N° 2/2018 28 Juin 2018



Bienvenu à l'édition n° 2 / 2018 de EWC News

Contenu

- La Commission européenne refuse les initiatives législatives
 Le transfer des entreprises facilitée
- 3. Les juges viennois s'opposent aux juges de Londres
- 4. Autres décisions de justice ayant une pertinence transnationale
- 5. Les entreprises énergétiques allemandes avant la réorganisation
- 6. Participation avec et sans comité d'entreprise SE
- 7. Création de comités d'entreprise européens
- 8. Accords d'entreprises européens
- 9. Un regard au-delà de l'Europe
- 10. Sites Web intéressants
- 11. Nouvelles publications
- 12. L'EWC Academy : quelques exemples de notre travail
- 13. Dates actuelles de séminaires
- 14. Mentions légales

1. La Commission européenne refuse les initiatives législatives

Aucun changement de la directive CEE prévu



Manual Augusta et al le 5 juin 2016, la Commission européenne devrait présenter un rapport sur la mise en œuvre de la directive CEE révisée en 2009 : telle était la mission spécifique prévue par l'article 15 de la présente directive. Ce rapport a été publié le 14 mai 2018, avec deux ans de retard. Il s'appuie sur une évaluation empirique à laquelle l'EWC Academy a également participé (voir rapport dans EWC News 1/2015). Cette étude disponible depuis mars 2016 vient seulement d'être rendue publique.

Le rapport de la Commission européenne Le document de travail avec une évaluation détaillée L'étude d'évaluation (résumé en français à partir de la page 15)

La Commission européenne identifie comme problèmes centraux qu'il n'y a pas de liste des informations (minimales) à fournir aux membres des CEE, ni de calendrier pour la réalisation d'une procédure d'information et de consultation. En outre, la portée de l'avis d'un CEE serait imprécise et son influence sur les décisions de l'entreprise trop faible. L'interprétation du terme « compétence transnationale » pose souvent problème dans la pratique. Malgré les constats, la Commission européenne ne souhaite apporter aucune modification à la directive, comme l'avait demandé la Confédération européenne des syndicats en mars 2017 (voir rapport dans EWC News 1/2017). Mais elle a présenté trois propositions concrètes :

- créer et diffuser un manuel de pratique pour les comités d'entreprise européens
- fournir un budget de 7 millions d'euros pour soutenir la mise en place et le fonctionnement efficace des comités d'entreprise européens, en particulier dans les petites entreprises
- assurer la mise en œuvre complète des principales dispositions de la directive dans les États membres. Cela inclut, en particulier, la question des sanctions contre les employeurs qui violent les droits du CEE.

Les principales conclusions de l'étude

L'étude d'évaluation s'est exclusivement concentrée sur l'examen de la directive CEE révisée en 2009 par rapport à l'ancienne version. Elle s'appuie sur une étude précédente de 2008 (voir <u>rapport</u> dans EWC News 3/2008). Voici guelques résultats de la présente étude :

- Pour la transposition en droit national, 15 pays ont dépassé les exigences minimales de la directive. Parmi ceux-ci figurent la Belgique et l'Autriche, qui prévoient un droit d'accès pour les membres des CEE à tous les sites du marché intérieur (voir <u>rapport dans EWC News 1/2011</u>).
- Dans quatre pays, au moins une disposition importante de la directive n'a pas été entièrement transposée en droit national. Y compris le Royaume-Uni, où la directive a été mise en œuvre lors d'un changement de gouvernement (voir rapport dans EWC News 1/2010).
- Les coûts de création d'un comité d'entreprise européen ont diminué. Alors qu'il était en moyenne de 150 000 euros pour le processus de négociation il y a dix ans, il ne s'élève plus qu'à 120 000 euros. Les raisons pourraient être que de plus en plus de petites entreprises ont un CEE, mais aussi des effets d'expérience.
- Le coût annuel total d'un comité d'entreprise européen est en moyenne de 240 000 euros. Mais il y a aussi des cas où le montant est de 1 million d'euros. Le coût de la formation est en moyenne de 44 000 € par an.
- De nombreux membres de CEE ont aujourd'hui une attitude beaucoup plus négative à l'égard des CEE qu'il y a dix ans, tandis que les représentants des employeurs ont réduit leurs réticences. L'expérience pratique accrue semble conduire à une évaluation plus réaliste et reflète à quel point le CEE peut réellement influencer les décisions des entreprises.

La question des sanctions

"L'évaluation a révélé que les CEE ont difficiles à faire respecter leurs droits et que la plupart des États membres n'imposent pas de sanctions dissuasives et proportionnées."

Cette déclaration de la Commission européenne est le point le plus sensible de tout le rapport, qui met en lumière les différences entre les pays. La peine maximale varie de 890 € en Roumanie à plus de 15 000 € en Allemagne et jusqu'à 222 219 € en Irlande. Dans quatre pays, des peines d'emprisonnement sont également possibles, en France jusqu'à un et en Allemagne jusqu'à deux ans. La Hongrie a complètement éliminé toutes les sanctions de sa législation CEE.

La Commission européenne s'est donné un mandat qui est plus délicat qu'un simple amendement. Il vise à aider les États membres dans leurs efforts pour améliorer la mise en œuvre de la directive, « en particulier dans le contexte de mettre en place des sanctions efficaces, proportionnées et dissuasives en cas de violation des dispositions de la directive ». Même BusinessEurope, la confédération européenne des organisations d'employeurs, se montre compréhensive. Sous point 22 du document de février 2017, elle écrit:

"Nous convenons que dans la mesure où les lois nationales de transposition ne prévoient pas de sanctions suffisamment dissuasives ou proportionnées, nous pensons que la Commission pourrait prendre des mesures au cas par cas pour encourager ces pays à modifier leur législation."

Le document de position de Business Europe dans la formulation

Annonce d'un évènement

Ces questions seront à l'ordre du jour de la 11ème conférence de l'EWC Academy le 28 et 29 janvier 2019 à Hambourg.



Une fédération syndicale poursuit la Commission européenne

Le 15 mai 2018, la Fédération syndicale européenne des services publics (FSESP) a déposé une plainte auprès de la Cour européenne de justice à Luxembourg. À ce jour, 9,8 millions de travailleurs dans les agences gouvernementales des États membres de l'UE sont exclus du droit à l'information et à la consultation au travail. Ceci s'applique également au transfert d'entreprise et aux licenciements massifs, par ex. en relation



avec les privatisations. Pour combler cette lacune législative, plusieurs syndicats ont conclu un accord-cadre avec l'association des employeurs européens de l'administration publique (EUPAE) le 21 décembre 2015 et ont appelé à sa mise en œuvre dans le cadre d'une directive européenne.

