2 700 personnes. Construit en 2012 grâce à 22 millions € de subventions publiques, ce site ne répond plus aux exigences actuelles et sa modernisation serait trop onéreuse. Un nouveau centre logistique de nouvelle génération, qui ne comptera que 1 700 employés, devrait ouvrir ses portes à Gießen, à 170 km de là.



Cette restructuration logistique fait suite au rachat, en juillet 2025, de son concurrent About You, une ancienne filiale du groupe Otto basée à Hambourg. Un plan social sera négocié avec le comité d'entreprise d'Erfurt avant la fermeture prévue fin septembre 2026. Zalando refuse de conclure une convention collective depuis des années, tout comme Amazon (voir [rapport dans EWC News 3/2014](#)). Des grèves d'avertissement réclamant une convention collective ont eu lieu à

Erfurt récemment en 2025.

Conversion en SE controversée

Le processus de transformation de la start-up, fondée en 2008, en société européenne (SE), a également posé un problème. Depuis mars 2014, un accord de participation SE est en vigueur, mais il ne respecte pas les exigences légales minimales et n'est pas particulièrement favorable aux salariés (voir [rapport dans EWC News 2/2014](#)). À l'époque, Zalando ne disposait d'aucun comité d'entreprise en Allemagne et le syndicat ver.di a été illégalement exclu du groupe spécial de négociation (GSN). Avant sa transformation en SE, Zalando employait déjà plus de 2 000 personnes en Allemagne et la loi allemande exige que le conseil de surveillance soit composé à parts égales de représentants des deux parties. Or, le GSN a accepté une représentation d'un tiers, qui est toujours en vigueur aujourd'hui. Depuis, Zalando emploie plus de 15 000 personnes, dont la majorité travaille en Allemagne. Ver.di a intenté une action en justice contre la composition irrégulière du GSN, mais a été débouté en première instance par le tribunal du travail de Berlin (voir [rapport dans EWC News 3/2016](#)). Le recours a également été rejeté en appel.

[Compte rendu des réactions à la fermeture du site](#)

Mise sous administration judiciaire des services de livraison de repas en Italie

Le 9 février 2026, Foodinho, qui compte 40 000 livreurs, et le 23 février 2026, Deliveroo, qui en compte 23 000, ont été placés sous administration judiciaire. Le parquet de Milan a constaté que les livreurs ne percevaient que 2,50 € par livraison. Ce montant, inférieur au seuil de pauvreté, est contraire à la Constitution italienne, qui garantit une rémunération « adéquate » permettant d'assurer une « existence digne ». La Cour de cassation de Rome a confirmé ce principe en octobre 2023 (voir [rapport dans EWC News 4/2023](#)).



Foodinho appartient à Delivery Hero, une société basée à Berlin, tandis que Deliveroo fait partie du groupe américain DoorDash. En Italie, les livreurs de ces deux entreprises sont indépendants, ce que conteste le parquet. Il exige leur titularisation, s'appuyant sur des décisions de justice de 2021 ordonnant à tous les services de livraison italiens d'embaucher leurs livreurs sous peine de lourdes amendes. Depuis décembre 2024, une directive européenne visant à améliorer les conditions de travail dans l'économie des plateformes numériques est en vigueur et influence également l'appréciation juridique (voir [rapport dans EWC News 4/2024](#)). En décembre 2020, Deliveroo avait déjà été condamnée par le tribunal du travail de Bologne à verser des dommages et intérêts pour violation des droits des salariés et discrimination (voir [rapport dans EWC News 1/2021](#)).

[Article de presse relatif à la décision du parquet](#)

Elon Musk remporte les élections au comité d'entreprise



Du 2 au 4 mars 2026, les 10 700 employés de l'usine Tesla de Grünheide, près de Berlin, la seule usine européenne de véhicules électriques et de batteries, ont pu élire un nouveau comité d'entreprise. Grâce à des menaces et des intimidations, l'homme le plus riche du monde est parvenu à faire élire des candidats proches du patronat, reléguant le syndicat IG Metall à un score de 31 % seulement. Aucune autre élection de comité d'entreprise en Allemagne n'avait suscité un tel engouement médiatique. En fin de compte, c'est le modèle social européen qui était en jeu. « Un

triomphe du capitalisme autoritaire de la Silicon Valley sur la culture traditionnelle allemande de cogestion ... une capitulation de l'État de droit », commentait le quotidien économique Handelsblatt, l'équivalent du Financial Times).

