



Bienvenu à l'édition n° 2/2014 de CEE News.

30 juillet 2014

Der EBR-Fachinformationsdienst

L'académie pour comités d'entreprises européens « EWC Academy » vous donne des informations autour du comité d'entreprise européen et des sujets adjacents.

CEE News paraît quatre fois par an.
Vous pouvez télécharger la newsletter en [format pdf](#) pour l'imprimer.

Les numéros anciens se trouvent dans les [archives](#).



[Dieser Newsletter auf Deutsch](#)



[This newsletter in English](#)

Contenu :

- [1. Pas de licenciement sans consultation véritable](#)
- [2. Les juges allemands entravent le travail du CEE](#)
- [3. Des nouveaux jugements préalables à la création d'un CEE](#)
- [4. Un référendum britannique au sujet de l'Europe et le droit de travail](#)
- [5. La création de nouveaux CE européens](#)
- [6. Des nouveaux accords SE](#)
- [7. Des exemples de procédure de consultation de CEE](#)
- [8. La pratique sur le lieu de travail dans des moments critiques](#)
- [9. Un regard au-delà de l'Europe](#)
- [10. Des sites Web intéressants](#)
- [11. Des nouvelles publications](#)
- [12. La EWC Academy : des exemples de notre travail](#)
- [13. Les séminaires actuels](#)
- [14. Mentions légales](#)

1. Pas de licenciement sans consultation véritable

Encore annulation d'un licenciement collectif par la justice espagnole



Le 12 juin 2014, la Chambre sociale de l'Audiencia Nacional de España, la plus haute autorité judiciaire pour le droit du travail collectif, a déclaré nul le licenciement de 1.190 salariés dans quatre usines d'embouteillage de Coca-Cola Iberian Partners (CCIP). Le prononcé du jugement a été un événement médiatique en Espagne (photo). Pour la énième fois, un tribunal espagnol a interprété dans le sens français le

terme de « consultation », ce qui renforce considérablement le rôle des comités d'entreprises locaux et européens en cas de restructuration.

Le déroulement du processus de consultation de Coca-Cola était au centre du jugement comme déjà en février 2014, pour l'équipementier automobile américain Tenneco dans le nord de l'Espagne (voir [rapport dans CEE-News 1/2014](#)). Le 10 décembre 2013, CCIP avait annoncé la

fermeture de quatre des onze usines d'embouteillage en Espagne (Palma de Majorque, Alicante, Asturies et près de Madrid), ce qui aurait signifié le renvoi de 30 % de la main d'œuvre espagnole. Dans un même temps, la filiale espagnole du groupe américain de boissons annonçait un bénéfice annuel de 900 millions €. Le 1er avril 2014, les 235 premiers licenciements ont été prononcés.

Alors que la période de consultation obligatoire dure 30 jours, la direction n'a montré aucune volonté de rechercher des alternatives sérieuses à la fermeture. Ce qui selon la Cour, représente une violation du droit de consultation. La consultation n'a pas de sens dans un tel contexte et il n'y a pas eu de consultation correcte, ce qui empêche le licenciement. Le 21 janvier 2014, à la fin de la période de consultation et sous la menace de fermeture il y a eu une grève sur les sites. La direction a contourné l'action en détournant la production vers les autres sites. De l'avis des juges, il s'agissait d'une atteinte grave au droit de grève et à l'égalité des interlocuteurs sociaux garantis par la Constitution espagnole.

- [Rapport sur le prononcé](#) (en langue anglaise)
- [Rapport sur les détournements de la production](#) (en langue allemande)
- [Reportage TV sur le verdict](#)
- [Communiqué de presse du syndicat CC.OO.](#) (en langue espagnole)
- [Le verdict de la Cour](#) (en langue espagnole)

CCIP refuse maintenant de mettre en œuvre le jugement et veut le contester devant la Cour suprême. Cela a toutefois déjà donné une tendance similaire dans un autre cas en mars 2013 (voir [rapport dans CEE-News 2/2013](#)). Le 4 juillet 2014, le syndicat CC.OO. a déposé un référé pour la réintégration immédiate de tous les salariés licenciés.

Action européenne des syndicats

Les événements en Espagne ont provoqué des discussions au sein du Groupe au niveau européen. Les 20 et 21 mars 2014, membres des trois comités d'entreprise européens des sociétés Coca-Cola et les représentants syndicaux se sont réunis à Madrid pour adopter un Manifeste européen pour un système Coca-Cola socialement durable. Pour le 5 mai 2014, ils avaient appelé à une journée d'action européenne. Des actions de protestation ont eu lieu au siège européen du groupe à Bruxelles, en France, en Allemagne et dans quatre autres pays.



- [Le Manifeste européen](#)
- [L'appel à l'action](#)

La procédure de consultation approfondie permet de maintenir le site



Le 28 juillet 2014, la production de l'équipementier automobile américain Tenneco a commencé à nouveau à Gijón dans le nord de l'Espagne. La production était à l'arrêt depuis 6 mois, après la décision de fermer l'usine. Le 17 juin 2014, après de longues et dures négociations, le personnel a voté un accord sécurisant l'emploi (photo) tout en acceptant une réduction du personnel par retraite anticipée. 129 des 216 salariés garderont leur travail à Gijón.

- [Rapport sur le contenu de l'accord](#) (en langue espagnole)

Dans le cas de Tenneco les événements sont une d'importance européenne, même s'il s'agit que d'une petite entreprise située en périphérie de l'Europe. La fermeture de l'usine a pu être évitée à cause d'une consultation insuffisante des représentants des salariés et un appel introduit au tribunal (voir [rapport dans CEE-News 1/2014](#)). C'est seulement après l'annulation des licenciements par le tribunal que la direction américaine a sérieusement envisagé des alternatives. Le président du groupe américain avait examiné le cas pour la première fois le 15 avril 2014 à Rome lors d'une rencontre avec un représentant de la Commission européenne. Ce n'est qu'après une réunion des élus avec la direction centrale à Bruxelles le 30 avril 2014 qu'il est apparu que le

site ne serait pas fermé. C'est seulement après les négociations, le 3 juillet 2014, que le vice-président de la société américaine a visité l'usine en Espagne.

L'Allemagne manque toujours d'une compréhension profonde du modèle de consultation, issue du système français de représentation des salariés qui influence fortement les directives européennes (voir [rapport dans CEE-News 3/2011](#)). C'est ce que montre le cas de l'équipementier automobile américain Visteon. En septembre 2011, le CEE avait essayé d'arrêter en vain le licenciement collectif en Espagne devant la Cour d'appel de Cologne (voir [rapport dans CEE-News 3/2011](#)). Il subsiste la question de savoir quand cette question sera tranchée par la Cour de justice européenne.

- [Vue d'ensemble des décisions de justice](#)

Événement : Comment bien consulter ?

Du 29 septembre au 2 octobre 2014, un séminaire CEE à Cassel va examiner la situation en matière d'information et de consultation, en particulier sous l'aspect de la restructuration. Le séminaire s'adresse également aux comités d'entreprise SE.