Le 5 mars 2018, la Commission européenne a annoncé qu'elle ne lancerait pas de procédure législative sur cette question. De l'avis des syndicats, ceci viole le traité sur le fonctionnement de l'Union européenne. Il stipule que les accords conclus dans le cadre du dialogue social européen peuvent entrer en vigueur sous forme de directive européenne à la demande des deux parties. Le Traité de l'UE suppose que les parties de la négociation collective peuvent trouver de meilleures solutions que la bureaucratie à Bruxelles. C'est exactement cette question qui est litigieuse maintenant. Elle a donc une signification fondamentale pour l'ensemble de la législation européenne du travail au-delà de la question spécifique. C'est ainsi que le libellé exact de la directive CEE révisée a été négocié par les interlocuteurs eux-mêmes en été 2008 (voir rapport dans EWC News 3/2008).

Avis syndical sur la position de la Commission européenne Communiqué de presse de la FSESP sur le dépôt de la plainte L'accord-cadre des partenaires sociaux

2. Le transfer des entreprises facilitée

Une garantie des droits des travailleurs prévue



Le 25 avril 2018, la Commission européenne a présenté les projets de deux lignes directrices sur la mobilité transfrontalière des entreprises, le paquet « mobilité des entreprises ». Les délocalisations, les fusions ou les scissions de sociétés sur le marché intérieur doivent ainsi être facilitées et les entreprises peuvent également être créées et enregistrées en ligne. Les critiques craignent l'augmentation du « tourisme des régimes », c'est-à-dire un évitement de la codétermination,

une évasion vers les paradis fiscaux et des normes sociales basses. Le texte de la directive contient des dispositions de protection pour lutter contre de tels abus et les « fausses firmes ».

Un nouveau champ d'activité pour les comités d'entreprise européens

Toute entreprise qui déménage dans un autre pays de l'UE devra produire un rapport sur les motivations économiques et les conséquences de la transformation. Dans celui-ci, devraient être expliqués en détail les effets de la réorganisation en général et sur les salariés en particulier. Le banc des salariés (y compris le comité d'entreprise européen, le cas échéant) peut émettre un avis sur ce rapport dans un délai de deux mois, ce qui doit être pris en compte lors de l'assemblée des actionnaires. Les autorités locales peuvent se saisir du rapport s'il existe des doutes sur les conséquences de la délocalisation d'une entreprise.

La loi de l'État de l'UE dans lequel une entreprise déménage devrait s'appliquer en principe. Cependant, si la participation au conseil de surveillance est moindre que dans le pays d'origine, un groupe spécial de négociation (GSN) devrait être formé pour négocier les termes de la cogestion. En cas de non-accord dans un délai de quatre mois, devraient s'appliquer les mêmes normes minimales que dans les cas de conversion en SE. En cas de restructuration ultérieure, les droits initiaux de cogestion au sein du conseil de surveillance doivent être maintenus pendant au moins trois ans. Les règles applicables aux fusions transfrontalières ne sont pas affectées (voir rapport dans EWC News 4/2017).

Les deux directives devraient être adoptées d'ici mai 2019 et entrer en vigueur deux ans plus tard. Tout d'abord, le Parlement européen va traiter les projets et les syndicats espèrent pouvoir obtenir des améliorations. Par le passé, les députés avaient à plusieurs reprises soulevé des revendications sociales allant bien au-delà des propositions de la Commission européenne (voir rapport dans EWC News 3/2013).

Communiqué de presse de la Commission européenne
Foire aux questions sur les deux projets de directives
Le projet de directive sur la participation
Rapport critique sur l'initiative législative
Rapport d'une réunion syndicale à Bruxelles

La Cour de justice européenne autorise les sociétés « boîtes à lettres »

Les projets de directives s'inscrivent dans le cadre de l'arrêt « Polbud » de la Cour européenne de justice du 25 octobre 2017. De l'avis des juges, toute société peut choisir librement le pays de son siège. La liberté d'établissement dans le marché intérieur comprend également le transfert du siège social (légal) vers un autre pays de l'UE sans déplacement de l'entreprise ou de l'administration. De l'avis des avocats d'affaires, cela crée des « opportunités



inimaginables », tandis que les commentateurs favorables aux syndicats décrivent l'impact sur la participation comme « dévastateur ».

Polbud est situé à Łąck, un village sur la Vistule, à mi-chemin entre Varsovie et Toruń. En 2011, les propriétaires de l'entreprise de construction et de béton ont décidé de déménager leur siège social à Luxembourg, ce qui a eu lieu en 2013. Cependant, le registre du commerce en Pologne a refusé de rayer la société. Le procès qui a commencé devant le tribunal de district de Bydgoszcz, a maintenant été clôturé par la Cour européenne de justice.

Le texte du verdict Commentaire d'un point de vue syndical Chiffres pour éviter la participation

3. Les juges viennois s'opposent aux juges de Londres

La décision de CEE prend beaucoup de temps et n'aboutit à rien



Le 30 avril 2018, un tribunal d'Autriche a statué pour la première fois sur une question de CEE. Le tribunal du travail et des affaires sociales de Vienne a rejeté en première instance la réclamation du comité d'entreprise européen de Mayr-Melnhof Packaging déposé le 1er juin 2016 pour violation de ses droits d'information et de consultation. La direction centrale du producteur de carton n'a proposé qu'une vidéoconférence à la place d'une consultation appropriée. Il y a eu des critiques depuis des années parce

que les représentants des travailleurs ne sont pas impliqués de manière appropriée (voir <u>rapport</u> dans EWC News 3/2016).

Les juges n'ont pas examiné le règlement CEE autrichien, mais seulement l'accord « volontaire » de l'entreprise, conclu en 1995 et révisé en 2004. De l'avis de la Cour, il n'indique pas si les parties contractantes ont explicitement voulu exclure une vidéoconférence pour substituer à une réunion extraordinaire du CEE (pour la nouvelle situation juridique, voir <u>rapport dans EWC News 2/2017</u>). Le Comité Central d'Arbitrage à Londres avait évalué différemment cette question en février 2018, mais il s'agissait d'un CEE par force de loi, pas d'un accord CEE (voir <u>rapport dans EWC News 1/2018</u>).

Le CEE de Mayr-Melnhof Packaging n'a pas pu obtenir non plus une décision favorable sur une autre question. Les juges n'ont pas été en mesure de reconnaître dans l'accord CEE que seulement le P.-D.G. et non les subordonnés étaient éligibles comme interlocuteurs du CEE. La troisième question litigieuse, à savoir si l'acquisition d'usines est une circonstance extraordinaire au sens de la législation CEE, n'a plus fait expressément l'objet de la procédure dans ce contexte.

