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

Bienvenue au numéro 2 / 2020 des EWC-News

Contenu

- [1. Les réunions du comité d'entreprise en temps de crise du Corona](#)
- [2. Pertes et créations d'emplois durant la crise du Corona](#)
- [3. L'horloge du Brexit continue à tourner durant la crise du Corona](#)
- [4. Les informations confidentielles au sein du CEE](#)
- [5. Les décisions de justice en France et en Espagne](#)
- [6. L'enregistrement du temps de travail et dumping salarial](#)
- [7. Une érosion accélérée de la cogestion au sein du conseil de surveillance](#)
- [8. Des nouvelles conversions en SE](#)
- [9. Un regard au-delà de l'Europe](#)
- [10. Les sites web intéressants](#)
- [11. Les nouvelles publications](#)
- [12. EWC Academy : des exemples de notre travail](#)
- [13. Dates actuelles des séminaires](#)
- [14. Mentions légales](#)

1. Les réunions du comité d'entreprise en temps de crise du Corona

Les vidéoconférences en Allemagne restent possibles jusqu'à la fin de l'année

Après que le ministre allemand du Travail Hubertus Heil (Parti social-démocrate) ait déclaré le 20 mars 2020 que les comités d'entreprise dans la crise de Corona peuvent tenir des réunions à titre dérogatoire par vidéoconférence (voir [rapport dans EWC-News 1/2020](#)), c'est maintenant inscrit dans la loi. Ce règlement spécial a été annoncé dans le journal officiel fédéral le 28 mai 2020 et s'applique à tous les niveaux d'un comité d'entreprise, y compris le CEE, le comité de la SE, le comité économique et le comité de conciliation. Le règlement spécial couvre rétroactivement toutes les réunions depuis le 1er mars 2020 et est limité dans le temps jusqu'au 31 décembre 2020. Les tribunaux du travail peuvent également se réunir virtuellement.



Il faut veiller à ce que les tiers ne puissent pas prendre connaissance du contenu de la réunion. L'enregistrement n'est pas autorisé. À cet effet a été inséré un nouvel article 129 dans la loi sur la constitution de l'entreprise. Dans le cas de la loi sur le comité d'entreprise européen, il s'agit du nouvel article 41b, pour la loi sur la participation dans les SE, il s'agit du nouvel article 48. Les groupes spéciaux de négociation peuvent se réunir par vidéoconférence lors de la négociation d'un accord de CEE, mais pas lors de la négociation pour une SE. Le législateur a probablement négligé ce dernier point. Auparavant, les réunions du CEE n'étaient autorisées que sous forme de vidéoconférences pour les membres d'équipage des navires de mer (voir [rapport dans EWC-News 2/2017](#)). La disposition spéciale temporaire ne s'applique que si le CEE ou le comité d'entreprise SE est soumis au droit allemand. Selon le droit français, les réunions du CE européen peuvent déjà avoir lieu sous forme de vidéoconférence depuis 2015 (voir [rapport dans EWC-News 3/2015](#)).

[La formulation des nouveaux règlements](#) (à partir de la page 1051)

[Commentaire juridique sur l'article 129 de la loi sur la constitution de l'entreprise](#)

Annnonce d'événement

Du 6 au 8 octobre 2020, nous organisons à Berlin un séminaire sur les réunions en ligne, les audioconférences et les vidéoconférences pour les comités d'entreprise.

[Le programme du séminaire](#)



La France autorise l'utilisation de la messagerie instantanée pour la prise de décision



Depuis le 3 avril 2020, est en vigueur un règlement spécial pour la durée de l'urgence sanitaire en France. Les réunions du CSE peuvent généralement se dérouler sous forme de vidéoconférences ou de conférences téléphoniques après que l'employeur en ait informé les élus. Si de telles conférences ne sont pas techniquement possibles, les réunions et les prises de décisions peuvent même se faire par messagerie instantanée, ce qui nécessite un accord d'entreprise. Les règles s'appliqueront jusqu'à la fin de l'urgence sanitaire le 10 juillet 2020.

En France, le comité d'entreprise se réunit toujours sous la présidence de l'employeur, qui envoie également les invitations à la réunion. La vidéoconférence était déjà légalement possible avant le Corona, si cela avait expressément été convenu entre l'employeur et le comité. Sans un tel accord, l'employeur n'était autorisé à tenir que trois réunions par an sous forme de vidéoconférences. Les comités d'entreprise français se réunissent au moins six fois par an selon la loi, et une fois par mois dans les entreprises de 300 salariés ou plus. Avant chaque réunion, les représentants des salariés se réunissent pour des discussions préliminaires internes sans l'employeur.

Il n'y aura pas d'élection du comité d'entreprise entre le 12 mars et le 31 août 2020, le mandat, y compris la protection contre le licenciement, sera automatiquement prolongé de quelques mois. Contrairement à l'Allemagne, il n'y a pas une date d'élection uniforme à l'échelle nationale pour les comités d'entreprise en France et chaque entreprise fixe sa propre date de manière indépendante.

Réduction des périodes de consultation pour un démarrage rapide de l'économie

Les comités d'entreprise français doivent être consultés au préalable lorsque des décisions sont prises en matière d'emploi et de conditions de travail ainsi que de santé et de sécurité au travail. Bien que l'employeur ne soit pas obligé de prendre en compte les propositions du comité d'entreprise, il doit attendre l'avis de ce dernier pour en tenir compte en théorie. C'est pourquoi la date limite pour l'achèvement du processus de consultation est très importante. La crise du Corona concerne particulièrement le télétravail, le chômage partiel ou les mesures visant à assurer un retour au travail en toute sécurité. À cette fin, le délai applicable depuis janvier 2014, qui est normalement de deux mois (voir [rapport dans EWC-News 1/2014](#)), a été réduit à onze, voire douze jours. Le délai raccourci s'applique du 3 mai au 23 août 2020, mais pas pour les licenciements de dix salariés ou plus.

[Le texte du règlement spécial sur les réunions du comité d'entreprise](#)
[Aperçu des périodes de consultation raccourcies](#)

Les syndicats européens rejettent la négociation par vidéoconférence

Le 20 avril 2020, les fédérations syndicales sectorielles à Bruxelles ont présenté leurs recommandations communes pour les négociations des accords CEE et SE pendant la crise du Corona. Ils y placent contre des négociations sous forme de téléphone ou de vidéoconférence. Ces rencontres devraient plutôt être reportées jusqu'à ce que des rencontres personnelles soient à nouveau possibles. Les recommandations sont disponibles en huit langues.



Ces négociations jettent les bases du dialogue social transnational dans les groupes multinationaux. Sans un accord qualifié, il n'y a pas de CEE ou de comité d'entreprise SE efficace. Il est d'autant plus important d'obtenir un accord qualifié qu'il s'agit d'un document juridiquement contraignant qui énonce les droits et les obligations des parties pour les années à venir. Pour les syndicats, il est donc de la plus haute importance que les conditions d'un bon déroulement des négociations soient réunies. Si les réunions en face à face ne sont pas possibles et que les délais expirent, il pourrait être utile de laisser les négociations échouer – selon les recommandations. Si les négociations n'ont pas encore commencé, il n'est guère possible de constituer correctement le groupe spécial de négociation. Dans certains pays, il n'est actuellement pas possible de désigner des délégués, par exemple en France, toutes les procédures d'élection sont suspendues par le législateur.