L'usine Tesla est la seule usine automobile en Allemagne à ne pas avoir de convention collective. Pour l'IG Metall, la majorité au sein du comité d'entreprise aurait constitué une étape importante vers la

semaine de 35 heures, norme en vigueur chez les autres constructeurs automobiles allemands. Le syndicat reproche à la direction de Tesla d'avoir massivement influencé l'élection du comité d'entreprise : « Pour cela, elle a utilisé tous les moyens et tous les canaux, des assemblées du personnel aux entretiens individuels avec les supérieurs hiérarchiques, en passant par la radio de l'usine diffusée dans les toilettes. » Depuis les États-Unis, le PDG et ennemi des syndicats, Elon Musk, avait mis en garde le personnel contre le risque de faire le mauvais choix. « Les choses vont certainement se compliquer s'il y a, pour ainsi dire, des organisations externes qui poussent Tesla dans la mauvaise direction. Nous ne fermerons pas l'usine, mais d'un point de vue réaliste, nous ne l'agrandirons pas non plus. » Lors des élections du comité d'entreprise, l'employeur doit rester neutre et il est interdit de proférer des menaces à l'encontre de certaines listes de candidats. Le syndicat IG Metall a donc demandé au tribunal du travail, le 25 mars 2026, d'invalider les élections du comité d'entreprise.

De telles méthodes sont courantes dans le sud des États-Unis. Des tactiques d'intimidation similaires ont notamment été utilisées chez Volkswagen, dans le Tennessee, et chez Mercedes, en Alabama. En avril 2024, après plusieurs tentatives, Volkswagen est finalement parvenu à mettre en place un comité d'entreprise (voir [rapport dans EWC News 2/2024](#)). En 2021, le PDG de Tesla a reçu l'ordre des autorités américaines de supprimer un tweet antisyndical et n'est plus autorisé à menacer les employés de sanctions s'ils soutiennent la création d'un syndicat. Comme ailleurs dans le monde, Tesla refuse également de conclure des conventions collectives en Suède. Des grèves y sont en cours depuis octobre 2023, soutenues par des actions de boycott d'autres syndicats (voir [rapport dans EWC News 2/2024](#)).

[Site web d'IG Metall sur l'élection du comité d'entreprise](#)
[Communiqué de presse à la suite de l'élection du comité d'entreprise](#)
[Communiqué de presse de la Fédération syndicale internationale de l'industrie](#)
[Qu'est-ce que l'antisindicalisme ?](#)
[Les événements chez Tesla aux États-Unis](#)

Pas de comité d'entreprise européen ni de codétermination au sein du conseil de surveillance

Bien avant la construction de l'usine de Grünheide, Tesla Manufacturing Brandenburg SE a été créée en tant que société écran, sans aucun employé. En adoptant le statut juridique de société européenne (SE), Tesla a pu s'affranchir de toute codétermination au sein du conseil de surveillance, y compris en cas d'augmentation de ses effectifs (voir [rapport dans EWC News 4/2019](#)). L'entreprise n'est pas non plus tenue de constituer un comité d'entreprise SE, car cela suppose l'existence d'un groupe spécial de négociation (GSN). Or, un GSN ne peut être mis en place dans une société écran, puisqu'elle ne compte aucun employé. La procédure de négociation ne doit être menée qu'une seule fois, avant la création de la SE, et non ultérieurement. La création d'un comité d'entreprise européen est également impossible, car une SE n'est pas soumise à la directive CEE. La Cour de justice de l'Union européenne l'a explicitement confirmé dans l'affaire Olympus, une entreprise japonaise d'optique, en mai 2024 (voir [rapport dans EWC News 2/2024](#)).

7. Création de comités d'entreprise européens

Société chimique américaine titulaire d'un CEE en vertu de la loi luxembourgeoise

Quelques jours avant l'entrée en vigueur de la nouvelle directive relative aux comités d'entreprise européens (CEE), un accord CEE a été conclu le 3 décembre 2025 pour l'entreprise chimique Avient, qui n'en disposait pas auparavant. La direction américaine a désigné un bureau de vente situé au nord du Grand-Duché, sur une route de campagne près de la frontière belge, comme son représentant légal au titre du CEE, alors que son siège européen est aux Pays-Bas. Le groupe Avient emploie plus de 9 000 personnes dans le monde.



Le nouveau CEE compte 16 membres issus de 12 pays ; le Royaume-Uni et la Suisse n'en font pas partie. Les pays dont la population active représente moins de 1 % de la population active européenne ne disposent pas de siège, mais sont représentés par un pays voisin plus important. C'est actuellement le cas de l'Autriche, du Portugal et de la République tchèque. Le CEE élit également un comité restreint de quatre membres issus de quatre pays, dont le secrétaire. Le secrétaire et le porte-parole de la direction coprésident les assemblées plénières annuelles. Le comité restreint se réunit trois fois par an avec la direction centrale : une fois par visioconférence, une fois au Luxembourg et une fois sur un site de production, avec une visite de l'usine.