TIPP !

- [Programme et formulaire d'inscription](#) (en langue allemande)

2. Les juges allemands entravent le travail du CEE

Les membres du Comité restreint ne peuvent pas se rendre en Angleterre

Le 8 avril 2014, la Cour du Travail de Lörrach avait statué sur le droit de visites d'usines d'un comité d'entreprise européen. Le 24 avril 2014, le Comité restreint de la société d'emballage australienne Amcor, s'est fait interdire l'envoi de deux de ses membres à l'usine Cumbria (nord de l'Angleterre) pour informer les représentants des salariés locaux.



Selon la cour du travail et la direction centrale, seuls les délégués britanniques sont responsables pour transmettre des informations CEE aux représentants des salariés au Royaume-Uni. Le CEE ne pouvait pas décider seul de charger de cette tâche son secrétaire ou d'autres membres du comité restreint. Les délégués britanniques ont en effet participé à la dernière session plénière du CEE en octobre 2013, mais ne sont pas directement impliqués dans les travaux du Comité restreint.

L'affaire soulève une question juridique de principe pour tous les comités d'entreprise européens. L'article 10 de la nouvelle directive CEE régit le rôle des représentants des salariés. Selon lui, ils disposent « des ressources nécessaires ... pour représenter collectivement les intérêts des travailleurs. » Ils n'ont non seulement le droit, mais également le devoir d'informer les représentants des travailleurs locaux de leur travail. Le législateur laisse une porte ouverte pour l'application. Ce sera sous peu que le tribunal régional du travail du Bade-Wurtemberg va s'occuper de l'affaire à Fribourg-en-Brisgau, vu que le CEE a interjeté appel contre le jugement.

Les représentants syndicaux externes ne peuvent pas assister aux réunions

La Cour du travail de Lörrach a prononcé un autre jugement le 4 juin 2014. Selon le jugement, le CEE d'Amcor ne peut pas inviter des permanents syndicaux à assister aux réunions. Cette règle s'applique même s'ils ne causent pas de coûts. De l'avis de la cour, les réunions d'un CEE ne sont pas publiques et juridiquement les permanents syndicaux externes n'ont pas le droit d'y participer. Ils peuvent déposer une candidature de devenir experts auprès du CEE, si elles ont une expertise particulière. Contrairement à la directive européenne, l'accord d'Amcor prévoit la participation d'experts seulement sous réserve de « consentement mutuel » entre CEE et la direction. En d'autres termes, les experts du côté des salariés doivent d'abord passer par une sorte « d'évaluation » par l'employeur avant de pouvoir commencer le travail. Le CEE va également interjeter appel contre ce jugement.

La société d'emballage australien Amcor

Le comité d'entreprise européen a été créé en vertu du droit allemand en 1998, l'accord CEE a été mis à jour en 2002. Il est ainsi automatiquement soumis à la nouvelle directive. Le siège européen d'Amcor est à Zurich, le groupe essaie de nier toute liberté d'action du CEE. En juin 2013, le même tribunal avait interdit aux représentants des salariés de publier sur l'intranet un rapport

critique sur la dernière réunion du CEE (voir [rapport dans CEE-News 3/2013](#)). À l'heure actuelle, trois procès sont en cours pour Amcor, les procès relèvent d'une forte importance pour l'ensemble des comités d'entreprise européens, si la Cour de justice européenne à Luxembourg s'en saisit.

Annonce d'un événement

Ces actions en justice seront examinées en détail lors d'un séminaire juridique CEE du 28 au 30 octobre 2014 à Wurtzbourg. Le secrétaire du CEE d'Amcor va également rapporter le 26 Janvier 2015 sur le colloque de la EWC Academy à Hambourg sur la situation actuelle.

TIPP !

- [Programme du séminaire juridique à Wurtzbourg](#) (en langue allemande)

3. Des nouveaux jugements préalables à la création d'un CEE

Un premier jugement CEE en Italie



Le 7 mai 2014, la Cour d'appel de Turin s'est prononcée pour la première fois au sujet de la législation italienne CEE. La FIOM, le syndicat des métallurgistes de la plus grande Confédération syndicale du pays, la CGIL, avait été écartée du groupe spécial de négociation (GSN) de Fiat Industrial en 2011. Les juges ont estimé qu'il s'agissait d'un comportement antisyndical. Les fabricants de camions et de moteurs avaient été sortis du groupe Fiat en 2010 et sont en train de former un comité d'entreprise européen distinct. Le CEE de Fiat date de 1996.

En Italie, les membres du GSN ne sont pas élus par la représentation du personnel RSU (similaire à un comité d'entreprise), mais nommés par les syndicats, et seulement par ceux qui ont signé la convention collective sectorielle ou d'entreprise. Après le départ de Fiat de l'association patronale et du système des conventions sectorielles, ce sont uniquement les conventions d'entreprise signées par quatre syndicats (la FIOM n'a pas signé) qui s'appliquent depuis le 1er janvier 2011. Depuis lors, la FIOM a été exclue des organes de représentation de Fiat, par conséquent du GSN également. En juillet 2013, la Cour constitutionnelle italienne à Rome a déclaré inconstitutionnelle cette pratique et la FIOM a de nouveau obtenu des mandats au RSU (voir [rapport dans CEE-News 3/2013](#)). Le récent jugement de la cour applique de manière cohérente les dispositions de la Cour constitutionnelle.

- [Communiqué de presse de la FIOM](#) (en langue anglaise)
- [Le texte du jugement](#) (en langue italienne)
- [La législation CEE italienne](#) (en langue italienne)

La nouvelle base de représentation des salariés et de la négociation collective

Selon les traditions en Italie, les questions fondamentales des relations industrielles et du droit des conventions collectives ne sont pas régies par la loi, mais par les partenaires sociaux. Les derniers accords importants en septembre 2011 ont réformé la représentation des salariés de l'entreprise et les règles de la négociation des conventions d'entreprises (voir [rapport dans CEE-News 3/2011](#)). Après l'arrêt de la Cour constitutionnelle de juillet 2013, les ajustements devenaient nécessaires. Le 10 janvier 2014, les trois principales confédérations syndicales de l'Italie ont signé un nouvel accord avec l'association des employeurs Confindustria. Il peut être considéré comme l'équivalent d'une loi régissant les « conventions collectives et la représentation des salariés d'entreprise » en l'Italie.

- [Rapport sur le nouvel accord-cadre](#) (en langue anglaise)
- [Le texte de l'accord-cadre](#) (en langue italienne)
- [Contexte : La représentation des salariés dans les entreprises en Italie](#)

Les juges français repoussent la responsabilité vers Londres

Le 17 juillet 2014, le Tribunal de Grande Instance de Paris a statué sur sa propre compétence dans la mise en place d'un CE européen pour le groupe Manpower. Bien que la demande



d'établissement d'un CEE ait été faite le 28 mai 2013 par les représentants des salariés de plusieurs pays, le pourvoyeur américain de services aux entreprises n'avait pas encore convoqué la réunion constitutive du groupe spécial de négociation (GSN). Après l'expiration du délai légal de six mois, un « CEE par force de loi » de droit français aurait dû être créé selon les syndicats. Le tribunal a cependant rendu responsable la filiale de Londres et rejeté l'action contre la compagnie nationale française.