[Le texte des recommandations](#)

[Télécharger les autres versions linguistiques](#)

Décision juridique en Italie en matière de négociations par vidéoconférence



Le 11 juin 2020, la Cour d'appel de Toscane à Florence (photo) a jugé que la société Sofidel avait agi de manière antisyndicale pour créer son comité d'entreprise européen. La direction centrale du fabricant de papier a par principe refusé d'accepter les réunions physiques du groupe spécial de négociation et a seulement voulu financer des vidéoconférences sans traduction. En février 2019, le tribunal de première instance de Lucques avait cependant approuvé la procédure (voir [rapport dans EWC-News 1/2019](#)). Comme la demande de création d'un CEE avait déjà été déposée en février 2014 et vu que la période de négociation a expiré depuis longtemps, il s'agit maintenant d'un CEE par force de loi créé sur ordre du tribunal. L'entreprise devra également payer tous les frais de justice.

[Rapport sur le contexte de l'établissement du CEE](#)

[Rapport sur la décision de justice](#)

2. Pertes et créations d'emplois durant la crise du Corona

L'Observatoire européen des restructurations fournit des chiffres quotidiens

Depuis 2002, l'Observatoire européen des restructurations surveille l'impact sur l'emploi des grandes restructurations d'entreprises en Europe. C'est pourquoi la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound) à Dublin, une agence de l'UE, évalue quotidiennement les articles de presse dans 29 pays et les met à la disposition du public dans une base de données. Il est possible d'effectuer des recherches par pays, par secteur d'activité et selon d'autres critères.



Depuis le 1er mars 2020, 160 000 pertes d'emploi ont été annoncées, la plupart au Royaume-Uni (38 %), en Suède (15 %) et en France (10 %). Dans le même temps, 46 000 nouveaux emplois ont été créés, dont une grande partie au Royaume-Uni (37 %), suivi de la France (18 %) et de la Pologne (12 %). Les crises renforcent et accélèrent les tendances existantes, comme on peut le constater dans la répartition sectorielle. Par exemple, l'entreprise privée britannique de soins de santé Cera Care recherche 10 000 nouveaux infirmiers.

[La base de données de l'Observatoire européen des restructurations](#)

[Enquête Eurofound avec analyse par pays](#)

[Analyses par pays et par secteur d'activité de la plate-forme de données HitHorizons](#)

Négativement affecté : Aviation, hôtels et restaurants



La compagnie aérienne régionale anglaise Flybe a fait faillite avec 2 400 emplois, tout comme Air Italy (1 400 emplois). Scandinavian Airlines (SAS) veut licencier 5 000 employés, soit près de la moitié de l'effectif total. Air France KLM veut réduire ses effectifs de 8% (3 000 à 3 500 emplois), le groupe touristique allemand TUI de 10% (8 000 employés) et British Airways de 25% (12 000 emplois). Brussels Airlines, une filiale de Lufthansa, supprime un quart de ses 4 000 employés. Icelandair licencie plus de 2 000 de ses 3 400 employés, ce qui

constitue le plus grand licenciement massif de l'histoire de l'Islande. Les compagnies aériennes à bas prix réduisent également leur personnel : EasyJet d'Angleterre de 30 % (4 500 employés), Wizz Air de Hongrie de 19 % (1 000 emplois), Ryanair d'Irlande de 15 % (3 000 emplois). La compagnie de ferries P&O prévoit de licencier 1 100 employés dans les ports de Hull et de Douvres.

Les chaînes de restaurants anglaises Carluccio's (2 000 emplois) et The Restaurant Group (1 500 emplois) et la chaîne allemande Vapiano (2 500 emplois) ont dû déposer leur bilan. La chaîne hôtelière norvégienne Nordic Choice Hotels va réduire de près de moitié son personnel : 4 500 employés en Suède et 3 000 en Norvège et au Danemark. La chaîne d'hôtels suédoise Scandic prévoit de supprimer 2 000 emplois rien qu'en Suède. La société britannique d'hôtellerie et de voyage Specialist Leisure Group (SLG) a fait faillite (2 500 emplois).

De grands bouleversements dans le secteur du commerce

La chaîne de grands magasins Debenhams a dû fermer tous ses magasins en Irlande (2 000 emplois) et déposer son bilan pour ses magasins britanniques. Dixons Carphone, une chaîne de magasins d'électricité et de téléphonie mobile, a fermé tous ses magasins en Grande-Bretagne (2 900 emplois). Adelle Foods, un fabricant britannique de sandwichs emballés, a déposé son bilan (2 200 emplois). En revanche, le magasin de discount allemand Aldi augmente actuellement massivement ses effectifs au Royaume-Uni (4 000 emplois permanents et 5 000 contrats temporaires). Aldi augmente également ses effectifs en Espagne de 20 % (800 nouveaux emplois). La chaîne de grands magasins Galeria Karstadt Kaufhof ferme plus d'un tiers de ses 172 magasins en Allemagne et se sépare de 6 000 employés.

La chaîne de magasins britannique Morrisons va créer 1 000 nouveaux emplois dans ses supermarchés et embaucher 2 500 emballeurs et chauffeurs pour développer son service de livraison à domicile. Coolblue, la chaîne néerlandaise de produits électroniques et ménagers, créera 2 000 emplois, notamment dans le domaine des coursiers à vélo et des services de réparation. La société américaine de vente par correspondance Amazon est en pleine expansion avec 1.000 emplois supplémentaires dans le centre logistique de Séville (Espagne), 1 000 dans le nouveau centre logistique de Gliwice (Pologne) et 600 dans le centre logistique près de Prague. L'entreprise allemande de vente par correspondance en ligne Zalando cherche 1 300 nouveaux employés pour son centre logistique sur Łódź (Pologne) et le groupe de vente en gros polonais Eurocash en cherche 2 000 à l'échelle nationale.



Secteur des services financiers et technologiques

Les banques traditionnelles perdent des parts de marché au profit des prestataires de services de paiement. Par exemple, l'Allied Irish Bank (AIB) va réduire ses effectifs d'un tiers (1 500 emplois). La grande banque anglaise Barclays va supprimer 1 145 emplois dans son pays d'origine et la deuxième banque commerciale de Pologne, Bank Polska Kasa Opieki, 1 200 de ses salariés. En contrepartie, Mastercard va quadrupler ses effectifs en Irlande (plus 1 500) afin de développer les transactions de paiement électronique. Des emplois seront également créés dans le secteur technologique français : chez Sopra Steria 1 300 et Assystem 1 500. La compagnie d'électricité espagnole Iberdrola créera 5.000 nouveaux emplois rien que cette année en Espagne et investira massivement dans le redressement énergétique.

L'industrie manufacturière réagit avec retard, mais avec des chiffres de réduction élevés



Volvo a annoncé le licenciement de 1 300 travailleurs, dont la plupart à l'usine de Gothenbourg. Le groupe japonais Nissan veut supprimer 20 000 emplois (15 % de ses effectifs), dont 3 000 en Espagne, en fermant des usines à Barcelone (photo). Le constructeur automobile français Renault veut supprimer 15 000 emplois, dont 4 600 dans son pays d'origine (10 % de la main-d'œuvre française). Le constructeur de moteurs anglais Rolls-Royce supprime 9 000 emplois (17 % de la main-d'œuvre), dont 3 375 au Royaume-Uni. Le fabricant français de plastiques Hutchinson licencie 3.000 employés permanents et 6 000 travailleurs temporaires, dont 800 à 1 000 en France. Black Red White, le plus grand fabricant de meubles en Pologne, supprimera 1 900 emplois.