Le comité d'entreprise européen (CEE) est compétent si au moins 2 % des effectifs européens de deux pays sont concernés. En cas de licenciements collectifs ou de fermetures de sites, le comité restreint convoque une réunion extraordinaire dans les plus brefs délais, à laquelle sont conviés les

représentants des pays concernés. La procédure de consultation dure quatre semaines. Le CEE peut se faire assister d'un secrétaire syndical et d'un expert rémunéré. Une journée de formation est organisée chaque année. Des règles strictes de confidentialité sont en vigueur, à l'instar des entreprises américaines. Le CEE peut créer sa propre page intranet pour informer les salariés. Malgré la nouvelle directive relative aux CEE, l'accord ne peut être résilié avant la fin de l'année 2032.

Une entreprise énergétique danoise implique les travailleurs britanniques



Le 3 décembre 2025, un accord relatif au comité d'entreprise européen (CEE) a été signé au siège d'Ørsted, à Fredericia, au Danemark, et est entré en vigueur le 1er janvier 2026. Cette entreprise énergétique semi-publique est un leader mondial de l'éolien en mer et emploie 8 100 personnes dans le monde. Auparavant, ses 6 400 employés en Europe, dont 3 700 au Danemark, ne disposaient pas de comité d'entreprise européen. Le nouveau CEE est composé de douze délégués issus de sept pays, dont le Royaume-Uni, qui, avec 1 300 employés, représente le deuxième effectif après le Danemark.

Deux sessions plénières sont organisées chaque année : l'une au siège de l'entreprise et l'autre dans un autre pays. Une journée de formation est également prévue chaque année. Le CEE peut inviter des secrétaires syndicaux ainsi qu'un ou plusieurs experts rémunérés, qui participent également aux réunions conjointes avec la direction. Il élit également trois membres du comité exécutif, chargé d'informer et de conseiller en cas de circonstances exceptionnelles. Il ne peut toutefois tenir que des visioconférences, et non des réunions en présentiel. Il n'y a pas de date limite pour le dépôt d'un avis. En cas de désaccord, un arbitrage est prévu.

Service de livraison de repas néerlandais avec quatre réunions CEE par an

Le 3 décembre 2025, un accord relatif au comité d'entreprise européen (CEE) de Just Eat Takeaway a été signé à Amsterdam et est entré en vigueur le 1er janvier 2026. Ce service de livraison en ligne est présent dans 14 pays européens, ainsi qu'en Israël et au Canada. Toutefois, le CEE ne comprend que des représentants de onze pays de l'UE ; le Royaume-Uni et la Suisse en sont exclus. L'actionnaire est la société d'investissement néerlandaise Prosus, qui détient également des parts dans le service de livraison allemand Delivery Hero, où un comité d'entreprise SE existe depuis avril 2018 (voir [rapport dans EWC News 2/2018](#)). L'accord relatif au CEE va au-delà des exigences minimales habituelles. Just Eat Takeaway a depuis longtemps démontré son engagement en matière de responsabilité sociale (voir [rapport dans EWC News 1/2021](#)).



Bien que l'accord reste soumis à la directive CEE de 2009, certains points ont déjà été réglementés conformément à la nouvelle directive, notamment la compétence transfrontalière du CEE, les coûts liés à l'intervention de plusieurs experts et la confidentialité. Quatre réunions du comité d'entreprise européen (CEE) sont organisées chaque année : deux à Amsterdam et deux par visioconférence. Plusieurs semaines auparavant, le comité central se réunit par visioconférence avec la direction centrale pour préparer ces réunions. Ce comité est composé de sept membres issus de sept pays, dont le secrétaire, qui assure la coprésidence avec la direction. En cas de restructuration touchant au moins 100 salariés dans deux pays, une procédure de consultation est mise en œuvre. D'une durée de six semaines, cette procédure comprend deux réunions spéciales (dont une en présentiel) et se compose de dix points.

Tous les membres du CEE ont droit à 64 heures de délégation par an, les membres du comité central à 94 heures et le secrétaire à 124 heures, sans compter les réunions officielles, les formations et le temps de déplacement. Des visites d'entreprises sont possibles dans tous les pays de l'UE, sur demande. Chaque membre du CEE peut bénéficier de trois jours de formation par an. Une procédure de médiation est prévue en cas de litige. Jusqu'au 30 juin 2026, les membres du GSN assureront l'intérim du CEE, en attendant l'élection des délégués.

[Communiqué de presse relatif à la création du CEE](#)

8. Accords d'entreprise transnationaux

L'intelligence artificielle comme sujet du comité d'entreprise mondial



Le 15 décembre 2025, la direction centrale de l'entreprise chimique belge Solvay a conclu un avenant à son accord-cadre de mars 2020 relatif à la transformation numérique, en collaboration avec le comité d'entreprise mondial et le comité d'entreprise européen (voir [rapport dans EWC News 2/2020](#)).

Cet avenant porte sur l'introduction et l'utilisation de l'intelligence artificielle (IA).