Un appel n'est de fait pas possible

En réponse à la plainte, la direction centrale avait déjà mis fin à l'accord CEE le 29 juin 2016. Il a pris fin dans les délais à la fin de 2017. Le jugement que le CEE a dû attendre durant deux ans n'a plus aucun intérêt pratique pour son travail. Interjeter appel serait inutile pour exactement cette raison. Depuis le 1er janvier 2018, il travaille « par force de loi » sans un accord CEE. La nouvelle directive européenne s'applique pleinement maintenant. Si des problèmes similaires se posaient à l'avenir, une nouvelle procédure juridique devrait être entamée, elle concernerait exclusivement l'interprétation de la législation européenne.

L'exemple montre la faiblesse de la base juridique d'un accord CEE « volontaire » qui n'est pas soumis à la directive sur les CEE en vertu de l'article 14. Cela affecte encore plus d'un tiers de tous les comités d'entreprise européens. Dans le cas du groupe technologique américain Hewlett-

Packard, le CEE a même été dissolu (voir <u>rapport dans EWC News 1/2014</u>). En raison de la scission du groupe en plusieurs sociétés, aucun nouveau CEE n'a pu être créé jusqu'à aujourd'hui (voir <u>rapport dans EWC News 1/2017</u>).

Annonce d'un évènement

Les questions litigieuses du cas sont pertinentes pour de nombreux comités d'entreprise européens et seront discutées lors de notre atelier juridique du 23 au 26 octobre 2018 à Berlin.



Programme et formulaire d'inscription

Réunion constitutive du CEE « par force de loi »

Les 17 et 18 avril 2018, le comité d'entreprise européen nouvellement élu de Mayr-Melnhof Packaging s'est réuni pour sa première session plénière à Vienne. Au Parkhotel Schönbrunn (photo), juste à côté de la résidence d'été baroque de l'ancienne famille impériale, les délégués ont élu cinq membres au bureau (auparavant il n'y en avait que trois). Avec le soutien de l'EWC Academy, la nouvelle base juridique pour le futur travail a été analysée et les procédures pour la consultation développée. L'exemple montre très clairement que, sur la base de la nouvelle directive, il peut être plus avantageux de ne pas avoir un accord de CEE qu'un mauvais accord de CEE « volontaire ». Le CEE de la compagnie aérienne easyJet avait déjà fait des expériences similaires (voir rapport dans EWC News 3/2012).



4. Autres décisions de justice ayant une pertinence transnationale

Le comité central d'entreprise français obtient un accès aux données confidentielles



Le 22 mars 2018, le tribunal de grande instance de Nanterre, en banlieue parisienne, a donné raison au comité central d'entreprise de Gemalto, qui avait exigé la publication de documents précédemment secrets concernant l'acquisition annoncée par le groupe français d'électronique Thales. Le 17 décembre 2017, Thales avait annoncé l'acquisition du fabricant néerlandais de cartes à puce Gemalto jusqu'à l'automne 2018. Chez Thales, avec 64 000 salariés dans le monde, l'État français détient 26% des participations. Avec 15 000 travailleurs, Gemalto est détenu par des

investisseurs financiers américains et l'industriel allemand Quandt, qui détient également une participation importante dans BMW.

Au tribunal, la direction française a affirmé que les documents requis n'étaient disponibles qu'au siège du groupe. Une action ne pouvait donc être déposée qu'aux Pays-Bas. Le tribunal n'a pas suivi cet argument et a obligé l'entreprise à fournir tous les documents requis dans les 30 jours : le calendrier exact de l'offre publique, la liste des autres acheteurs potentiels, les raisons pour le choix de Thales et effet de la prise de contrôle sur la restructuration et le plan pour assurer l'emploi. Le processus d'information et de consultation n'a pas pu commencer vu que le comité d'entreprise ne disposait pas des documents. En droit français, une acquisition dans cette situation n'est pour l'instant pas faisable (voir rapport dans EWC News 1/2008).

Rapport et texte du jugement

Un groupe suisse de technologie empêche le comité de groupe allemand

Le 23 mai 2018, la Cour fédérale du travail (BAG) à Erfurt a jugé que la branche allemande de Feintool International ne peut former un comité de groupe. La société de métal du canton de Berne, avec 2 400 travailleurs dans le monde, est un fournisseur de systèmes pour l'industrie automobile et a acheté ces dernières années, les petites installations de production spécialisées en Allemagne. Ceuxci sont gérés par un holding financier allemand qui n'a pas de salariés et ne prend pas de décisions opérationnelles. Tous les sites



en Allemagne sont contrôlés directement depuis la Suisse.

Le procès a commencé lorsque quatre comités d'entreprise en 2014 ont voulu fonder un comité de groupe. Selon le plus haut juge du tribunal du travail allemand, c'est seulement possible si d'importants pouvoirs de décision sont situés auprès de la direction d'un sous-groupe allemand. La participation du comité d'entreprise commence là où sont prises les décisions économiques, avec un contact du côté de la direction qui peut conclure des accords contraignants. Pour le groupe Feintool International, il n'y a aucun moyen de mettre en place un comité d'entreprise européen, vu que l'Allemagne est le seul pays de l'UE à dépasser le seuil de la directive CEE (150 travailleurs).

Communiqué de presse de la Cour du travail Examen du jugement

Le tribunal du travail allemand transfère sa responsabilité en Irlande



Le 13 juin 2018, le tribunal du travail de Wiesbaden a rejeté la demande d'injonction du comité d'entreprise européen de Computer Sciences Corporation (CSC) pour convoquer une réunion CEE. Le tribunal du travail a déclaré ne pas être compétent, bien que le premier accord CEE de la société américaine conclu en 2000 est de droit allemand et le siège de la direction centrale se trouve à Wiesbaden.

En avril 2017, CSC a fusionné avec la division de sous-traitance informatique de la société américaine HPE (Hewlett Packard Enterprise). La nouvelle société, DXC Technology, compte 160 000 employés dans le monde entier et souhaite créer un comité d'entreprise européen selon la loi irlandaise. Après la dissolution du CEE Hewlett Packard en janvier 2014, l'entreprise successeur de HPE n'a pas encore réussi à mettre en place un nouveau comité d'entreprise européen (voir rapport dans EWC News 1/2017). Comme la fusion est un changement structurel au sens de l'article 13 de la directive CEE, un groupe spécial de négociation a été formé, il a trois ans pour négocier le nouvel accord CEE pour DXC Technology. Cependant, le comité d'entreprise européen existant de CSC restera en fonction jusqu'à ce que le nouveau CEE de DXC Technology ait commencé ses travaux. Le 7 mars 2018, la direction centrale a annoncé qu'elle ne tiendrait plus d'autres réunions du comité d'entreprise européen de CSC, ce qui constitue une violation manifeste de la loi. Le litige est entretemps arrivé au Tribunal supérieur du travail de Hesse.