Il y aura des réductions de personnel sans licenciements pour raisons économiques chez ZF Friedrichshafen, le troisième plus grand équipementier automobile allemand, qui prévoit de supprimer 15 000 emplois dans le monde, dont la moitié en Allemagne, et 6 000 emplois chez le constructeur automobile allemand BMW.

[La réaction des syndicats chez Renault](#)

[La réaction des syndicats chez Nissan](#)

[La réaction des syndicats chez Rolls-Royce](#)

3. L'horloge du Brexit continue à tourner durant la crise du Corona

Toujours pas d'accord commercial en vue

Depuis le 1er février 2020, le Royaume-Uni n'est plus membre de l'UE, mais doit se conformer aux règles de l'UE jusqu'au 31 décembre 2020 - comme la Norvège. Les discussions sur la future coopération ont commencé le 2 mars 2020, mais tous les prochains cycles de négociations ne pourront alors avoir lieu que par vidéoconférence. Le 12 juin 2020, le gouvernement britannique a officiellement annoncé qu'il ne souhaitait pas demander l'extension de la période transitoire, ce qui est contraire à l'opinion publique. 54% des Britanniques souhaitent une extension de la période de transition pour le Brexit et 95% pensent que le pays devrait travailler en étroite collaboration avec l'Union européenne dans la lutte contre le coronavirus.



[Rapport sur l'état d'esprit de la population](#)

Le gouvernement britannique veut maintenir un accès aussi libre que possible au marché intérieur. En contrepartie, l'UE attend du Royaume-Uni qu'il se soumette aux normes et aux règles du marché intérieur afin de garantir des conditions de concurrence équitables. Cela inclut le respect des mêmes normes sociales et environnementales. Si aucun accord n'est conclu d'ici à la fin de 2020, il y a une menace de Brexit dur. De grandes entreprises ont annoncé la fermeture d'usines dans ce cas, par exemple Airbus avec 14 000 et Nissan avec 7 000 emplois. Les prix des denrées alimentaires et des voitures en provenance de l'UE augmenteraient considérablement en raison des nouveaux tarifs.

Développements sur la scène politique intérieure

Après la victoire du parti conservateur aux élections législatives anticipées du 12 décembre 2019 (voir [rapport dans EWC-News 4/2019](#)) le soutien populaire a d'abord augmenté à plus de 55 % au début de la pandémie de Corona, puis a chuté massivement en quelques semaines. En dix ans, aucun autre premier ministre n'a perdu autant de popularité en si peu de temps. Avec près de 40 %, le Parti travailliste avec son nouveau leader est presque à égalité avec le parti au pouvoir dans les sondages électoraux depuis la fin mai 2020, le chef de l'opposition est plus populaire que le premier ministre actuel depuis la fin du mois de juin 2020.

[Tableau sur l'évolution des sondages électoraux](#)

[Sondage de popularité du chef de l'opposition](#)
[Analyse du parti travailliste sous sa nouvelle présidence](#)
[L'impact du Brexit sur le droit du travail britannique](#)

Le 20 janvier 2020, le Parlement d'Irlande du Nord a rejeté l'accord sur le Brexit vu qu'il infligerait des « dommages indicibles » aux entreprises d'Irlande du Nord. Le 2 juin 2020, il a demandé l'extension de la période de transition parce que le gouvernement britannique ne pouvait pas mettre en place des contrôles frontaliers complexes en mer d'Irlande tant que le pays était confronté à la crise de Corona. Ces deux décisions n'ont aucune portée juridique, mais sont d'une grande importance politique.

Après que le gouvernement écossais ait officiellement demandé l'autorisation d'organiser un deuxième référendum écossais sur l'indépendance le 30 mars 2017, le soutien populaire a augmenté lentement, mais régulièrement. En avril 2017, seuls 34 % des Écossais souhaitaient être indépendants (53 % ne le souhaitaient pas), et début juin 2020, 48 % étaient déjà favorables à l'indépendance (45 % étaient contre).

Nouvelles recommandations pour les comités d'entreprise européens en cas de Brexit



Le 22 avril 2020, les fédérations syndicales sectorielles à Bruxelles ont présenté leurs recommandations communes pour les accords CEE et SE en cas de Brexit. S'il n'y avait pas un accord entre le Royaume-Uni et l'UE sur la question des relations futures en 2020, la situation juridique serait ouverte à partir du 1er janvier 2021. Bien que le législateur britannique ait veillé à ce que toute la législation européenne (y compris la mise en œuvre de la directive CEE), reste partie intégrante du droit national

britannique pour le moment. À l'avenir, cependant, la Chambre des communes sera libre de décider à sa guise quelle législation doit être maintenue, modifiée ou abrogée.

Dans plus de 70 % des 1 178 entreprises qui ont un CEE ou un comité d'entreprise SE, il y a des délégués du Royaume-Uni et 179 d'entre eux travaillent selon le droit britannique. Le 8 août 2019, le gouvernement britannique a publié une communication à leur destination. Il ne veut pas abolir la loi britannique sur les CEE (TICER 2010), mais veut la geler. Tous les comités d'entreprise européens sur le sol britannique pourraient continuer à fonctionner et aucun membre britannique d'un CEE d'Europe continentale ne perdrait son mandat. Les propositions de création d'un CEE présentées avant le 1er janvier 2021 restent également valables et peuvent être négociées jusqu'à leur terme. Toutefois, à partir de 2021, il ne sera plus possible d'établir de nouveaux comités d'entreprise européens en vertu du droit britannique. Néanmoins, même dans ces cas, le gouvernement encourage les entreprises à faire participer les délégués britanniques aux comités d'entreprise européens sur base volontaire.

Les recommandations des syndicats comprennent les points suivants :

1. Examen de l'accord pour déterminer si un ajustement est nécessaire

Dans le cas où la loi de transposition britannique TICER 2010 ne serait plus applicable, le Royaume-Uni devrait continuer à être entièrement couvert par l'accord CEE et le CEE devrait être responsable de toutes les questions transfrontalières concernant le Royaume-Uni. Les membres britanniques du CEE devraient continuer à bénéficier des mêmes droits et de la même protection que tous les autres membres du CEE.

2. Si le CEE est soumis au droit britannique, les membres du CEE devraient jouer un rôle actif dans la détermination de la nouvelle juridiction (droit national applicable)

Le choix d'une nouvelle juridiction devrait être basé sur des critères objectifs et ne devrait pas dépendre du désir de la direction de s'installer dans un pays où les normes sont peu élevées. Par conséquent, les membres du CEE ne devraient pas attendre que la direction centrale prenne une décision unilatérale, mais mettre immédiatement cette question à l'ordre du jour de manière proactive. La Commission européenne part du principe que les accords britanniques seront automatiquement et immédiatement soumis au droit du pays de l'UE comptant le plus grand nombre de salariés au 1er janvier 2021, à moins que l'entreprise ne spécifie explicitement une autre juridiction au préalable. Cela est contraire à la position juridique du Royaume-Uni, qui exige qu'un CEE de droit britannique

continue à fonctionner selon le droit britannique. Le législateur du Royaume-Uni a simplement remplacé le terme « État membre » par « État pertinent ».

[La notification du gouvernement du Royaume-Uni](#)
[Les amendements à la loi britannique sur les CEE](#)
[La communication de la Commission européenne](#)
[Les recommandations des syndicats](#)
[Analyse empirique de l'Institut syndical européen](#)

Annnonce d'événement

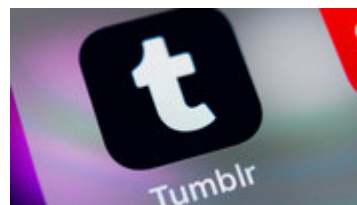
La situation juridique des comités d'entreprise européens, qui se présentera après la fin de la période de transition, sera à l'ordre du jour de notre conférence sur les CEE à Hambourg les 25 et 26 janvier 2021.