Selon les syndicats, la France serait responsable de la mise en place du CEE en tant que pays comptant le plus grand nombre de salariés. Manpower emploie 95 000 personnes en France, mais seulement 48 000 au Royaume-Uni. Tous les autres pays d'Europe sont beaucoup plus petits. Selon les juges parisiens, la compétence de la législation du Royaume-Uni résulterait d'un courriel interne du 28 septembre 2011. La direction centrale aux États-Unis a chargé la direction de Londres (photo) de mettre en œuvre toutes les obligations résultant de la directive CEE. Les représentants des salariés n'avaient pas eu connaissance de ce courriel. Un appel peut-être introduit contre le verdict. Se posent alors deux questions fondamentales d'importance européenne :

1. La direction centrale peut-elle décider seule du droit national à appliquer ?
2. Qu'est-ce qui se passe lorsque le délai légal pour la convocation du GSN est dépassé ?

La question 1 avait déjà fait l'objet d'un litige avec équipementier automobile américain Visteon en Allemagne (voir [rapport dans CEE-News 1/2012](#)). Ce cas a cependant été arrêté sans jugement, la CEE continuera à travailler conformément à la loi allemande. Dans le cas de Manpower, parallèlement au procès à Paris, le syndicat britannique Unite s'était adressé à la Central Arbitration Committee (CAC) à Londres, mais a entretemps retiré la plainte.

- [Guide du gouvernement britannique sur la législation CEE](#) (en langue anglaise)

4. Un référendum britannique au sujet de l'Europe et le droit de travail

Le référendum annoncé, aura t'il bien lieu ?



Alors que le Parti travailliste et les libéraux démocrates ont rejeté un référendum sur le maintien du Royaume-Uni dans l'Union européenne et que le Parti conservateur a promis un référendum en 2017, le Congrès de la plus grande centrale syndicale du pays, Unite, le 2 juillet 2014 à Liverpool, a pris un tournant surprenant. Unite appelle également à un référendum, mais cependant, pour rester dans l'UE. Le secrétaire général Len McCluskey a déclaré que : « les avantages de l'adhésion à l'UE l'emportent sur les inconvénients, notamment en matière de protection sociale et de soutien de l'investissement industriel. » Les textes suivants sont

uniquement disponible en anglais :

- [La position du syndicat Unite](#)
- [Rapport sur la revendication syndicale](#)

Depuis l'accès au gouvernement de la première ministre Thatcher en 1979, plus aucune avancée sociale n'a été conquise par le mouvement social au Royaume-Uni même. Au cours des dernières années, les progrès en matière de politique sociale ont souvent été la conséquence directe de la législation européenne, après la fin du « opting out » prononcé par le gouvernement Blair en 1997. Les comités d'entreprise européens ont seulement été introduits dans la législation britannique le 15 décembre 1999.

Selon l'analyse de l'Institut syndical européen de Bruxelles, qui avait créé un système d'indice de la participation européenne en 2009 (voir [rapport dans CEE-News 2/2009](#)), le Royaume-Uni connaît le plus bas niveau de participation de tous les pays d'Europe occidentale. Les salariés britanniques sont beaucoup plus exposés à la merci de leur employeur que les salariés dans d'autres régions de l'UE. Ce qui invite parfois les entreprises des pays qui connaissent une forte participation à moins bien traiter les salariés britanniques. Les coûts du licenciement d'un travailleur de l'automobile après 25 ans de service sont de 200.000 € en France, alors qu'ils sont seulement de 7.500 € en Angleterre (voir [rapport dans CEE-News 2/2006](#)). Cette situation s'aggraverait après un retrait de l'UE. Pour les salariés britanniques, l'adhésion à l'UE est ainsi une question sociopolitique de première importance.

- [Brochure du TUC « L'Europe et vos droits au travail »](#)

- [Des positions actuelles du TUC sur l'information et la consultation](#)

Quels sont les scénarios, en cas de retrait de l'UE ?

Si le Royaume-Uni quittait l'UE, il y aurait plusieurs voies à suivre. Il y a l'option « Norvège » et l'option « Suisse ». En Norvège, les référendums sur l'adhésion à l'UE en 1972 et 1994 n'ont pas trouvé de majorité. À travers l'accord sur l'Espace économique européen la Norvège est, cependant, entièrement intégrée dans le marché intérieur, comme l'Islande et le Liechtenstein. Dans la pratique, cela signifie que la Norvège applique presque toute la législation de l'UE, mais a peu d'influence sur la législation européenne. Par conséquent, la directive CEE s'applique sans restriction en Norvège.



En Suisse, l'adhésion à l'Espace économique européen a été rejetée lors d'un référendum en 1992. Toutefois, pour bénéficier des avantages du marché intérieur, des accords bilatéraux entre la Suisse et l'UE ont été signés en 1999 et 2004. Des parties importantes de la législation de l'UE se sont ainsi glissées dans la législation suisse. Pour éviter que la Suisse n'adopte que les lois qui l'arrangent, les accords contiennent une « clause guillotine ». Elle dit que l'entièreté de tous les accords est automatiquement résiliée si une partie d'un des accords est résiliée. En décembre 2008, la Suisse a rejoint l'accord de Schengen et a aboli la frontière avec les pays de l'Union européenne (voir [rapport dans CEE-News 3/2008](#)). Depuis septembre 2011, le franc suisse est lié au taux de change de l'euro afin d'éviter des pertes d'emplois en Suisse. La directive sur les comités d'entreprise européens ne s'applique toutefois pas, vu qu'il n'y avait pas de majorité au Parlement en juin 2012 (voir [rapport dans CEE-News 2/2012](#)).

Les membres britanniques de CEE vont-ils perdre leurs mandats après une sortie de l'UE ?

Avant le 15 décembre 1999, il n'y avait pas de législation CEE au Royaume-Uni. Néanmoins, à cette époque, de nombreuses grandes entreprises britanniques avaient créé un CEE. L'accord CEE appliquait ensuite le droit belge, allemand ou français, par exemple. En règle générale, les salariés britanniques étaient alors intégrés dans le comité d'entreprise européen. Pour les sociétés avec un siège en Suisse, les salariés locaux sont représentés dans plus de 70 % de tous les CEE concernées. Ce qui veut dire : il n'y aura pas de perte massive des mandats britanniques dans les faits. La situation est différente pour les accords CEE de droit britannique. La question quant à savoir s'ils restent valables ou s'ils doivent être renégociés reste ouverte.

Annonce d'un événement

Les conséquences juridiques d'un éventuel retrait seront à l'ordre du jour de notre réunion annuelle CEE à Londres le 23 octobre 2014.