Annonce d'un évènement

Les dispositions de l'article 13 de la directive européenne seront traitées lors de notre atelier juridique sur les CEE du 23 au 26 octobre 2018 à Berlin.



Le programme de l'atelier

5. Les entreprises énergétiques allemandes avant la réorganisation

Plusieurs comités d'entreprise SE affectés



Le 11 mars 2018, les deux sociétés d'énergie E.ON et RWE ont annoncé qu'elles réorganisaient leurs activités. E.ON veut se concentrer sur les réseaux de distribution d'électricité et RWE sur la production d'électricité. À cette fin, RWE vend sa filiale innogy avec 42 000 employés à E.ON et reçoit toute l'énergie renouvelable en échange. RWE deviendrait ainsi le troisième producteur d'électricité verte en Europe. La transaction devrait être terminée d'ici 2020.

Bien que 5 000 emplois soient en jeu, les syndicats allemands ne rejettent pas les plans, car les parties intéressées étrangères sont tenues à l'écart et les deux sociétés maintiennent les structures de codétermination. Un scénario tel que la fusion des fabricants de gaz Linde et Praxair en juin 2017 (voir <u>rapport dans EWC News 2/2017</u>) est ainsi évité. Le 27 avril 2018, E.ON a fait une offre publique d'achat officielle et, le 9 mai 2018, le comité d'entreprise SE d'innogy a rendu son avis. Dès le 11 mai 2018, E.ON, innogy et la direction de RWE ont convenu avec les comités d'entreprise et les syndicats d'une déclaration de principes. Elle comprend une renonciation aux

licenciements, le maintien des conventions collectives existantes et l'obtention de la cogestion paritaire. Cependant, cela ne s'applique qu'à l'Allemagne.

Représentation graphique de la restructuration Rapport de fond d'un point de vue syndical Les avis des comités d'entreprise (à partir de la page 118) Communiqué de presse sur la déclaration de principes

Les comités d'entreprise européens n'existent dans l'industrie énergétique allemande que dans les groupes ayant une société mère étrangère. Les grandes entreprises basées en Allemagne ont depuis longtemps migré vers la forme juridique de la société européenne (SE). En conséquence, les comités d'entreprise SE et les conseils de surveillance SE sont beaucoup répandus, même dans les filiales (voir rapport dans EWC News 2/2009). Mais il y a des différences qualitatives. Par exemple, l'accord SE de RWE est l'un des exemples les plus favorables à la codétermination (voir rapport dans EWC News 4/2013). innogy a un conseil de surveillance SE composé de 20 membres (10 représentants des salariés), tandis qu'E.ON a réduit son conseil de surveillance de 20 à 12 personnes dans le cadre de sa conversion en SE (voir <u>rapport dans EWC News 4/2012</u>). Selon les syndicats, l'acquisition d'innogy devrait se refléter au sein du conseil de surveillance d'E.ON.

L'ancien président-élu du CEE devient P.-D.G.

Le 24 avril 2018, l'ingénieur électricien Uwe Tigges (photo) a été nommé nouveau directeur général d'innogy par l'assemblée générale annuelle. Il occupait déjà provisoirement cette position depuis le 19 décembre 2017. De 2004 à 2012, il était présidentélu du comité d'entreprise européen de RWE et avait conclu un historique sur les restructurations socialement accord acceptables (voir rapport dans EWC News 1/2007). Par la suite,



il a assumé le poste de directeur du travail de RWE et plus tard d'innogy. Son successeur, en tant que directeur du travail, est l'ancien président-élu du comité d'entreprise de RWE à Bad Kreuznach, Árno Hahn.

Le curriculum vitae d'Uwe Tigges

6. Participation avec et sans comité d'entreprise SE

La cogestion au conseil de surveillance parallèle au conseil d'administration SE



Depuis le 3 avril 2018, Ottobock opère sous la forme juridique SE & Co. KGaA. L'entreprise familiale basée à Duderstadt dans le sud de la Basse-Saxe a été fondée en 1919 pour fournir des prothèses aux blesses de guerre. Aujourdinal, Octobros. Set de la tières plastiques et technologie orthopédique, du traitement des matières plastiques et blessés de guerre. Aujourd'hui, Ottobock est le leader mondial de la des technologies de l'information et de la communication, avec près de 7 600 employés dans le monde. Depuis 2017, un investisseur financier suédois a pris des participations dans Ottobock pour

financer une expansion par le biais de rachats d'entreprises.

La forme juridique de SE & Co. KGaA est de plus en plus utilisée par les entreprises familiales pour rendre pratiquement inefficace la codétermination au sein du conseil de surveillance obligatoire pour une transformation en SE. Les représentants des salariés sont tenus à l'écart des décisions stratégiques. Ottobock dispose d'un conseil de surveillance européen composé de six représentants des actionnaires et de quatre représentants des salariés pour la société en commandite par actions (KGaA), ainsi que d'un conseil d'administration pour Ottobock Management SE sans représentants des salariés. La SE n'ayant pas de personnel, aucun comité d'entreprise SE n'a été créé. La conversion a été effectuée conformément à la directive de l'UE sur les fusions. Le 6 novembre 2016, le groupe spécial de négociation a signé l'accord de participation.

La directive européenne sur les fusions est encore relativement peu utilisée, la dernière en octobre 2017 par la société autrichienne RHI (voir rapport dans EWC News 4/2017). Il réglemente la codétermination au sein du conseil de surveillance et exclut le comité d'entreprise. Pour Ottobock, s'applique donc la directive CEE « normale ». Toutefois, il est nécessaire que les comités d'entreprise de deux pays lancent le processus de création de CEE.

Service de livraison sur la voie vers une codétermination paritaire

Le 16 avril 2018, un accord SE a été signé pour Delivery Hero à Berlin. La société exploite des plates-formes en ligne pour la livraison de repas sous des marques telles que Lieferheld, pizza.de et Foodora. Elle est présente dans 40 pays avec plus de 12 000 employés, dont 1 000 à son siège à Berlin. Créée en 2011, Delivery Hero est l'une des plus grandes sociétés Internet d'Europe.



Le futur comité d'entreprise SE sera sélectionné selon des exigences minimales de la directive SE. Chaque pays du marché unique dispose d'au moins un siège et de mandats supplémentaires si le pays représente plus de 10% de la main-d'œuvre européenne. Comme il n'y a pratiquement pas de comités d'entreprise dans le service de livraison, une élection primaire électronique est prévue par l'ensemble du personnel du pays concerné. Le comité d'entreprise SE se réunit une fois par an pour une réunion plénière présidée par l'employeur, et une deuxième réunion annuelle se déroule par conférence vidéo ou téléphonique. Dans des circonstances exceptionnelles, une seule réunion virtuelle est envisagée, sauf si la direction centrale approuve une réunion en face à face. Cette disposition s'écarte de la directive SE, qui n'est pas couverte par l'amendement légal sur la visioconférence en vigueur depuis octobre 2017 (voir rapport dans EWC News 2/2017). Le comité d'entreprise SE est compétent si plus de 10% de l'effectif d'un pays (au moins 50 employés) est concerné par une mesure. Une date limite pour mener une procédure de consultation n'a pas été fixée.