4. Les informations confidentielles au sein du CEE

Les négociations secrètes aux États-Unis ne sont pas un sujet pour le CEE

Le 3 avril 2020, le Comité central d'arbitrage (CAC) à Londres, la première instance du droit britannique en matière de CEE, a publié sa troisième décision dans le cas du groupe américain de télécommunications Verizon. Le CE européen, qui représente 4 380 salariés en Europe, avait auparavant intenté deux autres affaires et a gagné l'une d'entre elles (voir [rapport dans EWC-News 4/2019](#)) et en a perdu une autre (siehe [rapport dans EWC-News 1/2020](#)).



Le 13 août 2019, un jour après la signature du contrat avec l'acheteur, le CEE a été informé de la vente prochaine de la plate-forme de blogs Tumblr avec 188 employés. Malgré le petit nombre de cinq employés touchés dans trois pays européens, le CEE a voulu clarifier la question fondamentale de savoir si le siège américain ne devrait divulguer ces négociations de vente qu'après l'accord final avec l'acheteur. L'étendue des informations fournies par la suite au CEE et la position hiérarchique de la direction qui a répondu aux questions du CEE lors de deux réunions spéciales le 28 août et le 5 septembre 2019 ont également fait l'objet de la plainte.

Le CAC a noté que malgré le faible nombre de travailleurs concernés en Europe, la question relève de la compétence du CEE. Dans un autre cas, les juges français avaient trouvé que 2,5 % de la main-d'œuvre européenne était trop faible (voir [rapport dans EWC-News 3/2015](#)). De nombreux accords de CEE prescrivent même explicitement une valeur seuil exacte. Bien que le CEE de Verizon ait dû être impliqué, la CAC a estimé que la direction centrale était autorisée à retarder la notification jusqu'à ce que l'accord d'achat ait été négocié. Au cours des négociations, les deux parties avaient convenu d'un strict secret et même au siège de Verizon, seules quelques personnes avaient accès à ces informations. La vente de Tumblr a été une très grosse perte pour Verizon.

[Le texte de la décision](#)
[Rapport sur la vente de Tumblr](#)

La rétention d'informations affaiblit la capacité de travail du CEE



Début mai 2020, l'Institut syndical européen (etui) à Bruxelles a présenté pour la première fois une étude empirique sur le traitement des données classifiées dans les CEE. Quand la confidentialité est-elle légitime et quand ne l'est-elle pas ? En prenant comme exemple deux entreprises belges et deux Américaines, l'étude examine dans quelle mesure la direction tente de déclarer et de retenir des informations comme étant confidentielles, les stratégies utilisées par les membres des CEE pour traiter les informations confidentielles et l'impact sur le fonctionnement du CEE. Les entreprises américaines font un usage particulièrement excessif de la carte de confidentialité. Un membre du CEE a déclaré : « L'approche

de la direction consiste à maintenir le CEE aussi passif que possible. Pour garder un contrôle total sur tout. »

De nombreuses recherches ont été menées ces dernières années sur les pratiques d'information et de consultation au sein du CEE. Bien que l'échange d'informations et la confidentialité soient directement liés, on sait peu de choses sur les pratiques, les problèmes et les politiques en matière de confidentialité. Dans une grande enquête auprès des membres des comités d'entreprise européens (voir [rapport dans EWC-News 1/2020](#)), beaucoup ont indiqué qu'ils étaient confrontés à des règles de confidentialité illégitimes et strictes et à la rétention d'informations. Soit la direction refuse de divulguer toutes les informations, soit elle se sent limitée dans sa communication avec les représentants des salariés dans son pays d'origine. Parfois, le bureau reçoit également des informations qu'il ne doit pas transmettre aux autres délégués. Comme l'a dit un représentant du CEE, qui est informé et dûment consulté à un stade précoce, mais qui est soumis à des règles strictes en matière de confidentialité : « Ce qui se passe en Europe reste en Europe. »

CEE et direction : partie de boxe ou de danse ?

Normalement, les informations précoces doivent être fournies avec une grande confidentialité et les informations tardives avec une confidentialité moindre. Mais paradoxalement, la rétention d'informations s'accompagne souvent de règles de confidentialité strictes. Elle suggère que la confidentialité n'est pas utilisée pour permettre une véritable consultation (ce qui devrait être le cas), mais pour empêcher le CEE de remplir ses tâches. Les employeurs qui ne veulent pas que le CEE fonctionne peuvent utiliser différents moyens, comme ne pas fournir d'informations ou déclarer que tout est confidentiel. L'étude décrit l'anecdote suivante : Les membres du CEE sont allés à la réunion et ont dit à la direction : « Comme nous n'avons ni documents ni ordre du jour, nous n'avons rien à discuter avec vous. » Ils ont quitté la pièce. L'employeur a été choqué. Ce n'est qu'alors qu'une discussion s'est engagée sur la manière de travailler ensemble de manière sensée.

Théoriquement, le CEE est informé à un stade précoce de la stratégie générale de l'entreprise, des fusions et des investissements stratégiques - des questions sensibles qui, si elles étaient publiées, pourraient nuire gravement à l'entreprise et à ses salariés. Par conséquent, la confiance joue un rôle décisif. Les chercheurs soupçonnent qu'une information précoce et une moindre exigence de confidentialité sont associées à de véritables relations non conflictuelles (stratégies de partenariat) entre les parties en présence. La question principale est donc de savoir dans quelles conditions une relation de confiance entre la direction et les représentants des salariés peut se développer.

[Télécharger l'étude](#)

Annnonce d'événement

L'un des auteurs de l'étude fera rapport lors de notre prochaine conférence CEE à Hambourg le 25 janvier 2021.



5. Les décisions de justice en France et en Espagne

Arrêt de la production en raison du manque de mesures de sécurité à Amazon

Le 14 avril 2020, le tribunal de grande instance de Nanterre, en banlieue parisienne, a ordonné la fermeture des six entrepôts d'expédition d'Amazon en France. Les 10 000 travailleurs concernés ont donc dû rester à la maison avec leur salaire complet pendant cinq semaines. Une demande de chômage partiel a été rejetée par le ministère du Travail parce que le blocage n'était pas dû à un manque de commandes. Le procès avait été intenté par le syndicat SUD, qui exigeait des équipements de protection et la possibilité pour les magasiniers de garder leurs distances. SUD est une petite confédération syndicale militante de gauche en concurrence avec les syndicats établis, qui organise de nombreux travailleurs mal payés et précaires, par exemple dans les entreprises de livraison de colis ou dans les centres d'appel (voir [rapport dans EWC-News 2/2012](#)).



Amazon a dû se limiter à expédier des produits vitaux (nourriture, hygiène et fournitures médicales) jusqu'à ce que les mesures de protection soient améliorées. Le 24 avril 2020, la Cour d'appel de Versailles a confirmé le verdict. L'amende par infraction a été fixée à 100 000 euros et l'entreprise a été tenue de procéder à une évaluation des risques et de mettre en œuvre toutes les mesures de santé et de sécurité nécessaires en coopération avec les comités d'entreprise. La décision du tribunal a été précédée de cinq avertissements des autorités de santé et de sécurité et de deux plaintes des syndicats, auxquelles Amazon n'a pas répondu.