- [Programme et formulaire d'inscription](#) (en langue anglaise)

Le droit de grève n'est pas une atteinte aux droits de l'homme



Le 8 avril 2014, le droit de grève britannique des années Thatcher a pour la première fois fait l'objet d'un jugement de la Cour européenne des droits de l'homme à Strasbourg. Le syndicat RMT était le demandeur (voir [rapport dans CEE-News 4/2012](#)). Selon la Cour, l'interdiction des grèves de solidarité (« secondary action ») dans les transports est conforme à la liberté d'association. Le législateur national aurait une certaine latitude. La Confédération européenne des syndicats (CES) à Bruxelles avait également émis un avis juridique lors du procès. Le résultat est surprenant, vu que la même Cour avait confirmé une action contre la Turquie pour un cas similaire en avril 2009 (voir [rapport dans CEE-News 2/2009](#)). Il y a la possibilité de faire appel devant la Grande Chambre. Les textes suivants sont uniquement disponibles en langue anglaise :

- [Communiqué de presse de la Cour](#)
- [Le texte du verdict](#)
- [Une évaluation critique de l'arrêt](#)

5. La création de nouveaux CE européens

Une entreprise américaine avec un standard CEE élevé

Le 28 mai 2014, a été signé à Bruxelles un accord CEE de droit britannique pour le pourvoyeur de techniques de laboratoire américain, PerkinElmer. Il intègre l'intégralité des normes de la nouvelle directive CEE. La compétence transnationale s'applique lorsqu'un seul pays est significativement affecté. Les circonstances extraordinaires s'appliquent à toute mesure de restructuration touchant 30 salariés dans deux pays dans 90 jours, ce qui déclenche un processus de consultation. La structure précise de cette procédure est remarquable pour un accord CEE britannique. Il prévoit également des délais très limités : le comité d'entreprise européen doit donner son avis dans un délai de 10 jours ouvrables.



Les pays européens les plus importants de PerkinElmer, sont la Finlande, l'Allemagne, l'Italie et le Royaume-Uni. Les petits pays avec moins de 25 salariés ne sont pas représentés au CEE. Les sessions plénières ont lieu une fois par an à Bruxelles. Cinq délégués de différents pays forment le comité restreint. Dans les pays sans comité central ou de groupe, les membres du CEE ont la possibilité de communiquer avec l'ensemble du personnel du pays. Les formations sont possibles d'une part lors des réunions du CEE, mais chacun des membres peut également être envoyé à des formations externes.

- [Le texte de l'accord CEE](#) (en langue anglaise)

Encore : nouvel établissement d'un CEE dans une société américaine



Le 18 juin 2014, un accord CEE a été signé à Bruxelles pour Emerson Electric. Le groupe emploie plus de 130 000 salariés dans 150 pays. L'accord est de droit britannique et le CEE est composé de 27 membres provenant de 22 pays. La procédure de consultation a été structurée de manière précise et fixe des délais serrés. Deux experts peuvent être nommés en toute indépendance. Le CEE est concerné si au moins 300 salariés dans deux pays sont touchés par une restructuration dans un délai de 120 jours.

Les comités d'entreprise européens qui existaient dans certaines filiales vont être dissolus, dont celui de la division de climatisation, créé en 2004, ou celui de Leroy Somer créé en 2011 (voir [rapport dans CEE-News 2/2011](#)).

Création de CEE pour un équipementier automobile japonais

Le 18 juin 2014 a été signé à Bonneuil-sur-Marne, près de Paris, un accord CEE de droit français pour U-Shin. En mai 2013, la société japonaise avait repris la production de serrures et de braquages de la société française Valeo.



L'accord CEE a été obtenu sur à peine 6 mois. Il s'inspire fortement de l'accord de l'ancien propriétaire Valeo, qui a un CE européen depuis 1999.

Le comité d'entreprise européen d'U-Shin comprend cinq pays. Plus de la moitié des effectifs représentés travaillent en Slovaquie. Selon la coutume française, la présidence incombe à l'employeur. Un bureau de cinq membres va être élu du côté des salariés. Chaque délégué a droit à quatre jours de formation en cours du mandat de quatre ans. Le CEE doit rendre son avis dans un délai « raisonnable », pour assurer un processus de consultation approfondie.

Une sélection de textes de l'accord CEE a été compilée sur une [page de téléchargement](#).

6. Des nouveaux accords SE

Le leader de la vente en ligne de mode devient une société européenne (SE)



Le 17 mars 2014 a été signé un accord de participation SE pour Zalando à Berlin. La société fondée en 2008 avec l'aide d'investisseurs financiers a connu une croissance rapide et emploie actuellement 5000 salariés dans 15 pays européens. Depuis 2012, on a de propres « magasins outlet », le premier a été construit à Berlin (photo). La représentation paritaire au Conseil de surveillance a pu être évitée par une conversion en SE juste au bon moment. Cet argument joue un rôle important pour de nombreuses entreprises allemandes (voir [les exemples récents dans CEE-News 2/2013](#)). L'Allemagne représente la moitié de toutes les transformations en SE en Europe, qui sont pertinentes pour la participation (voir [rapport dans CEE-News 4/2011](#)).

L'accord SE accorde trois représentants des salariés au conseil de surveillance (participation de tiers), mais est par ailleurs peu favorable aux salariés. La taille du comité d'entreprise SE se trouve ainsi limitée à neuf sièges. Comme il n'y a pas de comités locaux d'entreprise pour Zalando, les membres allemands seront déterminés par l'élection primaire. Une solution qu'avait également choisie l'entreprise de métal bavaroise Warema en 2009 (voir [rapport dans CEE-News 2/2010](#)). Le comité d'entreprise SE peut se réunir deux fois par an. Alors que la formation et la taille du Comité restreint (trois personnes) respectent exactement les obligations légales, les compétences du comité SE sont définies de manière plus restrictive. Un processus de consultation extraordinaire est prévu si 1 % de l'effectif total en Europe est concerné. Il s'agit probablement du premier accord SE en Europe, contenant le passage suivant: « Le comité d'entreprise SE n'a aucun droit d'opposition. » Il est relégué en permanence au rôle absurde de « spectateur », ce qui n'est probablement pas compatible avec le droit communautaire.

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

Zalando = esclavando ?