La décision de la Cour a changé toute la situation de la négociation

Le groupe spécial de négociation a été constitué en octobre 2017 et n'a été autorisé à négocier que sur le comité d'entreprise SE, et non sur la codétermination au sein du conseil de surveillance. Avec la transformation en SE, la direction centrale a souhaité maintenir à l'abri des représentants des salariés le conseil de surveillance. Toutefois, le 9 mars 2018, le tribunal régional de Berlin a décidé, dans le cadre d'une « procédure de détermination du statut », que Delivery Hero relevait de la loi allemande sur la codétermination. En conséquence, la cogestion paritaire s'applique également au SE, seul le conseil de surveillance est réduit de douze à six sièges. Les trois futurs représentants des salariés seront élus par le comité d'entreprise SE.

Depuis avril 2017, la chaîne textile Tom Tailor dispose également d'un conseil de surveillance SE commun à la suite d'une procédure de détermination du statut initiée par le comité d'entreprise (voir rapport dans EWC News 2/2017). Chez Delivery Hero, cependant, la procédure de détermination du statut ne venait pas des salariés, mais d'un petit actionnaire. C'est le même demandeur qui a échoué en juillet 2017 devant la Cour européenne de justice pour annuler la codétermination allemande pour violation du droit européen (voir rapport dans EWC News 3/2017).

Rapport sur la décision du tribunal régional de Berlin

Rapport sur la procédure négociée

Communiqué de presse de l'entreprise sur la transformation SE

Communiqué de presse de la fédération syndicale EFFAT

Rapport sur les premières élections du comité d'entreprise

Un groupe informatique français convertit sa filiale allemande en SE



Un accord SE a été signé le 1er mars 2018 pour Sopra Steria à Hambourg. Le cabinet de conseil informatique compte 2 200 salariés en Allemagne et en Autriche et fait partie du groupe Sopra Steria depuis 2005, un groupe de 42 000 salariés dans 20 pays au monde et basé à Annecy dans les Alpes françaises. La transformation en SE de la société en croissance rapide empêche la formation d'un conseil de surveillance avec une représentation paritaire en Allemagne. La société mère française

continue donc à opérer en tant que société anonyme nationale, contrairement au fournisseur de

services informatiques français Capgemini, qui a converti toutes ses unités commerciales en SE en juin 2017 (voir rapport dans EWC News 2/2017).

Actuellement, seules l'Allemagne et l'Autriche sont représentées au comité d'entreprise de la SE. Ils élisent un président et son adjoint. Il y a deux sessions par an. Pour les restructurations, le comité d'entreprise SE dispose d'un délai de six semaines pour préparer son avis. Si cela n'est pas pris en compte par la direction centrale, il y a une autre réunion avec le comité d'entreprise SE afin de parvenir à un accord. En cas de litige sur l'interprétation de l'accord SE, un conseil d'arbitrage conjoint avec un président neutre est formé. Le reste est basé sur les règles standards de la directive SE. Il n'y a pas encore de comité d'entreprise européen.

Conseil de surveillance entre participation de tiers et participation paritaire

Le futur conseil de surveillance est composé de cinq membres, dont deux sont des représentants des salariés. La taille du conseil de surveillance augmente progressivement si l'entreprise dépasse les 3 000 salariés. Toutefois, il sera au maximum composé de neuf membres, dont quatre sont des représentants des salariés, élus par le comité d'entreprise SE. La répartition des mandats viole une disposition de la loi allemande sur la participation dans la SE, selon laquelle le nombre de sièges du conseil de surveillance doit être divisible par trois. Cependant, le tribunal de Nuremberg a décidé en 2010 qu'une dérogation à la loi est possible (voir rapport dans EWC News 1/2010).

7. Création de comités d'entreprise européens

Groupe allemand d'ingénierie mécanique avec une expérience de CEE

Le 20 décembre 2017, un accord de CEE a été signé au siège de Kelvion Holding à Bochum. Le groupe fabrique des échangeurs de chaleur industriels et appartenait jusqu'en 2014 au groupe d'ingénierie GEA, qui l'a vendu à un investisseur financier basé sur l'île de Jersey avec un faible taux d'imposition. Depuis lors, les membres du comité d'entreprise ont été confrontés à des délocalisations et des licenciements.



L'accord de CEE est fortement basé sur les règlements de l'ancienne société mère GEA. Ils ont été mis à jour en août 2011 et vont au-delà de la loi CEE allemande (voir rapport dans EWC News 3/2011). Il inclut une définition très large de la responsabilité du CEE en cas de restructurations, même si un seul pays est impliqué. Les membres du CEE peuvent rencontrer les représentants des salariés des pays concernés à tout moment pendant le processus de consultation en cours et mener des discussions au niveau local. Il n'y a pas de délai limite pour soumettre un avis.

Les 16 délégués de dix pays (dont quatre d'Allemagne) élisent un comité restreint composé de cinq membres permanents et d'un membre qui change chaque année. Dans des circonstances exceptionnelles, le comité sera informé en détail et de manière exhaustive. Il pourra demander une réunion spéciale du CEE à tout moment. La session plénière annuelle régulière est toujours prolongée d'un jour de formation. Chaque délégué peut également participer à des séminaires externes. Le CEE peut former des groupes de travail et des groupes de projet. Une fois par an, il y a une réunion pour les différents secteurs de produits. En plus d'un coordinateur syndical permanent, le CEE peut faire appel à des experts rémunérés si nécessaire.

Un fournisseur automobile japonais dépasse les normes CEE allemandes



Le 18 janvier 2018, un accord CEE pour Yazaki a été signé à Bonn. Le groupe fabrique des câblages et des composants électriques. Le siège européen est à Cologne. Les 20 délégués du nouveau CEE représentent 25 000 employés dans 15 pays, avec les plus grands sites en Roumanie, en Bulgarie et en Slovaquie.

Le CEE se réunit deux fois par an à différents endroits. Les délégués invités de Slovénie et de six pays non membres de l'UE sont invités une fois par an (Serbie, Turquie, Russie, Ukraine, Maroc et Tunisie). Dans les pays où il n'y a pas de représentation des salariés, une réunion du personnel a lieu afin que la main-d'œuvre puisse décider de la délégation des représentants au CEE. Afin d'éviter les élections partielles en cours de mandat actuel, trois membres suppléants sont nommés pour chaque délégué. S'il faut prendre une décision entre les réunions ordinaires, une session

spéciale est tenue sur demande dans un délai de trois semaines. Le CEE a un droit d'accès à tous les sites.