En France, outre la possibilité pour les syndicats et les comités d'entreprise d'intenter des actions en justice, il existe également un droit de retrait du lieu de travail garanti par la loi, auquel un salarié peut prétendre individuellement si l'employeur met en danger sa santé.

[Rapport de presse sur la fermeture de l'entrepôt d'expédition](#)
[Vidéo avec des interviews sur les événements d'Amazon en France](#)
[Rapport sur l'action syndicale chez Amazon aux États-Unis et en Italie](#)

L'usine d'automobiles à nouveau temporairement fermée



Le 7 mai 2020, le tribunal régional du Havre, une ville située à l'embouchure de la Seine dans la Manche, a ordonné la fermeture de l'usine Renault à Sandouville, dans la ville voisine. Après un arrêt de plusieurs semaines, la production de breaks a repris le 28 avril 2020, après que la direction de l'usine ait élaboré un concept de santé avec trois syndicats. Pour le plus grand syndicat, la CGT, qui représente 36% des 2 600 travailleurs, cela n'a pas été suffisant. Par exemple, elle a exigé une formation à la sécurité pour chaque employé avant qu'il ne commence à travailler. Cette décision a provoqué un grand émoi politique : le secrétaire général de la confédération syndicale sociale-démocrate CFDT, ainsi que le ministre français de l'Économie, ont critiqué la CGT de gauche pour sa décision de saisir la justice.

[Rapport de presse sur l'arrêt](#)

Les licenciements chez Ryanair en Espagne déclaré invalide

Le 24 avril 2020 à Madrid, la Cour suprême espagnole de droit collectif du travail, l'Audiencia Nacional de España, a déclaré nul et non avenu le licenciement de 224 employés de Ryanair. Les juges ont ordonné à la compagnie aérienne irlandaise de continuer immédiatement à employer toutes les personnes concernées dans les mêmes conditions que celles dans lesquelles elles avaient travaillé précédemment et de payer tous les salaires entre-temps. La raison de ces réductions de personnel est la fermeture de trois bases aux îles Canaries et une réduction des effectifs à Gérone (Catalogne), qui ont été annoncées en août 2019 et mises en œuvre le 8 janvier 2020.



L'audition a eu lieu le 10 mars 2020 et a duré sept heures. Les juges ont conclu que Ryanair « n'a pas souhaité mener une consultation exigée par la loi ». Le jugement souligne également le « manque total de prévenance » envers les syndicats. L'entreprise avait pris une décision irrévocable et n'avait à aucun moment eu l'intention sérieuse de négocier le plan social (ERE - Expediente de Regulación de Empleo). Le plan social a donc été légalement contesté par trois syndicats et finalement déclaré invalide par le tribunal.

Aucun licenciement ne peut être effectué sans une consultation effective. Ce n'est pas le premier cas où l'Audiencia Nacional a décidé dans ce sens. En juin 2014, elle avait déjà interdit le licenciement de 1 190 employés de Coca-Cola dans quatre usines d'embouteillage espagnoles pour des raisons similaires (voir [rapport dans EWC-News 2/2014](#)). Ryanair entre également en conflit avec le système judiciaire d'autres pays en raison de sa politique particulière [rapport dans EWC-News 3/2017](#)).

[Rapport de presse sur l'arrêt](#)

Les anciens employés de Goodyear reçoivent une indemnité de départ supplémentaire



Après des années de litige, les prud'hommes d'Amiens (Nord de la France) ont statué le 28 mai 2020 sur 832 licenciements dans l'ancienne usine de pneus Goodyear. Les juges ont conclu que les licenciements ont été effectués sans raison économique valable, car au même moment, la société américaine réalisait un bénéfice de 1,7 milliard de dollars. Dans une telle situation, la fermeture d'une usine en France est abusive. L'audition orale du 28 janvier 2020 a dû être déplacée au parc des expositions Mégacité à Amiens en raison du très grand nombre de visiteurs.

Les licenciements prévus en 2007 n'ont pas pu avoir lieu pendant longtemps parce que le plan social a été arrêté à plusieurs reprises par des actions en justice (voir [rapport dans EWC-News 4/2009](#)). L'usine n'a pas été fermée avant 2014. À l'époque, chaque personne licenciée recevait une indemnité entre 60 000 et 130 000 €, en fonction de son ancienneté. En conséquence de la nouvelle décision, une moyenne de dix mois de salaire supplémentaires sera désormais ajoutée - plus les intérêts.

L'avocat vedette Rilov : le chasseur des multinationales

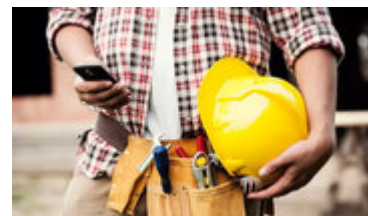
Les travailleurs de Goodyear étaient représentés par Maître Dr Fiodor Rilov, que la presse appelle le « tsar » des avocats parisiens et la « bête noire » des employeurs. Il se situe au 24^e rang du classement des avocats les plus influents de la République française. Ce communiste né à Londres de parents révolutionnaires juifs (père originaire d'Union soviétique, mère ayant fui l'Allemagne) est spécialisé dans les poursuites judiciaires contre les multinationales qui réalisent d'énormes profits tout licenciant. Il ne perçoit pas de tarif horaire, mais travaille sur la base de la réussite. Dans l'affaire Goodyear, il recevra 10 % des indemnités, soit un montant estimé à 1,5 million €. Il a représenté les travailleurs de l'usine de pneus fermée par la société allemande Continental en 2010 dans la ville voisine de Clairoix avec des résultats similaires (voir [rapport dans EWC-News 3/2013](#)). Parmi ses clients figure Samsonite, où il a poursuivi un investisseur financier à Boston (États-Unis), ainsi que Stora Enso, Coca-Cola ou Cargill. Quand il ne lutte pas contre les licenciements massifs, on le trouve dans les salles d'audience combattant le droit du travail du président Emmanuel Macron.

[Rapport de presse sur l'arrêt](#)
[Entretien télévisé avec Fiodor Rilov](#)

6. L'enregistrement du temps de travail et dumping salarial

Premier arrêt allemand sur l'enregistrement du temps de travail au sens du droit de l'UE

Le 20 février 2020, le tribunal du travail d'Emden (au nord-ouest de l'Allemagne) a statué sur le droit au salaire d'un ouvrier de la construction pour les heures supplémentaires effectuées. Il a soumis ses propres notes manuscrites alors que l'employeur n'avait pas conservé de feuilles de présence correctes. Par conséquent, le tribunal s'est prononcé en faveur du travailleur de la construction. L'employeur a enfreint la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, qui exige la mise en place d'un système objectif, fiable et accessible d'enregistrement du temps de travail quotidien.



C'est le premier jugement en Allemagne qui fait référence à la décision historique de la Cour de justice européenne sur l'enregistrement du temps de travail de mai 2019 (voir [rapport dans EWC-News 2/2019](#)). En Allemagne, les employeurs ne sont actuellement tenus d'enregistrer les heures supplémentaires qu'en vertu de la législation en vigueur. De nombreuses entreprises estiment que le jugement du Luxembourg n'a fait qu'obliger le législateur à adapter la loi allemande sur le temps de travail. Le tribunal du travail d'Emden, en revanche, considère que chaque employeur a un devoir d'action direct - même sans modifier la loi.