Une émission télévisée du 14 avril 2014 a fortement critiqué la société. Une journaliste, munie d'une caméra cachée, s'était infiltrée et avait documenté les conditions de travail dans la logistique : la pression exercée par la hiérarchie et une exploitation des travailleurs portant atteinte à leur santé. Après avoir démasqué la journaliste, Zalando avait annoncé d'aller devant le tribunal « pour atteinte au secret des affaires et au commerce ». Le site près de Potsdam, qui vient d'élire le premier comité d'entreprise, sera fermé. Les textes suivants sont uniquement disponibles en langue allemande :

- [Article de presse sur l'émission télévisée](#)
- [Rapport sur le procès pénal](#)
- [Informations du syndicat ver.di](#)

La société française de génie électrique obtient un résultat de négociation rapide

Le 10 juin 2014, un accord de participation SE pour les 50 000 collaborateurs de Schneider Electric en Europe a été conclu à Rueil-Malmaison, près de Paris. L'entreprise de tradition emploie 150.000 salariés dans 190 pays, et représente ainsi la plus grande transformation en SE qui n'ait jamais eu lieu en France. Dans un délai de trois mois, l'accord était prêt à signature, bien que le groupe spécial de négociation (GSN) est constitué de 30 représentants venant de 25 pays. Le travail d'affinage a été réalisé par un « comité technique » composé de onze délégués qui s'est réuni trois fois.



Le comité d'entreprise européen, fondé en 1998, est remplacé par un comité d'entreprise SE, qui comprend également la Suisse. Il compte 38 membres, dont six de France et trois d'Allemagne, d'Espagne, d'Italie et du Royaume-Uni. Selon la coutume française, la présidence revient à l'employeur. Le comité restreint est composé de dix représentants des salariés couvrant sept zones géographiques. Il se réunit quatre fois par an. Les sessions plénières ont lieu une fois par an, il y a cependant une option pour une deuxième séance. Le personnel de Invensys est également représenté par le comité d'entreprise SE. Le CEE du groupe britannique de technologie fondé en 2000 a été dissolu. Invensys avait été racheté en juillet 2013 par Schneider Electric.

Le comité d'entreprise SE est consulté lorsque 10 % de l'effectif ou plus de 150 employés dans un

pays sont touchés par une mesure. Il peut installer ses propres groupes de travail sur des sujets spécifiques. Un quota d'heures a été fixé pour les délégués. Les membres du Comité restreint ont par exemple droit à 100 heures par an en plus du temps de réunion. Chaque délégué dispose d'un droit à la formation de cinq jours par mandat et peut annuellement visiter tous les sites de son propre pays. Tous les frais de fonctionnement (interprètes, frais de déplacement, experts, etc.) doivent être pris en charge par la direction centrale. En outre, le comité d'entreprise SE dispose de son propre budget annuel d'environ 30 000 € pour financer des experts complémentaires ou une formation supplémentaire.

Les représentants des salariés au conseil d'administration

Six représentants du comité d'entreprise SE siègent au conseil d'administration de la SE avec une fonction consultative. La France représente 36 % de la main-d'œuvre en Europe (plus que le seuil légal de 25 %), la participation des représentants des salariés au conseil d'administration a par conséquent pu être fixée selon la norme française. La répartition des mandats dans plusieurs pays est une nouveauté. En 2007, Schneider Electric avait déjà conclu un accord historique avec les syndicats sur l'anticipation et l'impact social de la politique d'entreprise au niveau européen (voir [rapport dans CEE-News 2/2007](#)).

- [Aperçu de la participation dans les entreprises en France](#)
- [Rapport sur la gouvernance d'entreprise en France](#) (en langue allemande)
- [Informations sur la participation des salariés dans les SE](#) (en langue allemande)

7. Des exemples de procédure de consultation de CEE

Pas de licenciements secs, avant fin 2016



Lors d'une réunion au siège à Ottobrunn, près de Munich, le 14 avril 2014, le comité d'entreprise européen du groupe Airbus a terminé le processus de consultation sur le projet de restructuration des secteurs de l'aérospatiale et de la défense et la suppression d'environ 5800 emplois. La direction centrale avait soumis ses plans en décembre 2013, et attendait l'avis officiel du CEE. Un plan de restructuration peut uniquement être mis en application après une procédure de consultation correcte (voir [rapport dans CEE-News 3/2011](#)). Le CEE s'était familiarisé avec les subtilités de la procédure en janvier 2014

lors d'un atelier à Brême (voir [rapport dans CEE-News 1/2014](#)) et a donné son avis seulement après avoir exclu tout licenciement sec.

Les négociations ont commencé dans les pays concernés après la fin de la procédure de consultation à l'échelle européenne. Le 21 mai 2014, l'IG Metall a annoncé le contenu d'un accord pour l'Allemagne. Le 22 mai 2014 s'est terminée la procédure de consultation des comités centraux d'entreprise français. Alors que le résultat a été largement salué par les élus allemands, les syndicats français ont exprimé des avis divergents. Le respect des obligations sera examiné tous les trois mois au niveau national et à chaque réunion du comité d'entreprise européen. Un bilan sera fait en novembre 2016.

- [Rapport de presse sur le processus de consultation au sein du CEE](#)
- [Communiqué de presse de l'IG Metall](#) (en allemand)

Une réduction des effectifs socialement responsable

Le 22 mai 2014, le comité d'entreprise européen et la direction centrale de Zurich Insurance Group ont signé un protocole établissant les normes minimales pour la restructuration et les lignes directrices pour les plans sociaux. La plus grande compagnie d'assurance en Suisse prévoit la suppression de presque 800 emplois. Le mémorandum prévoit un calendrier précis pour les discussions avec la CEE, de sorte qu'il est tenu informé du processus et qu'il peut apporter des propositions. Le rôle des représentants locaux du personnel sera renforcé, ce qui aura des effets positifs principalement au Royaume-Uni et en Suisse.



Le comité d'entreprise européen de Zurich Insurance Group a été fondé en septembre 1996, il

s'agit d'un accord volontaire de droit belge selon l'article 13 de la directive. En raison du faible nombre de salariés en Belgique ce pays n'est pas représenté au CEE. Les pays les plus importants sont le Royaume-Uni (six sièges), la Suisse et l'Allemagne (quatre sièges). En juillet 2010, les détails supplémentaires pour le processus de consultation ont été finalisés dans une « convention d'application » de l'accord CEE.

- [Article de presse sur la réduction des effectifs](#) (en langue anglaise)

Annnonce d'événement

Un membre du Comité restreint du CEE de Zurich Insurance Group fera rapport sur les fondements lors de la conférence CEE de Hambourg le 26 janvier 2015.

TIPP !

L'évolution digitale à l'agenda du CEE



Du 10 au 13 juin 2014 a eu lieu à Madrid la réunion semestrielle du CE européen du groupe d'assurance français Axa. Au centre du débat des 50 délégués de 15 pays se trouvait l'évolution digitale imminente de l'ensemble de l'entreprise et l'impact sur la politique du personnel notamment en matière de conditions de travail et de planification des compétences. La mise en œuvre débutera en 2015 et durera jusqu'en 2020.

Le comité d'entreprise européen se considère comme étant l'interlocuteur principal de la direction, vu qu'il s'agit d'une question transnationale de premier ordre. En septembre 2011, Axa avait été la première entreprise du secteur de l'assurance à avoir conclu un accord-cadre européen pour la planification anticipative du personnel (voir [rapport dans CEE-News 3/2011](#)), d'application maintenant. Le 24 juin 2014, le comité restreint du CEE a commencé l'élaboration d'un plan de travail pour assurer la participation des employés dans le cadre de la transformation numérique.