Les cinq membres du bureau peuvent se réunir à tout moment, s'ils le jugent nécessaire. Ils déterminent le lieu et la durée de la session sans avoir à obtenir l'approbation de l'employeur. Le CEE peut constituer des groupes de travail, consulter des experts de son choix et également un avocat dans les procédures judiciaires. La direction centrale informe le CEE par écrit des points à traiter trois semaines avant la réunion. Chaque délégué peut alors en discuter avec les comités d'entreprise de son pays, à l'exception des sujets qui sont marqués comme strictement confidentiels. Le processus de consultation se termine par un avis du CEE, à envoyer dans les cinq semaines suivantes la réunion.

Un fabricant de produits dentaires utilise la loi CEE allemande

Un comité d'entreprise européen a été créé pour le plus grand fabricant mondial de technologie dentaire. Un accord CEE a été signé le 23 février 2018 à Hanau. Le groupe a été formé en 2016 par la fusion de la société américaine Dentsply avec le groupe autrichien Sirona, l'ancienne division dentaire de Siemens. À la suite de la fusion, des réductions de l'effectif et des délocalisations ont eu lieu, notamment en Allemagne.



Le nouveau CEE compte 16 membres et représente 6 800 employés dans 20 pays, dont la plupart n'ont que peu d'employés. Les marchés les plus importants sont l'Allemagne avec 3 700 employés (quatre sièges) et la Suède avec 1 000 employés (deux mandats). Il se réunit une fois par an et élit un comité exécutif composé de cinq membres provenant d'au moins trois pays différents. Ceux-ci se réunissent deux fois par an, alternativement dans la région du Rhin-Main et à l'étranger. Alors que les séances plénières sont interprétées simultanément, les réunions du bureau se déroulent en anglais seulement.

Le CEE est compétent pour des problèmes affectant au moins 150 salariés dans deux pays. Dans des circonstances exceptionnelles (restructuration), le seuil est de 75 salariés ou 10% de l'effectif d'un pays. Le CEE aura quatre semaines à compter de la notification écrite de la direction centrale pour rendre son avis. Le processus de consultation est terminé avec la réponse de la direction centrale dans les trois semaines. Ces réunions spéciales sont généralement tenues sous forme de conférence vidéo, sauf si le président-élu du CEE convoque explicitement une réunion physique. Le droit à la formation du CEE est moins bien réglementé que dans la loi CEE allemande. Le CEE peut faire appel à un expert rémunéré en plus d'un secrétaire syndical à temps plein.

Rapport de la première réunion du comité d'entreprise après la fusion Rapport de presse sur la restructuration

8. Accords d'entreprises européens

Reconnaissance du mandat au comité d'entreprise comme qualification professionnelle

Le 28 février 2018, la direction centrale du groupe chimique belge Solvay a conclu une charte avec le comité d'entreprise européen sur la reconnaissance des compétences des représentants des salariés de l'entreprise. C'est le premier accord européen de ce type, qui ne porte pas sur la protection contre les désavantages, mais explicitement sur la reconnaissance des compétences acquises dans le cadre du mandat. Les réunions avec la direction, les séances de négociation et les réunions avec les employés sur le lieu de



travail sont considérées comme des activités professionnelles. Ils se voient attribuer la même reconnaissance des compétences professionnelles acquises que les salariés non membres du comité d'entreprise, ce donne lieu à des augmentations salariales.

Jusqu'à présent, un tel accord existe déjà pour les sites de Solvay en France. La nouvelle charte énonce maintenant les principes directeurs pour les neuf pays représentés au CEE. D'ici la fin de 2018 seront élaborés les plans nationaux pour la mise en œuvre. Dans chaque pays est formé un groupe de travail composé des employeurs et des élus, il peut consulter un conseillier externe. Il

identifie les buts, les tâches et les activités de chaque mandat. Par la suite, tous les représentants des employés sont évalués individuellement afin de classer leurs compétences et leur stratégie de développement personnel, même après la fin du mandat. Les compétences individuelles sont évaluées en trois étapes : en progrès; compétent; capable de transmettre les compétences. La participation à l'évaluation est volontaire. Plusieurs accords d'entreprise transnationaux ont déjà été signés chez Solvay. Le plus récent l'accord de mars 2016 sur le partage des bénéfices pour les travailleurs du monde entier (voir rapport dans EWC News 2/2016).

Le groupe laitier américain engagé dans les politiques de diversité et d'égalité



Lors d'une réunion du comité d'entreprise européen de Schreiber Foods à Alcobendas (près de Madrid) le 5 avril 2018 a été signée une déclaration européenne sur la promotion de l'égalité de traitement. Schreiber Foods est présent en Europe depuis 2013, date à laquelle il a fait acquisition d'installations des producteurs alimentaires français. L'accord s'applique à l'Espagne, au Portugal, à l'Allemagne, à la Belgique, à la République tchèque, à la Slovaquie et à la Bulgarie.

Afin d'ancrer les objectifs de la politique d'égalité de traitement dans l'entreprise, la formation se déroulera au niveau européen et national. Au cours de la mise en œuvre, les représentants des employés seront impliqués sur place. L'évaluation sera réalisée par le comité d'entreprise européen, créé en novembre 2016 (voir <u>rapport dans EWC News 4/2016</u>).

Rapport de la signature Le texte de la déclaration

9. Un regard au-delà de l'Europe

Une société de logistique australienne renforce les normes sociales

Le 25 avril 2018, une charte mondiale a été signée à Singapour pour les 44 000 employés de Toll Group, premier groupe logistique d'Australie, et de la Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF). Un accent particulier sera mis sur l'amélioration des normes de sécurité dans 1 200 bureaux dans 50 pays à travers le monde, ainsi que sur les conditions de travail dans les pays en développement d'Asie du Sud-Est.



Rapport de la signature

En route vers le comité d'entreprise mondial



Les 8 et 9 mai 2018, le réseau syndical de John Deere s'est réuni pour la première fois au siège de la société américaine à Moline, dans l'Illinois. Les 30 représentants des travailleurs de trois continents ont été reçus par la direction centrale et ont visité une usine dans l'Iowa. Le réseau du leader mondial des machines agricoles a été fondé en 2012. Il se réunit une fois par an, avec avec la participation des élus allemands entre autres. Si la direction centrale soutient régulièrement de telles réunions

à l'avenir, cela peut constituer un premier pas vers la création d'un comité d'entreprise mondial reconnu.