L'accord prévoit un processus en quatre étapes : un inventaire continu des systèmes d'IA, une évaluation des risques pour classer les solutions d'IA selon leur niveau de risque, la mise en œuvre de procédures de contrôle et la mise en place de formations adaptées. Les représentants du personnel sont associés au suivi de l'accord. L'avancement des projets liés à l'IA et aux systèmes autonomes sera un point régulier à l'ordre du jour du comité d'entreprise mondial et du comité d'entreprise européen. Le comité d'entreprise mondial de Solvay existe depuis mars 2015 (voir [rapport dans EWC News 2/2015](#)).

[Site web du comité d'entreprise européen et du comité d'entreprise mondial](#)
[Télécharger l'accord](#)

Une entreprise textile espagnole promeut les employés les plus âgés

Le 20 janvier 2026, la direction d'Inditex a signé un accord européen avec le comité d'entreprise européen (CEE) pour promouvoir la diversité générationnelle au travail. Avec ses 160 000 employés, Inditex est l'une des plus grandes entreprises de prêt-à-porter au monde et possède des enseignes telles que Zara, Pull & Bear, Massimo Dutti et Bershka. Cet accord souligne l'importance de l'expérience professionnelle des travailleurs seniors et le rôle de la digitalisation dans la transmission des connaissances entre les générations.



L'accord comprend huit points, dont l'engagement en faveur d'une politique de recrutement non discriminatoire, d'une approche neutre en matière d'âge dans les relations de travail, la mise en place de programmes de mentorat pour préserver les connaissances et l'expérience des salariés seniors, ainsi qu'une analyse annuelle des effectifs. Le CEE a déjà obtenu plusieurs accords d'entreprise à l'échelle européenne, le plus récent datant de novembre 2024 et portant sur la prévention des violences et du harcèlement à l'encontre des femmes sur le lieu de travail (voir [rapport dans EWC News 1/2025](#)).

[Rapport sur l'accord](#)
[Télécharger l'accord](#)



Utilisation des outils d'IA dans un groupe d'assurance italien

Depuis le 4 février 2026, Generali dispose d'une déclaration conjointe de sa direction générale et de son comité d'entreprise européen concernant l'orientation de sa transformation technologique, de sa numérisation et de son utilisation de l'intelligence artificielle (IA). Cette déclaration a été publiée à l'occasion du lancement de Generali Core Tech, une plateforme logicielle intégrée au groupe, annoncé dans la presse le 13 février 2026. Le groupe prévoit d'investir jusqu'à 1,3 milliard € dans l'IA pour piloter sa transformation technologique.

La déclaration stipule qu'une attention particulière sera portée à la santé des employés. L'utilisation intensive de l'IA ne doit pas entraîner de surcharge cognitive ni de réduction des interactions sociales, ce qui pourrait entraîner des conséquences néfastes sur la santé mentale et physique. Dans tous les pays européens, les employés seront informés de l'utilisation des systèmes d'IA et bénéficieront d'une formation adaptée pour comprendre leur fonctionnement, leurs avantages et leurs risques. Le contenu de cette formation est détaillé. Le principe de supervision humaine est explicitement affirmé pour les systèmes d'IA à haut risque, notamment en matière de gestion des ressources humaines.

La déclaration stipule également qu'une attention particulière sera accordée aux employés. Si l'introduction ou la mise à jour de ces systèmes a un impact significatif sur les salariés de plusieurs pays, le comité restreint du comité d'entreprise européen (CEE) en sera informé. Avant toute introduction ou développement d'outils d'intelligence artificielle (IA), une évaluation préliminaire des risques pour la santé et la sécurité au travail est requise aux niveaux européens, national ou local. Un groupe de travail du CEE consacré aux nouvelles technologies de l'information et à l'IA assure le suivi de la mise en œuvre de la déclaration lors de réunions semestrielles. Il s'agit du cinquième accord

d'entreprise européen chez Generali. Plus récemment, une déclaration commune sur la diversité et l'inclusion a été signée en novembre 2023 (voir [rapport dans EWC News 4/2023](#)).

[Communiqué de presse relatif à la signature de la déclaration commune](#)
[Télécharger la déclaration commune](#)
[Description du CEE sur le site web de Generali](#)
[Communiqué de presse relatif au lancement de l'usine de logiciels](#)

9. Un regard au-delà de l'Europe

Une entreprise énergétique italienne renforce la responsabilité sociale

Le 13 janvier 2026, la direction d'ENI et la Fédération internationale des syndicats de l'industrie (IndustriALL) ont signé à Milan une nouvelle version de l'accord-cadre international en vigueur depuis 2002, avec le soutien de trois syndicats italiens. Avec 32 000 employés répartis dans 64 pays, ENI figure parmi les plus grandes entreprises énergétiques mondiales. L'État italien, qui en était l'unique actionnaire jusqu'alors, détient toujours 32 % du capital.