- [Rapport sur la réunion de Madrid](#)
- [Rapport sur la réunion du comité restreint](#)

Annnonce d'un événement

Un membre du bureau du CEE d'Axa fera un rapport sur le CEE à la conférence de Londres le 23 octobre 2014.

TIPP !

- [Programme et formulaire d'inscription](#) (en langue anglaise)

8. La pratique sur le lieu de travail dans des moments critiques

Le fabricant d'appareils ménagers suédois reste en Italie

Le 27 janvier 2014 lors d'une réunion à Venise, la direction d'Electrolux a annoncé aux représentants des quatre sites italiens qu'elle délocaliserait une partie de la production vers la Pologne et la Hongrie, s'il n'y avait pas une réduction des coûts salariaux de 40 %. En Italie, 3 900 personnes travaillent dans la production d'appareils électroménagers Electrolux. Les plans prévoyaient la fermeture complète d'un sur quatre sites et une réduction des effectifs sur les autres.



Après les grèves et actions des salariés, un compromis a finalement été trouvé avec intervention du gouvernement italien. La signature de l'accord a eu lieu le 15 mai 2014 au Palazzo Chigi à Rome, la résidence officielle du premier ministre italien. Electrolux ne procédera pas à des licenciements et va même investir 150 millions € dans les quatre usines italiennes. En retour de cela, l'entreprise obtient des allègements fiscaux, elle va baisser les normes sociales et introduire le chômage technique. Tous les six mois, le respect de l'accord sera examiné lors d'une réunion entre les représentants des salariés, la direction et le gouvernement. Les événements autour d'Electrolux avaient rencontré une importante attention médiatique et sont considérés comme un symbole de la crise industrielle en Italie.

- [Rapport sur les plans originaux de la direction](#) (en langue allemande)
- [Communiqué de presse de la Confédération européenne IndustriAll](#) (en langue anglaise)
- [Rapport sur l'accord avec le gouvernement](#) (en langue anglaise)
- [Rapport de base : Le chômage technique en Italie](#) (en langue allemande)

Le constructeur d'automobiles américain reste en Allemagne



Le 6 juin 2014, le comité central d'entreprise allemand de Ford a conclu un accord de sauvegarde pour les sites de Cologne et de Sarrelouis valable jusqu'en 2021. La rumeur de délocalisation d'une partie de la production vers la Roumanie avait circulé auparavant. Parmi les concessions faites par le personnel, il faut citer la suppression des bonus, une flexibilisation plus grande de la production et l'élimination de l'équipe de nuit. Les licenciements ont ainsi écarté d'ici fin 2016. À la même occasion, l'usine espagnole de Valence reçoit de nouveaux produits. Pour le président-élu du CEE, toutes les usines automobiles d'Europe occidentale auront dorénavant une garantie pour leur avenir et la nouvelle usine en Roumanie aura des bonnes perspectives de développement. L'usine belge de Genk fermera cependant comme prévu fin 2014 (voir [rapport dans CEE-News 4/2012](#)).

- [Rapport d'information sur la menace de délocalisation](#) (en langue anglaise)
- [Communiqué de presse du comité central d'entreprise allemand](#) (en langue allemande)
- [Reportage télévisé au sujet de l'accord](#) (en langue allemande)
- [Rapport sur la situation actuelle à Genk](#) (en langue allemande)

Catalogue des revendications présentées avant l'acquisition du chantier naval en Finlande

Le 18 juin 2014, le comité d'entreprise du chantier naval Meyer Werft à Papenburg a présenté à la direction une liste de revendications sous le titre « Notre position face à la stratégie européenne ». Il énumère dix points à être respectés lors de l'acquisition du chantier naval STX finlandais à Turku. En plus du maintien des sites allemands, les droits de cogestion doivent également s'appliquer au chantier naval finlandais. Un groupe de travail des élus des deux pays doit être formé, car jusqu'à présent, il n'y a toujours pas de comité d'entreprise européen. En septembre 2013, une convention collective exemplaire avait déjà été signée au chantier naval Meyer pour les travailleurs contractuels venant de l'Europe centrale et orientale (voir [rapport dans CEE-News 3/2013](#)).



- [Rapport sur la liste des revendications](#) (en langue allemande)

9. Un regard au-delà de l'Europe

Un appel pour une nouvelle stratégie mondiale d'IBM



Les 15 et 16 avril 2014, les membres de l'Alliance syndicale internationale d'IBM sont venus à Nyon sur le lac Léman pour choisir un nouveau comité de direction et adopter une plateforme commune de revendications. L'Alliance a été fondée comme précurseur d'un comité d'entreprise mondial en mai 2011, bien qu'elle représente des salariés de 15 pays, elle n'est pas encore reconnue par la direction centrale aux États-Unis. Il y a un comité d'entreprise européen d'IBM depuis 1999. Pour la première fois en dix ans, l'effectif a diminué dans le monde entier en 2014, malgré les bénéfices du groupe. IBM emploie 430.000 personnes au total.

- [Rapport de la réunion](#)
- [La plateforme de revendications](#)

Un accord-cadre modèle dans l'industrie du textile

Le groupe espagnol Inditex en reprenant différentes autres marques (voir photo) ces dernières années, est devenu le plus important détaillant de vêtements au monde. Le 29 avril 2014, le groupe a présenté, un rapport sur l'application de l'accord-cadre international, signé avec les syndicats en 2007. Depuis lors, il y a un suivi annuel par un groupe de travail composé de trois représentants de l'entreprise et des syndicats.



Le rapport contient des études de plusieurs pays et a été réalisé créé en collaboration avec la Confédération syndicale internationale industriALL. L'accord-cadre couvre toute la chaîne de production et détecte environ un million de travailleurs sous-traitants de l'entreprise. Les textes suivants sont uniquement disponible en anglais :

- [L'accord-cadre international](#)
- [Le Code de conduite des fournisseurs](#)
- [Le rapport sur l'application de l'Accord](#)

La protection de la santé et la sécurité dans le monde entier



Le 13 mai 2014, un accord mondial pour la santé et la sécurité a été signé à Antofagasta (Chili) entre le groupe énergétique français GdF Suez et trois confédérations syndicales internationales. Le texte se base sur un accord similaire signé pour l'Europe par le comité d'entreprise européen en février 2010. L'accord a été appliqué dans le monde entier. Depuis novembre 2010, GdF Suez a également un accord mondial sur les droits fondamentaux, le dialogue social et le développement durable (voir [rapport dans CEE-News 4/2010](#)). Les textes suivants sont

uniquement disponibles en anglais :

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

10. Des sites Web intéressants

Le comité d'entreprise européen de Siemens

En mai 2014 le Siemens Europe Committee (SEC), le nom officiel du CE européen, a commencé l'élaboration d'une stratégie d'action « Siemens 2020 ». Le projet est financé par l'UE. Dans les prochains mois, un programme d'action européen avec des perspectives à long terme pour l'innovation et l'emploi pourra être développé. À cet effet le SEC a créé son propre site web.