Rapport de la réunion du réseau

La deuxième plus grande compagnie d'électricité au monde consolide les normes sociales

Le 29 mai 2018, la direction centrale d'Électricité de France (EdF) a signé un accord sur la responsabilité globale d'entreprise avec deux fédérations syndicales internationales à Genève. Il vise à garantir le développement de normes sociales uniformes pour l'ensemble des 160 000 employés dans 24 pays à travers le monde, ainsi qu'à



consolider le dialogue social. Depuis 2005, EdF dispose déjà d'un comité d'entreprise mondial.

Outre la protection des droits sociaux fondamentaux, l'entreprise s'engage à respecter la transparence fiscale, la lutte contre la corruption, la fraude et le harcèlement sur le lieu de travail, à la diligence envers ses sous-traitants et fournisseurs, à l'égalité des sexes et à la lutte contre les discriminations. EdF souhaite former les salariés et développer leurs compétences en collaboration avec les représentants des salariés. L'accord est très complet et servira probablement de référence à d'autres entreprises dans les années à venir.

Rapport de la signature

10. Sites Web intéressants

Rezessionswahrscheinlichkeit 27,3 % IMK Konjunkturindikator Prognosehorizont 3 Monate

Le cycle d'affaires reste au vert

L'Institut de recherche économique de la Fondation Hans Böckler (IMK) analyse et émet des prévisions régulières sur le développement économique à court et à moyen terme en Allemagne. La situation actuelle est présentée sous forme de feu de circulation. À l'heure actuelle, la reprise est encore stable, mais il existe des risques politiques élevés, en particulier la politique commerciale protectionniste des États-Unis. En revanche, la hausse des salaires en Allemagne soutient la demande intérieure. Par conséquent, la reprise est moins sensible aux incertitudes économiques mondiales.

Les prévisions actuelles Rapports en anglais

Informations syndicales sur le « travail de foule »

Les syndicats d'Allemagne, d'Autriche, de Suède et la Chambre du travail de Vienne exploitent leur propre site Web « Fair Crowd Work ». Le site donne beaucoup d'informations sur le travail de foule, l'application et le travail basé sur la plate-forme du point de vue des employés. En outre, il existe des profils et des évaluations de plates-formes, recueillis à partir d'enquêtes auprès des employés des plates-formes.



Le site "Fair Crowd Work"

Étude internationale sur le travail de foule

Le gouvernement informe sur la transparence des rémunérations



En juillet 2017, une loi visant à promouvoir la transparence des structures de rémunération est entrée en vigueur en Allemagne. Ceci a en particulier pour but d'aider les femmes à mieux affirmer leur droit à un salaire égal pour un travail égal ou équivalent. Le ministère responsable informe sur son site internet du droit individuel à l'information, de la conduite des procédures d'audit de l'entreprise ainsi que l'obligations de faire des rapports en matière d'égalité et de salaire égal.

Le site web pour la transparence des rémunérations

Approche du Brexit du point de vue des salariés

Sur un nouveau site internet, le syndicat britannique Unite suit le débat sur les différentes variantes et les projets de Brexit. Les conséquences sur l'emploi, le droit du travail et le niveau de vie sont analysées du point de vue des salariés. Y compris par exemple, l'annonce d'Airbus du 22 juin 2018 qu'il se retirerait complètement



du Royaume-Uni et délocaliserait 14 000 emplois à la suite du Brexit.

11. Nouvelles publications

Commentaire légal pour les négociations SE



En avril 2018, a été publiée la troisième édition d'un commentaire sur la participation dans la société européenne (SE), la société coopérative européenne (SCE) et lors de fusions transfrontalières. Bien qu'il existe de nombreux commentaires comparables, c'est le seul travail standard écrit du point de vue des salariés. En plus du commentaire sur les règles standard, peuvent également être trouvés les contenus typiques des accords de participation SE. Alors que la forme juridique de la SE gagne en attention (il y a actuellement environ 155 comités d'entreprise SE en Europe), la SCE reste une exception absolue. Il y a par exemple Westfleisch en Allemagne (voir rapport dans EWC News 3/2015). La fusion transfrontalière est également rarement utilisée, plus récemment par exemple dans le cas de RHI Magnesita (voir rapport dans EWC News 4/2017).

Commande en ligne

Extrait du livre

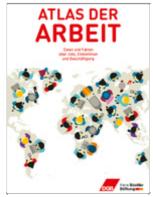
Vue européenne sur le monde du travail numérique

En mai 2018, le Centre européen pour les travailleurs (EZA), un réseau d'organisations chrétiennes de travailleurs de 30 pays, a présenté un rapport sur la numérisation du monde du travail. Il met en évidence les principaux développements (Big Data, Économie de partage, Crowdworking), décrit l'état de la recherche sur les effets potentiels sur l'emploi et fournit des recommandations pour l'action des organisations de travailleurs. L'analyse scientifique a été enrichie de résultats pratiques de différents pays. Cinq séminaires ont eu lieu au Portugal, en Autriche, en Hongrie, en Italie et à Malte. Le rapport de projet est disponible en quatre langues.



Télécharger le rapport

Description du projet et téléchargement de toutes les versions linguistiques



Données et faits du monde du travail

En mai 2018, a été publié pour la première fois l'Atlas du travail. Il est publié en allemand et en anglais par la Fondation Hans Böckler et la Confédération des syndicats allemands (DGB). Il illustre les différences de revenus, la politique de négociation collective et le paysage syndical en Allemagne, met en évidence le développement du chômage (par Land) et des conditions de travail flexibles ainsi que la numérisation de l'économie allemande. Une section examine la migration au sein du marché intérieur européen et la couverture des négociations collectives des différents pays. Il fournit également une comparaison directe entre l'Allemagne et la France (page 46f). La partie mondiale concerne l'industrialisation de l'Asie du Sud-Est et la chaîne d'approvisionnement dans l'industrie textile.

L'atlas en aperçu Télécharger la publication

Renforcer le dialogue social dans le monde

En mai 2018, l'initiative Global Deal: pour un travail décent et une croissance inclusive a publié son premier « rapport phare ». L'initiative a

été lancée par le gouvernement suédois en 2016 pour promouvoir l'idée du dialogue social dans le monde entier. Y inclus, la liberté d'association et le droit à la négociation collective. Outre l'OCDE et l'Organisation internationale du travail (OIT), un certain nombre d'États, de syndicats, d'entreprises et d'organisations non gouvernementales se sont joints à cette initiative. Selon eux, un dialogue social efficace contribue à un travail décent, à des emplois de qualité, à une productivité accrue, mais aussi à une plus grande égalité et à une croissance inclusive. Ce rapport met l'accent sur les relations de travail et fournit également des données statistiques sur la négociation collective dans différentes parties du monde. Il reprend des études de cas de différents pays et industries.