Dans le cadre de cet accord, ENI réaffirme son engagement à mettre en œuvre une politique rigoureuse de diligence raisonnable en matière de droits humains tout au long de sa chaîne d'approvisionnement, en collaboration avec les syndicats. Le dialogue social est considéré comme un instrument essentiel pour accompagner les processus de transformation liés à la transition énergétique. L'objectif est de garantir une transition juste pour les salariés grâce à la formation continue, à l'inclusion et à la création d'emplois durables. Un comité d'entreprise mondial a été mis en place en juillet 2016 (voir [rapport dans EWC News 3/2016](#)).

[Compte rendu de la signature](#)
[Télécharger l'accord-cadre](#)

Responsabilité sociale dans la chaîne d'approvisionnement de matières premières agricoles



Le 15 janvier 2026, une déclaration a été signée à Oslo entre la société commerciale norvégienne Vinmonopolet et l'UITA, la fédération internationale des syndicats de l'industrie agroalimentaire. Les deux parties s'engagent à collaborer pour améliorer les conditions de travail dans le secteur des boissons alcoolisées et l'ensemble de sa chaîne d'approvisionnement. L'accord définit une procédure de signalement des incidents et un mécanisme de traitement des griefs. Vinmonopolet, l'entreprise publique qui détient le monopole de la vente de boissons alcoolisées en Norvège, est placée sous la tutelle du ministère de la Santé. Des déclarations d'intention similaires existent déjà pour les monopoles de la vente de boissons alcoolisées en Suède (Systembolaget, 2017) et en Finlande (Alko, 2020).

[Compte rendu de la signature](#)
[Téléchargez la lettre d'intention](#)

Convention collective pour une chaîne textile suédoise à New York

Le 29 janvier 2026, le Syndicat américain des employés du commerce de détail, de gros et des grands magasins (RWDSU) a annoncé avoir obtenu sa première convention collective pour plus de 1 000 employés des magasins H&M à New York. Cet accord prévoit des augmentations salariales annuelles pour les trois prochaines années, une amélioration des conditions de travail et une sécurité de l'emploi accrue. Le syndicat a pu s'appuyer sur l'accord-cadre international conclu en 2004 entre le siège social de H&M à Stockholm et la Fédération mondiale des syndicats des services (UNI). Cet accord garantit le droit à la représentation syndicale et à la négociation collective, et porte principalement sur les conditions de production dans les pays d'Asie du Sud-Est. Cependant, les lacunes de la législation du travail américaine montrent que, même dans ces régions, un soutien extérieur est nécessaire pour établir des normes sociales.



[Rapport sur la convention collective](#)

10. Sites web intéressants

Centre de compétences pour la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme



Competence Centre
for Human Rights
Due Diligence

Le centre de compétences, fondé en mars 2025 par deux confédérations syndicales européennes, la Confédération allemande des syndicats (DGB) et la Fondation Friedrich Ebert, avec le soutien financier du gouvernement fédéral allemand, dispose désormais de son propre site web. Son objectif est de renforcer le devoir de vigilance des entreprises dans la chaîne d'approvisionnement mondiale, et plus particulièrement le respect des droits des travailleurs. Pour ce faire, il propose des formations, des transferts de connaissances, le développement de réseaux internationaux et un travail de plaidoyer politique et social en collaboration avec les comités d'entreprise.

[Site web du centre de compétences](#)
[Informations générales sur la création du centre de compétences](#)
[Dépliant du centre de compétences](#)
[Explications sur la loi allemande relative à la chaîne d'approvisionnement](#)

L'Institut européen des employeurs possède son propre site web

Le 1er octobre 2024, treize associations d'employeurs ont fondé à Bruxelles l'Institut européen des employeurs (EEI), qui dispose désormais de son propre site web. L'EEI a vocation à devenir un centre névralgique de la recherche intersectorielle, visant à influencer les décisions politiques de l'UE en matière sociale et d'emploi du point de vue des employeurs. L'IEE est l'équivalent de l'Institut syndical européen (ETUI), créé en 2005 et dont l'ancêtre a été fondé en 1978.



[Site web de l'EEI](#)
[Site web de l'ETUI](#)

Réseau pour la mobilité transfrontalière de la main-d'œuvre



Depuis 1993, le réseau EURES (EURopean Employment Services) aide les personnes à trouver un emploi et les entreprises à recruter des travailleurs dans toute l'Europe. Ses partenaires sont les services publics de l'emploi, les syndicats et les organisations patronales. Il est coordonné par la Commission européenne. Il propose notamment des services d'orientation professionnelle, de relecture et de traduction de CV, d'analyse des offres d'emploi, d'organisation de visioconférences pour les entretiens d'embauche, ainsi que des conseils sur la sécurité sociale, les possibilités de financement et l'apprentissage des langues. Un accompagnement spécifique est proposé aux travailleurs frontaliers.