[Rapport sur l'arrêt](#)
[Le texte de l'arrêt](#)
[Avis juridique sur l'enregistrement du temps de travail](#)

Annnonce d'événement

Du 6 au 8 octobre 2020 se tiendra à Berlin un séminaire sur l'enregistrement du temps de travail et l'influence de la législation européenne sur le droit du travail allemand.



[Le programme du séminaire](#)

Industrie de la viande : le dumping salarial ne doit plus être un modèle économique



Le 20 mai 2020, le gouvernement allemand a adopté les points clés d'un « programme de sécurité et santé au travail dans l'industrie de la viande ». Les modifications prévues de la loi prévoient une interdiction générale des contrats de sous-traitance et du travail temporaire dans l'industrie de la viande à partir du 1er janvier 2021, à l'exception des boucheries artisanales. En outre, les amendes pour violation de la réglementation sur le temps de travail doivent être doublées et l'obligation d'enregistrer numériquement les temps de travail établie. Dans l'industrie allemande de la viande aujourd'hui, la

plupart des travaux sont effectués dans le cadre de contrats de sous-traitance, la main-d'œuvre permanente est tombée à seulement 10 % dans certaines entreprises.

Depuis des années, les entreprises européennes du secteur de la viande délocalisent une grande partie de leurs activités en Allemagne, car les coûts salariaux des travailleurs d'Europe de l'Est peuvent y être maintenus à un niveau particulièrement bas. En dix ans, l'Allemagne est passée d'un importateur net à un exportateur net de viande. En mars 2013, le gouvernement belge a déposé une plainte auprès de la Commission européenne contre le dumping social dans les abattoirs allemands (voir [rapport dans EWC-News 2/2013](#)). Les conditions de travail et de logement des plus de 40 000 travailleurs migrants d'Europe de l'Est font également l'objet de critiques : surpeuplement, loyers abusifs, violations de la loi sur le salaire minimum et les heures de travail, ainsi que des règles d'hygiène, de distance et de sécurité au travail. Une accumulation d'infections à Corona dans les usines de transformation de la viande a ramené le sujet sur le devant de la scène.

Les associations d'employeurs craignent que l'interdiction des contrats de sous-traitance et du travail temporaire ne soit ultérieurement étendue de l'industrie de la viande à d'autres secteurs. Le 11 février 2020, le gouvernement régional du Land de Berlin rouge-rouge-vert a décidé d'introduire une motion au Bundesrat pour freiner le travail temporaire dans les hôpitaux et les maisons de retraite.

[Les points clés du gouvernement fédéral](#)
[Rapport de la DGB sur le secteur de la viande](#)
[Communiqué de presse du gouvernement régional de Berlin](#)

La Cour de justice européenne est saisie de la question de la rémunération des intérimaires

Le 25 mai 2020, le tribunal du travail de Caseloutre a décidé de saisir la Cour de justice européenne sur l'égalité de rémunération. Elle doit préciser si le faible niveau de rémunération des intérimaires est compatible avec le droit européen. Alors que les intérimaires en Pologne et en Belgique gagnent le même salaire que la main-d'œuvre permanente, en France, ils reçoivent même une prime de 10 %. La directive européenne sur le travail intérimaire, qui a été transposée en droit national depuis décembre 2011, établit le principe de l'égalité de traitement. Toutefois, elle autorise des exceptions si les travailleurs temporaires ont un contrat de travail à durée



indéterminée, sont payés dans les périodes entre deux missions et si une convention collective autorise un salaire moins élevé.

Douze pays autorisent des dérogations à l'égalité de rémunération : le Danemark, la Suède, la Finlande, les Pays-Bas, l'Allemagne, l'Autriche, l'Italie, Malte, la Hongrie, la Bulgarie, le Royaume-Uni et l'Irlande. En l'absence de conventions collectives spécifiques, il n'y aurait aucune base juridique pour l'inégalité salariale dans aucun de ces pays. Bien que les conventions collectives négociées par la Confédération allemande des syndicats (DGB) prévoient des salaires et des conditions de travail relativement bons, elles n'atteignent pas le niveau de rémunération de la main-d'œuvre permanente. Il existe également des différences dans la durée maximale de l'inégalité de traitement. Au Royaume-Uni, les travailleurs temporaires ont droit à une égalité de traitement totale après 12 semaines dans le même emploi, à Malte après 14 semaines, en Hongrie après six mois, mais en Allemagne seulement après 9 respectivement 15 mois. En Allemagne, plus de 800 000 personnes étaient employées dans le cadre d'un travail temporaire en 2019, soit 2,5 % de l'ensemble des personnes employées. Ce chiffre a presque triplé depuis 2001.

La « campagne Däubler » exige un salaire égal pour un travail égal

Ce procès fait partie d'une campagne menée par l'éminent expert en droit du travail, le professeur Dr Wolfgang Däubler, et le réseau de gauche LabourNet Germany, qui a été rendue publique dans le cadre de l'émission spectacle « Die Anstalt » sur la deuxième chaîne allemande ZDF en mai 2017. Le plaignant est un travailleur temporaire de 28 ans qui dans une entreprise privée d'élimination des déchets dans la région de Caseloutre ne touchait guère plus que le salaire minimum légal - près de 4 € de moins par heure que les employés permanents - pour un travail physiquement exigeant. Il a revendiqué cette différence devant le tribunal. L'objectif du procès, qui est financé par des dons, est une décision de principe en faveur de l'égalité de rémunération. Trois affaires similaires de cette campagne sont en cours devant le Tribunal fédéral du travail.

[Rapport de fond sur la campagne Däubler](#)

[Dossier à LabourNet et entretien avec le professeur Däubler](#)

[Le texte de la directive européenne](#)

[Communiqué de presse de la DGB sur la convention collective actuelle](#)

7. Une érosion accélérée de la cogestion au sein du conseil de surveillance

Les formes juridiques étrangères et la SE sapent le système allemand



De plus en plus d'entreprises utilisent des formes juridiques étrangères afin de limiter l'influence des salariés au sein du conseil de surveillance ou de contourner complètement la cogestion. Alors qu'il ne s'agissait que de trois cas en 2000 et de 5 % en 2015, en 2020 plus de 17 % des entreprises de plus de 2 000 salariés en Allemagne ont déjà emprunté cette voie. La forme juridique de la SE (société européenne) permet également d'échapper à la cogestion. La Fondation Hans Böckler a présenté les chiffres actuels le 29 avril 2020. Dès 2015, elle a qualifié la hausse de « dramatique » (voir [rapport dans EWC-News 1/2015](#)), mais depuis, les chiffres ont pratiquement explosé.

Plus de 1,4 million de salariés dans 194 grandes entreprises sont exclus de la participation paritaire au conseil de surveillance à travers des constructions juridiques, 150 de ces entreprises utilisent une forme juridique européenne (pas de SE). Dans 113 autres grandes entreprises employant un peu moins de 660 000 personnes, la loi sur la cogestion est tout simplement ignorée et les conseils de surveillance ne comptent que des représentants des actionnaires. 370 000 salariés de 24 grandes entreprises ayant la forme juridique d'une société en commandite par actions (KGaA) ont des droits de codétermination limités. Bien qu'il existe un conseil de surveillance paritaire, il n'a que des pouvoirs rudimentaires. Si les formes juridiques allemandes et étrangères sont combinées, une société - même si elle n'opère qu'en Allemagne - n'est plus soumise à la loi allemande sur la cogestion. Le groupe Meyer-Neptun, qui a fait du Luxembourg le plus grand site pour les navires de croisière en haute mer, en est un exemple (voir [rapport dans EWC-News 4/2015](#)).