Communiqué de presse de la présentation du rapport Télécharger le rapport Le site « Global Deal »

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

Recherche de candidats CEE en Hongrie



Les 24 et 25 avril 2018, le président-élu du comité d'entreprise européen de Dana a visité pour la première fois l'usine de Győr (photo). Avec le soutien de l'EWC Academy, il s'est entretenu avec le directeur général et le directeur des ressources humaines de la filiale hongroise. Le fournisseur automobile américain dispose de quatre sites en Hongrie avec près de 1 000 employés, mais jusqu'à présent, il n'y a ni comité d'entreprise, ni déléqué CEE. Des étapes concrètes ont été

convenues au cours des discussions pour remplir rapidement les mandats réservés à la Hongrie au sein du CEE avec des représentants des salariés légitimés démocratiquement. La bonne situation économique entraîne actuellement des pénuries de personnel et des charges de travail élevées dans les usines hongroises, mais encourage également les augmentations de salaire à deux chiffres (voir rapport dans EWC News 1/2018).

Rapport national sur les relations industrielles en Hongrie

Les principes de gouvernement d'entreprise au Royaume-Uni

Le 14 mai 2018, la Commission de gouvernance d'entreprise de l'Institut des comptables d'Angleterre et du Pays de Galles (ICAEW) s'est réunie et a discuté du nouveau Code de gouvernance d'entreprise (voir rapport dans EWC News 4/2017). Dr Werner Altmeyer de l'EWC Academy avait été invité en tant que conférencier lors du dîner à la salle des comptables agréés, au siège historique de l'institut fondé en 1850 à Londres. La Commission a rendu compte du rôle des comités d'entreprise européens et de l'expérience acquise lors des transformations en SE et a débattu des options sur la manière dont pourrait être pris en compte a future participation des salariés dans les conseils d'administration britanniques. Le nouveau code de gouvernance d'entreprise devrait entrer en vigueur prochainement.



<u>La proposition pour le nouveau code dans la formulation</u> <u>Le nouveau guide de la participation des salariés</u> (voir points 26 à 36)

Formation de CEE dans une société américaine basée en Irlande



Du 4 au 5 juin 2018 a eu lieu la réunion plénière annuelle du CEE d'Ingersoll Rand à Bruxelles. Le conglomérat avec 45 000 employés dans le monde est l'une des plus anciennes entreprises aux États-Unis et fabrique des systèmes de climatisation et des machines, y compris pour l'industrie automobile. En 2009, le domicile légal du groupe a été délocalisé en Irlande, l'accord CEE de 2013 est donc basé sur la

loi irlandaise. Le comité d'entreprise européen a été fondé en 1997. La formation de l'EWC Academy s'est concentrée en particulier sur le développement ultérieur du travail des CEE et les caractéristiques d'un processus d'information et de consultation correct.

Partenariat social dans une entreprise japonaise

Avec le soutien de l'EWC Academy, le comité d'entreprise européen de Seiko Epson s'est réuni du 14 au 15 juin 2018 au siège européen à Amsterdam. Le fabricant de produits informatiques a principalement des bureaux de vente en Europe, et le CEE fondé en 1997 est donc encore relativement petit en termes de nombre de délégués. Un grand nombre de pays ne sont pas



encore représentés, certains délégués viennent d'être élus pour la première fois et le travail sera intensifié dans un proche avenir. Le CEE peut compter sur une bonne coopération avec la direction centrale.

13. Dates actuelles de séminaires

Depuis janvier 2009, l'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 773 représentants des salariés de 273 entreprises ont à ce jour participé, nombreux sont ceux qui y ont déjà participé plusieurs fois. Cela correspond à environ 21% de toutes les entreprises avec un comité d'entreprise européen ou un comité d'entreprise SE en Europe, sans compter les nombreux colloques intra maison et les interventions auprès d'autres organisateurs.

Seminarprogramm für Betriebsräte in Europa 2018 - 2019

Nouveau catalogue de séminaires

Pour la première fois, l'EWC Academy présente un catalogue de séminaires à l'occasion des élections des comités d'entreprise récemment achevées en Allemagne. Les événements à venir sont présentés sur 64 pages.

Aperçu des dates des prochains séminaires Le catalogue pour la navigation en ligne Le catalogue pour le téléchargement

Séminaires CEE et SE au Château de Montabaur

Du 28 au 31 aout 2018 aura lieu notre séminaire annuel à Montabaur (à mi-chemin entre Cologne et Francfort, gare TGV). Pour la première fois en 2018, il sera réalisé non seulement en allemand, mais aussi en anglais. Les thèmes suivants sont offerts en parallèle :

- Journée d'initiation aux CEE (pour les débutants)
- « Évènement cinéma » ou CE européen à part entier? (pour les avancés)

Le programme des deux séminaires Rapport de ce séminaire en 2012



Séminaire et conférence CEE à Rome



Le 12 septembre 2018, sera organisée une conférence à Rome pour les membres des comités d'entreprise européens (avec interprétation simultanée anglais - allemand - italien). Elle est organisé par l'institut italien SindNova en coopération avec l'EWC Academy. Les élus d'autres pays peuvent également assister à un séminaire le 11 et 13 septembre 2018 pour se familiariser avec les relations industrielles italiennes et

les projets du nouveau gouvernement en matière de droit du travail.

Programme et formulaire d'inscription

Réunion des comités d'entreprise franco-allemands à Paris

Du 17 au 19 septembre 2018 aura lieu notre prochaine réunion à Paris. Au programme du premier jour du séminaire est prévue une introduction au droit du travail français pour les non-Français. Le deuxième jour prévoit une réunion avec les comités d'entreprise français (avec interprétation simultanée). Une visite d'un salon des comités d'entreprise français est prévue pour le troisième jour.



<u>Programme et formulaire d'inscription</u> Rapport d'une conférence précédente à Paris



Introduction au droit du travail européen à Bruxelles

Du 9 au 12 octobre 2018, les élus germanophones de comités d'entreprise pourront obtenir un aperçu du droit du travail européen ainsi que des directives européennes et du processus législatif à Bruxelles. Le séminaire traite également de l'intégration du droit européen et du droit national, sur base de thèmes choisis tels que les contrats à durée déterminée, le travail temporaire et l'antidiscrimination. Le programme du séminaire comprend une visite au Parlement européen.

Programme et formulaire d'inscription

Des manifestations intra

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

Exemples de formations intra

14. Mentions légales

Les EWC News sont publiées par :

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

Distribution de l'édition allemande : 21.414 destinataires Distribution de l'édition anglaise : 3.873 destinataires Distribution de l'édition française : 3.870 destinataires

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

Ici vous pouvez abonner ou résilier la newsletter.

Les suggestions pour la Newsletter et des articles sur votre CEE nous font plaisir.

Veuillez nous écrire à : info@ewc-academy.eu