[Site web européen d'EURES](#)
[Site web d'EURES pour l'Allemagne](#)

Centre de recherche sur le droit collectif du travail en Suisse

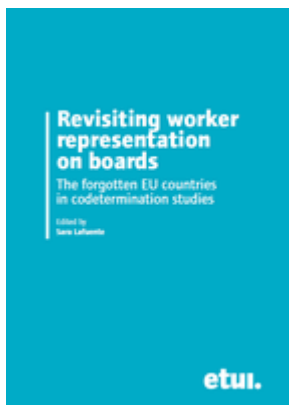
La Faculté de droit de l'Université de Bâle abrite un centre de recherche qui étudie l'impact de la numérisation, de la santé, de la vie privée et de la protection des données sur le lieu de travail, ainsi que l'internationalisation du droit du travail dans le contexte de l'emploi transfrontalier. Outre ses activités de recherche, le centre propose des études, des avis juridiques et des publications. Actuellement, la protection juridique des représentants du personnel est renforcée en Suisse (voir [rapport dans EWC News 2/2025](#)).



[Site web du centre de recherche](#)

11. Nouvelles publications

Rapports nationaux sur la participation des employés aux décisions de l'entreprise



Fin novembre 2025, un recueil d'essais analysant dix pays peu étudiés en matière de cogestion a été publié. Il s'agit de la Belgique, de l'Italie, de la Grèce, du Portugal, de l'Espagne, de l'Irlande et de la Pologne, où la codétermination dans le secteur privé est quasi inexistante. Alors que tous les pays voisins de la Belgique ont mis en place diverses formes de codétermination, le Royaume est resté à l'écart (voir [rapport dans EWC News 2/2023](#)). En Italie, la codétermination a été inscrite dans la loi pour la première fois en juin 2025, à titre facultatif (voir [rapport dans EWC News 3/2025](#)). S'inspirant du modèle allemand, la République tchèque a instauré la présence de représentants des salariés au sein des conseils de surveillance dès 1992, y compris dans les entreprises à partir de 50 salariés. Ce dispositif a été totalement supprimé en 2014, puis réintroduit en 2017 pour les entreprises de 500 salariés et plus. Depuis, les salariés élisent un tiers des membres du conseil de surveillance. En Finlande, le seuil de codétermination est actuellement abaissé à 100 salariés.

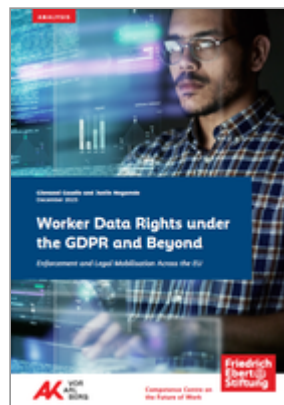
[Informations complémentaires](#)

[Télécharger l'anthologie](#)

[Informations sur le développement de la codétermination en Finlande](#)

Respect des droits des employés en matière de protection des données

En décembre 2025, le bureau bruxellois de la Fondation Friedrich Ebert a publié une brochure sur la protection des données des salariés dans le cadre du Règlement général sur la protection des données (RGPD). La question centrale est de savoir comment les salariés peuvent garantir la maîtrise de leurs données personnelles et le respect de leur vie privée dans un environnement de travail entièrement numérisé, marqué par le suivi, le profilage et la prise de décision algorithmique. L'étude conclut que les droits à la protection des données au travail sont insuffisamment appliqués dans l'UE, notamment en Autriche, en Irlande et aux Pays-Bas. À l'inverse, les autorités de protection des données en Belgique, en Allemagne et en Espagne sont plus actives. En France, les représentants des salariés sont explicitement associés au processus du RGPD, tandis qu'en Italie, ils en sont exclus. Le RGPD est en vigueur depuis mai 2018 (voir [rapport dans EWC News 1/2016](#)). En décembre 2023, la Cour de justice de l'Union européenne a renforcé les sanctions (voir [rapport dans EWC News 4/2023](#)).



[Télécharger la brochure](#)

[Site web de la Fondation Friedrich Ebert sur l'avenir du travail](#)

Ouvrage de référence juridique sur le droit des CEE et des SE



La septième édition de ce commentaire concis de la loi allemande relative à la constitution des entreprises a été publiée au début de l'année 2026. Elle comprend un chapitre de 219 pages consacré à la loi allemande sur les comités d'entreprise européens et un autre de 45 pages sur la codétermination au sein de la société européenne (SE). Les amendements à la loi CEE, adoptés lors des négociations en trilogue en mai 2025, y sont déjà présentés (voir [rapport dans EWC News 2/2025](#)). Le chapitre consacré à la SE aborde également l'arrêt rendu en mai 2024 par la Cour de justice de l'Union européenne dans l'affaire Olympus. L'entreprise japonaise d'optique, qui emploie 7 000 personnes en Europe, n'est pas tenue de mettre en place un comité d'entreprise SE, un conseil de surveillance SE codéterminé ou un comité d'entreprise européen (voir [rapport dans EWC News 2/2024](#)).