La Société européenne (SE) comme échappatoire

Plus de 80 % de toutes les conversions en SE en Europe sont attribuables à l'Allemagne. La forme juridique est particulièrement intéressante pour les entreprises familiales, car la cogestion au sein du conseil de surveillance peut être soit complètement évitée, soit geler. Les conversions en SE ont souvent lieu peu avant que les seuils légaux de 500 travailleurs en Allemagne (participation d'un tiers) ou de 2 000 (codétermination paritaire) soient atteints, même en dernière minute (voir [rapport dans EWC-News 3/2018](#)). Dans la situation juridique actuelle, le statu quo est alors gelé et beaucoup peuvent quitter irrévocablement le système de cogestion (voir [les exemples actuels dans EWC-News 1/2020](#)). 58 entreprises de 236 000 salariés en Allemagne seraient aujourd'hui soumises à la cogestion paritaire sans la conversion en SE. L'entreprise de vente par correspondance Zalando est un exemple particulièrement flagrant de fuite de la codétermination (voir [rapport dans EWC-News 4/2015](#)).

Une variante en pleine expansion est la forme juridique d'une société européenne en commandite (SE & Co. KG ou SE & Co. KGaA). Comme déjà expliqué, les conseils de surveillance n'ont que des pouvoirs rudimentaires dans ces cas et le comité d'entreprise SE est dissous en faveur d'un comité d'entreprise européen normal, comme tout récemment chez le fabricant de semences KWS Saat (voir [rapport dans EWC-News 4/2019](#)). Actuellement, 24 entreprises de 138 000 salariés appartiennent à ce groupe. Un exemple spectaculaire pour éviter la codétermination à travers une SE & Co. KG est le groupe électronique japonais Olympus. Le comité de groupe allemand poursuit actuellement une procédure juridique à travers les instances (voir [rapport dans EWC-News 3/2019](#)).

Revendication de changements juridiques

Selon la Fondation Hans Böckler, le législateur devrait veiller à ce que toutes les entreprises de 500 salariés ou plus en Allemagne appliquent les lois de codétermination, même dans le cas de constructions ayant une forme juridique étrangère. Dans la SE, les droits de participation doivent augmenter automatiquement lorsque les seuils (500 ou 2 000 salariés) sont dépassés. Si la loi de codétermination est ignorée de manière illégale, une entreprise devrait être effectivement sanctionnée. Cela pourrait être assuré par une « loi d'extension de la cogestion ». La Commission européenne est invitée à élaborer une directive-cadre sur l'information, la consultation et la participation des travailleurs afin de fixer des normes minimales générales pour la participation des travailleurs dans toute l'Europe. Le 11 février 2020, la Confédération allemande des syndicats (DGB) avait déjà présenté des points clés à cet égard.

[PCommuniqué de presse sur l'étude récente](#)
[Rapport sur la co-détermination de la Fondation Hans Böckler](#)
[Vidéo expliquant la co-détermination](#)
[Les points clés de la DGB](#)

8. Des nouvelles conversions en SE

Le plus grand groupe de médias français devient une SE

Vivendi a été enregistrée en tant que société européenne (SE) le 16 janvier 2020. Le groupe de médias parisien compte 44 000 employés dans plus de 100 pays à travers le monde et est représenté dans les secteurs de la musique, du cinéma, de la télévision, de l'édition, des télécommunications et de l'Internet. Vivendi est largement contrôlée par la famille Bolloré, un des dix industriels les plus riches de France, qui a également transformé sa holding en SE (voir [rapport dans EWC-News 1/2020](#)).



En vertu de l'accord sur la participation des travailleurs de la SE du 6 novembre 2019, le comité d'entreprise de la SE remplacera le CEE, qui existe depuis 1995. Il est présidé par le fils du patriarche de la famille en sa qualité de président du conseil d'administration de Vivendi. Il nomme trois autres cadres supérieurs qui sont membres du comité d'entreprise de la SE avec voix consultative. La représentation des salariés est composée de 27 délégués de 22 pays, dont cinq de France et deux du Royaume-Uni. Ils élisent un secrétaire et quatre autres membres au comité exécutif. Le comité

d'entreprise de la SE se réunira deux fois par an à Paris, tandis que le comité exécutif s'occupera des affaires courantes entre-temps. Les délégués peuvent utiliser des systèmes de vidéoconférence pour échanger des informations à tout moment, mais cela ne remplace pas les réunions.

Les heures de délégation sont précisément définies selon le modèle français, sans compter les temps de réunion et de déplacement normaux. Chaque délégué reçoit 30 heures, les membres du bureau 60 heures et le secrétaire 90 heures par an. Pour chaque réunion extraordinaire, quatre heures supplémentaires sont ajoutées au temps libre. Pendant le mandat de quatre ans, chaque délégué a droit à cinq jours de formation et à 30 heures de formation linguistique. La présence d'experts est typique pour la France. Le comité d'entreprise de la SE peut faire appel à un expert comptable dans le cadre d'un budget de 30 000 euros par an et a droit à des conseils spécifiques supplémentaires allant jusqu'à 5 000 euros. Des budgets supplémentaires sont disponibles en cas de restructuration.

Une consultation extraordinaire du comité d'entreprise de la SE aura lieu si au moins 3 % de la main-d'œuvre est concernée dans deux pays. Lors d'une première réunion, le comité d'entreprise ou le comité exécutif de la SE sera informé des mesures prévues et pourra désigner un expert. La deuxième réunion aura lieu un mois plus tard, au cours de laquelle l'expert présentera son rapport et le comité d'entreprise de la SE donnera son avis. Le conseil d'administration de Vivendi est composé de dix membres, dont deux sont des représentants des salariés. L'un est élu par les comités d'entreprise français et l'autre par le comité d'entreprise de la SE.

[Le rapport de transformation](#)

[L'accord sur l'implication des salariés au sein de la SE](#)

Une entreprise familiale allemande contre la codétermination



Depuis le 27 mai 2020, le groupe de matériaux de construction Sievert d'Osnabrück est une SE. La société holding compte 1 700 employés qui n'étaient pas autorisés auparavant à élire des représentants au conseil de surveillance. Avec la transformation en SE, ce statut sans codétermination est définitivement établi. Outre l'Allemagne, il existe des filiales dans les pays suivants : Pays-Bas, Luxembourg, Pologne, Slovaquie et République tchèque.

Le 5 mai 2020, un accord de participation SE élaboré par l'employeur a été signé lors de la réunion constitutive du groupe spécial de négociation. Le GNS était composé de neuf délégués de l'Allemagne et d'un délégué de chacun des cinq autres pays. En raison de la pandémie de Corona, les délégués de Pologne, de République tchèque et de Slovaquie ont été connectés par vidéoconférence. Le comité d'entreprise SE (« comité des collaborateurs européens ») compte neuf membres, dont quatre sont allemands, il se réunit deux fois par an. Les vidéoconférences sont possibles, mais ne peuvent être ordonnées par la direction centrale contre la volonté du comité d'entreprise. L'accord est par ailleurs largement basé sur les règles standard de la directive européenne.

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

Un fabricant allemand de semi-conducteurs prévoit la participation d'un tiers

Depuis le 1er juillet 2020, Elmos Semiconductor opère en tant que SE. Les semi-conducteurs et les capteurs de la société de Dortmund se trouvent principalement dans les voitures. Avec ses 1 300 salariés en Allemagne, la société cotée en bourse est soumise à la participation d'un tiers : deux des six membres du conseil de surveillance sont issus du comité d'entreprise. Dans la SE, cette division reste en place, les deux représentants des travailleurs étant élus par élection primaire. Elmos Semiconductor ne compte que cinq employés à l'étranger, à savoir aux Pays-Bas. Avec la conversion en SE, la direction a pu garantir qu'il n'y aura jamais de codétermination paritaire au sein du conseil de surveillance. Des conversions en SE avec un nombre négligeable de travailleurs étrangers existent également dans d'autres cas, par exemple chez le fournisseur de services financiers allemand MLP



(voir [rapport dans EWC-News 3/2017](#)).