- [Le site pour du projet de Siemens](#) (en langue allemande)

Un comité d'entreprise aux États-Unis ?



Le personnel de l'usine Volkswagen à Chattanooga (Tennessee) avait refusé en février 2014 par une majorité étroite la création d'un comité d'entreprise à l'usine. Des groupes de pression étaient massivement intervenus pour éviter un précédent dans les États du Sud antisyndicaux

(voir [rapport dans CEE-News 1/2014](#)). Mais cela ne devrait pas être le cas longtemps, car c'est la seule usine Volkswagen au monde sans représentants des salariés. Le site de l'UAW (le syndicat des travailleurs de l'automobile), décrit clairement le modèle du comité d'entreprise. Le site est uniquement disponible en langue anglaise.

- [Description du modèle des comités d'entreprises pour les États-Unis](#)
- [Plus d'informations sur la situation actuelle sur le terrain](#)

Des données syndicales mondiales disponibles



Le 25 mai 2014, a été lancée une banque de données sur les syndicats. Elle donne de nombreuses données par pays, région, secteur et le revenu national pour tous les pays du monde. La base de données sera élargie successivement. C'est le réseau New Unionism, une association fondée en 2007 avec 700 membres de 47 pays, principalement en Amérique du

Nord, le Royaume-Uni et en Australie qui a lancé le site. Les sites web suivants sont uniquement disponibles en anglais :

- [Banque de données UnionWiki](#)
- [Le site du réseau New Unionism](#)

Une plate-forme multilingue pour les travailleurs en provenance d'autres pays

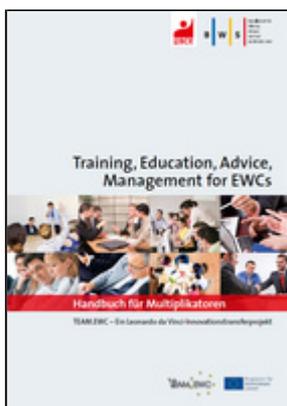
Le projet « Mobilité équitable » lancé par la Confédération allemande des syndicats DGB en octobre 2011 fournit des conseils et des informations pour les travailleurs étrangers sur le marché du travail allemand. Le site est disponible en allemand et dans quatre autres langues. Le site contient également des dépliants et des modules de séminaires.



- [Le site Web du projet « Mobilité équitable »](#)

Beaucoup d'autres liens intéressants ont été rassemblés sous une [compilation de liens](#).

11. Des nouvelles publications



Manuel pour la formation des comités d'entreprise européens

En octobre 2013, a été publié ce manuel pour les multiplicateurs, que le syndicat IG BCE avait développé en collaboration avec autres partenaires d'un projet financé par l'UE. Le manuel met l'accent sur l'amélioration de la compétence interculturelle, l'esprit d'équipe dans les CEE, l'évaluation du travail au sein d'un CEE, l'élaboration d'un plan de travail ainsi que la prise de décision et la gestion des conflits au sein d'un comité d'entreprise européen. Les différents concepts et des exemples de programmes de séminaires sont présentés dans les détails. La lecture est même utile pour les membres du CEE qui n'organisent pas de séminaire. Il y a également un chapitre sur le cadre juridique et organisationnel du travail d'un CEE. Le manuel comporte 80 pages disponibles en allemand, anglais et français.

- [Télécharger le manuel](#) (en langue française)
- [Télécharger les autres versions linguistiques](#)
- [Le site Web du projet](#) (en langue allemande)

En janvier 2014, la Confédération européenne des syndicats (CES) a présenté un livret sur la sécurité et la santé au travail issu d'un projet financé par l'UE. On y explique la sécurité au travail dans les pays de l'UE y compris les différents modèles de représentation des travailleurs. Environ la moitié de la brochure de 68 pages en cinq langues est composée de manuels de formation et de fiches techniques pour les chargés de la sécurité au travail. L'objectif du projet est de promouvoir des stratégies transnationales pour la prévention des risques de santé.

- [Télécharger la brochure](#) (en langue française)
- [Télécharger les autres versions linguistiques](#)



Les accords d'entreprise transnationaux

En mars 2014, a été publié ce rapport adressé à la Confédération européenne des syndicats (CES). Il examine le cadre juridique des accords d'entreprise transnationaux, que le Parlement européen avait revendiqué avec une large majorité en septembre 2013 (voir [rapport dans CEE-News 3/2013](#)). Du côté des employeurs, il y a une forte opposition à toute législation, bien que le nombre de ces accords soit en croissance constante. Au début les accords ne concernaient que les questions « douces », telles que l'égalité des sexes, la formation, la santé et la sécurité au travail, les questions « dures » comme les restructurations, font de plus en plus souvent l'objet des récents accords. Il n'y a cependant toujours pas de sécurité juridique quant à leur application.

- [Télécharger la brochure](#)
- [Base de données sur les accords d'entreprise transnationaux](#)

Un inventaire des syndicats allemands depuis la crise

En avril 2014, la Fondation Friedrich-Ebert a sorti une publication consacrée à la Confédération allemande des syndicats (DGB). La publication examine le développement de l'effectif, la portée des conventions collectives (de couverture de la négociation collective) et la présence des comités d'entreprise dans les divers secteurs. Un chapitre distinct examine les politiques syndicales allemandes depuis le déclenchement de la crise financière, en particulier les campagnes pour freiner le travail intérimaire et l'introduction d'un salaire minimum légal. L'étude de 33 pages est disponible en quatre langues. En avril 2014, a également été publiée une nouvelle étude sur les syndicats en Europe.



- [Télécharger l'étude du DGB](#) (en langue française)
- [Télécharger les autres versions linguistiques](#)
- [Télécharger l'étude des syndicats européens](#) (en langue anglaise)

D'autres documents ont été compilés dans une [bibliographie](#).

12. La EWC Academy : des exemples de notre travail

Le groupe de tourisme allemand en route vers de nouvelles normes CEE



Le 15 et 16 mai 2014, le TUI Europa Forum a rencontré des représentants de la direction centrale au siège social de l'entreprise à Hanovre (photo). Avec le soutien de la EWC Academy l'application des normes de la nouvelle directive de l'UE a été discutée. Une procédure de consultation clairement structurée comme c'est déjà le cas pour d'autres groupes devrait être élaborée en plus de l'actualisation de l'accord CEE (voir [rapport dans CEE-News 4/2013](#)).

Le Forum européen du plus grand groupe de tourisme en Europe a été fondé en septembre 1996 sur base de l'article 13 de la directive, cet « accord volontaire » a été actualisé en 2008. Un comité pour l'aviation des compagnies aériennes du groupe avait été mis en place en 2002, il se réunit deux fois par an.