[Informations complémentaires](#)

[Table des matières avec extrait](#)

[Commander le livre en ligne](#)

Rapport sur le salaire minimum international

Le 5 mars 2026, la Fondation Hans Böckler a publié un rapport sur le salaire minimum en Europe incluant des données comparatives avec d'autres régions du monde. En 2025, le salaire minimum a connu une hausse significative dans l'UE, grâce à la directive sur le salaire minimum. La Cour de justice de l'Union européenne a validé sa légalité en novembre 2025 (voir [rapport dans EWC News 4/2025](#)). En Allemagne, le salaire minimum est passé à 13,90 € le 1er janvier 2026, plaçant ainsi le pays au milieu du classement des pays d'Europe occidentale. Le Luxembourg affiche le salaire minimum le plus élevé de l'UE (15,63 €), tandis que la Bulgarie enregistre le plus bas (3,75 €). La Slovénie est le seul pays d'Europe de l'Est à avoir déjà atteint le niveau de l'Espagne, devançant largement le Portugal. Au Royaume-Uni, le salaire minimum, fixé à 12,71 £ (14,68 €), figurera parmi les plus élevés d'Europe dès avril 2026. Le niveau est également élevé en Australie. Le salaire minimum aux États-Unis est comparable à celui du Portugal, mais nettement inférieur à celui de la Pologne. En tenant compte de la parité de pouvoir d'achat, il est équivalent à celui de l'Albanie et de la Turquie. Au Brésil, le salaire minimum est de 1,17 €.



[Communiqué de presse relatif au rapport](#)
[Résumé du rapport](#)
[Télécharger le rapport](#)

12. EWC Academy : des exemples de notre travail

18e Conférence des comités d'entreprise européens et des comités SE à Hambourg



Quelques jours après l'entrée en vigueur de la nouvelle directive relative aux comités d'entreprise européens (CEE), l'EWC Academy a organisé une nouvelle conférence à Hambourg, les 26 et 27 janvier 2026. Avec 61 participants venus de dix pays, elle figurait parmi les plus importantes des conférences annuelles organisées depuis 2009. Outre l'analyse du nouveau cadre juridique régissant le fonctionnement des CEE, les participants ont également abordé l'actualité des CEE et des SE, ainsi

que la jurisprudence.

L'entreprise Eppendorf a été présentée comme un exemple remarquable de travail mené par un comité d'entreprise SE. Depuis janvier 2025, ce fabricant de matériel de laboratoire applique les principes européens de mise en œuvre socialement responsable des mesures de restructuration (voir [rapport dans EWC News 1/2025](#)). La première journée s'est conclue par une promenade en bateau et un buffet sur l'Elbe. La deuxième journée était consacrée à un groupe de travail dédié aux membres des comités d'entreprise SE. La prochaine conférence de Hambourg aura lieu les 25 et 26 janvier 2027.

Un groupe d'assurance suisse se prépare à la nouvelle directive CEE

Depuis le 12 février 2026, l'EWC Academy conseille le Forum européen de SwissLife sur la nécessité d'adapter l'accord du CEE aux exigences de la nouvelle directive européenne. Le Forum européen, qui existe sur une base volontaire depuis 1996, est régi par le droit allemand. Il compte dix membres originaires d'Allemagne, de France, du Luxembourg et de Suisse. Parallèlement, deux filiales disposent de comités d'entreprise (SE) : l'une en Allemagne et l'autre en France. SwissLife est le premier assureur-vie en Suisse et emploie 11 000 personnes dans le monde.



Unilever cède sa division alimentaire



Le 31 mars 2026, le groupe britannique de biens de consommation Unilever a annoncé la vente de la majeure partie de son activité alimentaire, comprenant des marques traditionnelles telles que Knorr ou Hellmann's, au fabricant américain d'assaisonnements McCormick. Il s'agit de la plus importante transaction de l'histoire des deux entreprises. Dans le secteur alimentaire, Unilever emploie 4 800 personnes en Europe (Royaume-Uni compris), soit environ un tiers de l'effectif total de la région.

Dans un premier temps, Unilever va scinder sa division alimentaire, puis la fusionner avec le groupe américain de plus petite taille. McCormick conservera son siège aux États-Unis et prévoit de créer un siège pour ses activités internationales aux Pays-Bas. La finalisation de la transaction est attendue pour la mi-2027, moment où Unilever deviendra un fournisseur exclusivement dédié aux produits d'entretien ménager et de soins personnels, tels que les savons Dove et les lessives Omo. La procédure de consultation du comité d'entreprise européen est actuellement en cours de préparation, avec le soutien de l'EWC Academy. McCormick ne dispose pas encore de comité d'entreprise européen. Les restructurations et la vente d'unités commerciales entières sont monnaie courante chez Unilever, comme en témoigne la vente de la division margarine à un investisseur financier, par exemple (voir [rapport dans EWC News 2/2017](#)). Plus récemment, en juillet 2025, la division des glaces a été dissociée du groupe (voir [rapport dans EWC News 3/2025](#)).