Le fabricant de biens de consommation : analyse comparative du processus de consultation

Du 26 au 28 mai 2014 a eu lieu la session plénière du comité d'entreprise européen d'Unilever à Rotterdam (photo). Il est composé de 35 délégués venant de 18 pays. La société anglo-néerlandaise est l'un des plus grands fabricants de produits alimentaires, de produits cosmétiques et de produits ménagers dans le monde. La EWC Academy avait été chargée de comparer le travail du CEE avec ceux d'autres entreprises et de faire des suggestions pour de futures améliorations.



L'accord CEE est de droit néerlandais et un accord volontaire selon l'article 13 de la directive. Il a été conclu en septembre 1996 et actualisé en 2010. Bien avant d'autres comités, il avait déjà conclu en 2008 un protocole additionnel sur des procédures de consultation structurées et organisées en plusieurs phases. Le comité de coordination (bureau) du CEE se compose de huit membres qui se réunissent chaque mois. Unilever est donc classée dans le groupe de tête, uniquement dépassé par les sociétés françaises, comme le groupe d'assurance Axa (voir [rapport dans CEE-News 2/2009](#)). À travers son « Agenda de Barcelone », le CEE a développé un modèle opposé à l'orientation vers le profit à court terme de la direction centrale. Il avait été récompensé en 2013 d'un prix pour les comités d'entreprise allemands. Les textes suivants sont uniquement disponibles en allemand :

- [Vidéo de présentation du CEE](#)
- [Présentation PowerPoint du CEE](#)
- [Fondements de l' « Agenda de Barcelone » du CEE](#)

Formation en communication dans la société d'emballage



Du 2 au 6 juin 2014 a eu lieu la semaine annuelle de formation organisée pour les membres du CEE de DS Smith à l'Université de Warwick dans le centre de l'Angleterre. L'objectif de cette formation, réalisé sans interprète, était d'améliorer les compétences en langues étrangères et améliorer le profil du CEE. La EWC Academy a donné des suggestions sur le rôle des délégués et l'utilisation des nouvelles normes européennes pour l'information et la consultation. La société de recyclage britannique avait signé un accord CEE en 2013, après l'achat des usines d'emballage du groupe suédois SCA. L'accord est parmi les meilleurs en Angleterre (voir [rapport dans CEE-News 1/2013](#)).

- [Photos de la formation en communication de l'année dernière](#)

L'expérience de la culture de gestion américaine

Du 30 juin au 1er juillet, 2014 a eu lieu à la Maison américaine à Munich la deuxième session pour les comités d'entreprise dans des sociétés américaines. Alors que la première conférence en 2013 fût limitée à un petit cercle (voir [rapport dans CEE-News 2/2013](#)), 31 participants de 15 entreprises (photo) ont assisté cette fois. Au centre se trouvait la situation à Volkswagen dans le Tennessee (voir [rapport dans CEE-News 1/2014](#)) et la dissolution du comité d'entreprise européen de Hewlett-Packard (voir [rapport dans CEE-News](#)



[1/2014](#)). La troisième conférence sur les États-Unis est prévue pour l'été 2015.

13. Les séminaires actuels

Depuis janvier 2009, la EWC Academy et son prédécesseur organisent des conférences techniques et des colloques pour les membres des comités d'entreprise européens, les comités d'entreprises SE et les groupes spéciaux de négociation. Quelque 567 représentants des salariés de 220 entreprises ont à ce jour participé, nombreux sont ceux qui y ont déjà participé plusieurs fois. Cela correspond à environ 19 % de toutes les entreprises avec un comité d'entreprise européen ou un comité d'entreprise SE en Europe sans compter les nombreux événements intramaison.

- [Aperçu des événements à venir](#) (en langue allemande)

Séminaire sur le droit de travail européen à Strasbourg

Du 15 au 18 septembre 2014, l'évolution actuelle du droit du travail européen et son impact sur le droit du travail allemand seront traités lors d'un séminaire à Strasbourg. En plus de la visite au Parlement européen (photo) le séminaire prévoit également une discussion avec la députée allemande Jutta Steinruck (SPD). Le séminaire est ouvert à tous les représentants des salariés et ne se limite pas seulement aux membres de comités d'entreprise européens.



- [Programme et formulaire d'inscription](#) (en langue allemande)

« Séance cinéma » ou comité d'entreprise européen à part entière ?



Du 29 septembre au 2 octobre 2014, aura lieu à l'hôtel château Bad Wilhelmshöhe à Cassel un séminaire CEE qui examine les informations juridiques et la consultation, en particulier sous l'aspect de la restructuration. Comment un comité d'entreprise européen peut-il mettre en pratique la procédure de consultation et élaborer un avis conforme ? Le séminaire concerne également les comités d'entreprise SE.

Journées découvertes du CEE

Un séminaire de base se fera de nouveau en parallèle. Il est destiné à des membres nouvellement élus aux comités d'entreprise européens et aux élus des comités d'entreprise nationaux qui veulent s'informer des étapes successives pour la mise en place d'un comité d'entreprise européen. Ce séminaire vise également aux comités d'entreprise SE. Les textes suivants sont uniquement disponibles en allemand :

- [Programme et formulaire d'inscription pour les deux séminaires](#)
- [Rapport de ce séminaire de 2012](#)

Séminaire international des comités d'entreprises à Londres

Le séminaire aura lieu du 23 au 24 octobre 2014 pour la quatrième fois à Londres. L'événement sera traduit simultanément. Il s'adresse particulièrement aux membres de comités d'entreprise européens de droit britannique et aux représentants des salariés qui souhaitent se familiariser avec le système britannique. Les textes suivants sont uniquement disponibles en anglais :



- [Programme et formulaire d'inscription](#)
 - [Rapport de la conférence de Londres 2012](#)
-

Cours : Anglais des affaires pour les élus germanophones

Le prochain cours de langue est prévu du 12 au 18 octobre 2014 près de Dublin

- [Pour plus d'informations sur nos cours de langue](#)

Autres dates de séminaires

- [Séminaire économique du 27 au 30 octobre 2014 à Wurtzbourg](#)
 - [Séminaire CEE juridique du 28 au 30 octobre 2014 à Wurtzbourg](#)
 - [Séminaire sur le traitement des données du 3 au 5 novembre 2014 à Hambourg](#)
-

Des manifestations intra

Vue d'ensemble des sujets traités lors des colloques intra :

- [Les sujets des formations intra](#)
- [Les sujets des interventions et présentations](#)

14. Mentions légales

Les CEE-News sont publiés par :

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

Ont collaboré à ce numéro :
Werner Altmeyer, Rita da Luz, Tea Omeragić

Distribution de l'édition allemande : 20.246 destinataires
Distribution de l'édition anglaise : 3.284 destinataires
Distribution de l'édition française : 3.134 destinataires

Des archives de la Newsletter : www.ebr-news.de

Ici vous pouvez [abonner](#) ou [résilier](#) la newsletter.

Des suggestions pour la Newsletter et des articles sur votre CEE nous font plaisir.
Veuillez nous écrire à info@ewc-academy.eu