[Communiqué de presse d'Unilever](#)

[Article de presse sur l'opération envisagée](#)

[Compte rendu de la réaction du CEE](#)

[Compte rendu des mesures prises pour assurer la pérennité de l'usine de Heilbronn](#)

13. Prochains séminaires

Depuis janvier 2009, l'EWC Academy et son organisation prédécesseuse organisent des conférences et des séminaires à destination des membres des comités d'entreprise européens, des comités d'entreprise des sociétés européennes (SE) et des groupes spéciaux de négociation. À ce jour, 1 002 représentants du personnel issus de 333 entreprises y ont participé, souvent à plusieurs reprises. Cela représente environ 25 % de l'ensemble des comités d'entreprise transnationaux en Europe. Parmi eux, 34 entreprises ont le statut juridique de SE (société européenne). Par ailleurs, de nombreux événements internes et des conférences animées par des intervenants extérieurs sont organisés.

[Calendrier des prochains séminaires](#)

Renégociation des accords CEE

Le séminaire juridique annuel se tiendra du 6 au 9 octobre 2026 au château de Steinburg, à Wurtzbourg. À la suite de la transposition de la nouvelle directive européenne dans le droit national, de nombreux accords de comités d'entreprise européens (CEE) devront être adaptés aux nouvelles normes. La période de négociation est limitée à deux ans et des règles spécifiques s'appliquent. Ce séminaire abordera tous les points essentiels à la préparation de ces négociations.



[Programme du séminaire](#)

Séminaire de base CEE et SE à Dresde



Le prochain séminaire de base destiné aux membres actuels et futurs des comités d'entreprise européens, des comités d'entreprise des sociétés européennes (SE) et des groupes spéciaux de négociation se tiendra à l'hôtel Hilton, près de la Frauenkirche de Dresde, du 20 au 23 octobre 2026. Ce séminaire comprend plusieurs modules adaptés aux débutants comme aux participants confirmés. Sur demande, nous aborderons également les démarches à suivre pour mettre en place un comité d'entreprise européen pour les personnes

qui n'en possèdent pas encore.

[Programme du séminaire](#)

La loi allemande sur le comité d'entreprise en anglais

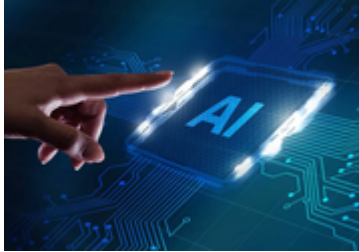
De nouvelles élections de comités d'entreprise auront lieu dans toutes les entreprises allemandes du 1er mars au 31 mai 2026. Ces élections ont lieu tous les quatre ans. Parmi les quelque 150 000 membres de ces comités, un nombre croissant ne sont pas germanophones. Après avoir organisé des séminaires en entreprise, nous proposons désormais des dates pour une participation individuelle.

Ces séminaires s'adressent aux membres allemands des comités d'entreprise. Les représentants des salariés d'autres pays qui souhaitent se familiariser avec le système allemand sont également les bienvenus.

[Programme du séminaire](#)
[Brochure sur le système allemand de cogestion](#)
[Traduction anglaise du droit du travail allemand](#)



Formation à l'IA pour les comités d'entreprise



Le règlement relatif à l'IA est en vigueur depuis août 2024. Grâce à celui-ci, l'UE joue un rôle de premier plan dans la réglementation de l'intelligence artificielle à l'échelle mondiale (voir [rapport dans EWC News 4/2023](#)). L'IA s'intègre de plus en plus aux processus métier. Les comités d'entreprise sont donc de plus en plus tenus d'anticiper l'introduction, l'application et l'impact de ces systèmes, et de participer activement à leur élaboration. Ils doivent maîtriser les aspects techniques fondamentaux, ainsi que leurs droits et devoirs, afin de mettre en place une réglementation efficace au sein de l'entreprise.

Ce séminaire s'adresse aux membres des comités d'entreprise locaux et est proposé à plusieurs dates.

[Programme du séminaire](#)

Événements internes

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

[Exemples de séminaires internes](#)

14. Mentions légales

Les EWC News sont publiées par :

EWC Academy GmbH
Rödingsmarkt 52
D-20459 Hambourg

www.ewc-academy.eu

Distribution de l'édition en langue allemande : 25 024 destinataires
Distribution de l'édition en langue anglaise : 4 757 destinataires
Distribution de l'édition en langue française : 4 499 destinataires

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

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

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