L'accord sur l'implication des salariés au sein de la SE a été signé le 30 septembre 2019. Le comité d'entreprise de la SE (« Comité SE Elmos ») se réunit deux fois par an. Il est composé de délégués de toutes les filiales, y compris les sites sans comité d'entreprise. Comme il n'existe pas de comité central d'entreprise, le comité SE est le seul organe interentreprises en Allemagne. L'information et la consultation sur les circonstances extraordinaires avec l'implication d'un comité d'entreprise local ne se fait que si le comité SE Elmos le demande expressément.

[Le rapport de transformation](#) (voir page 38 et suivantes)

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

[Plus d'informations sur la forme juridique de la SE](#)

Annnonce d'événement

Le prochain séminaire de base pour les comités d'entreprise des SE aura lieu au château de Montabaur du 20 au 23 octobre 2020.

[Das Programm des Seminars](#)



9. Un regard au-delà de l'Europe

Un accord mondial sur la numérisation



Le 17 mars 2020, un accord mondial de numérisation a été signé pour le groupe chimique belge Solvay, l'une des dix plus grandes entreprises chimiques au monde. Le texte a initialement été rédigé par le comité d'entreprise européen pour l'Europe, mais il a ensuite été étendu aux 61 pays du monde, car autrement, seule la moitié des 24 500 salariés aurait été couverte. Solvay dispose d'un comité d'entreprise mondial depuis 2015 et l'ensemble du personnel participe aux bénéfices de l'entreprise (voir [rapport dans EWC-News 2/2015](#)).

L'accord définit exactement ce que l'on entend par numérisation et ce qui doit se passer lorsque des emplois sont concernés afin que des solutions puissent être trouvées à l'avance. Dans la phase de préparation des grands projets, une analyse systématique de tous les effets sur la santé et la sécurité, la charge de travail, l'organisation du travail, les exigences de qualification et les possibilités de suivi sont prévues. L'accord contient également des dispositions sur la formation et le développement des compétences, la collecte et la protection des données personnelles, mais aussi la procédure en cas de licenciement.

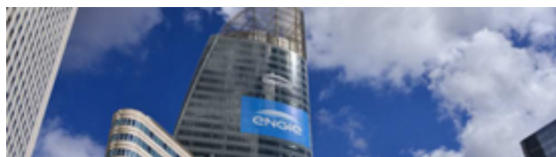
Avant toute décision finale sur l'introduction d'une nouvelle technologie, une procédure d'information et de consultation est menée avec les représentants des travailleurs au niveau approprié (mondial, européen, national et/ou local). L'application de l'accord est régulièrement contrôlée par le CEE et le comité d'entreprise mondial. Bien qu'il y ait d'autres exemples de tels accords en Europe, comme en novembre 2019 dans le groupe énergétique français Engie (voir [rapport dans EWC-News 4/2019](#)), il s'agit du premier accord mondial sur ce sujet.

[Rapport sur l'accord](#)

[Le texte de l'accord](#)

La responsabilité sociale en prévision d'un accord-cadre international

Le 28 avril 2020, la direction centrale du groupe énergétique français Engie a déclaré qu'elle assurerait avec effet immédiat la sécurité sociale de l'ensemble des 177 000 salariés dans le monde face à la pandémie de Corona. Des négociations



sont actuellement en cours avec les syndicats en matière d'accord-cadre mondial sur la responsabilité sociale de l'entreprise. En prévision de cet accord, les mesures immédiates suivantes seront mises en œuvre : couverture d'au moins 75 % des frais d'hospitalisation, quel que soit le type de maladie, et assurance décès permettant de payer au moins douze salaires bruts. Cela s'applique également lorsque des travailleurs sont temporairement privés de protection sociale en raison de la cessation de leur activité.



[La déclaration de la direction centrale](#)
[Communiqué de presse des syndicats](#)

Un accord mondial pour un retour au travail en toute sécurité



Le 12 mai 2020, la direction centrale de Telefónica a convenu avec la fédération des syndicats des services (UNI) des normes mondiales pour le retour au travail en toute sécurité dans le cadre de la pandémie de Corona. Le groupe espagnol de télécommunications emploie 120 000 personnes dans 14 pays, notamment en Amérique latine, en Allemagne et au Royaume-Uni. Le contrat définit des directives de sécurité strictes et stipule que les conditions de retour sont négociées dans un plan en trois étapes par les représentants locaux et contrôlées par les comités locaux de sécurité au travail.

[Rapport sur l'accord](#)

10. Les sites web intéressants

Glossaire des termes syndicaux en anglais

L'Institut syndical européen (etui) à Bruxelles a compilé un dictionnaire anglais des termes relatifs aux syndicats et aux relations industrielles sur Wikilabour. Tous les termes sont définis en anglais, ce qui est particulièrement utile pour les nouveaux arrivants à la représentation transfrontalière dont la langue maternelle n'est pas l'anglais. Le glossaire, qui a été établi sur de nombreuses années, est continuellement enrichi. En plus du vocabulaire individuel, on peut aussi trouver des expressions et métaphores spécifiques, par exemple « Garden leave » qui signifie une dispense payée du travail.



[La page d'accueil du glossaire](#)

Vidéoconférence sécurisée et collaboration en ligne



La crise de Corona a entraîné un boom des vidéoconférences et des conférences téléphoniques, des chats et du traitement des documents en ligne. Mais tous les outils ne sont pas recommandés. Quelles sont les alternatives à Zoom, Skype, Google Hangouts ou WhatsApp ? Le syndicat ver.di a listé les outils en ligne qui répondent à des critères particuliers sur sa page thématique sur la numérisation : en ce qui concerne la protection des données, la sécurité informatique, la convivialité, intérêt général au lieu des monopoles, la durabilité.

[La liste de ver.di](#)
[Une liste complémentaire de la DGB](#)

Alliance pour la responsabilité sociale des entreprises

La Coalition européenne pour une Justice des entreprises (ECCJ), basée



à Bruxelles, représente plus de 450 organisations de 17 pays qui travaillent à promouvoir la responsabilité et la transparence dans les grandes entreprises, notamment des syndicats, des organisations de consommateurs et des universitaires. Ils demandent des lois européennes, également pour garantir la justice aux victimes de graves violations de l'environnement et des droits de l'homme.



[Le site web de la coalition](#)

Initiative contre les vols de courtes distances

#unter 1000
mach ich's nicht!

En s'engageant à éviter les vols de moins de 1 000 km, plus de 4 000 employés d'universités en Allemagne, en Autriche et en Suisse ont donné l'exemple sur la voie vers la neutralité climatique. En comparaison, jusqu'à 90 % des émissions de CO2 peuvent être évitées en voyageant en train. Les trajets en train de courtes durées sont plus rapides, moins chers et plus confortables, si l'on tient compte des arrivées et des départs à l'aéroport, des temps d'attente et des contrôles de sécurité. La question est également pertinente pour les comités d'entreprise européens. Par exemple, un voyage en train sur les lignes suivantes ne prend plus que quatre heures environ et peut être effectué sans changer de train : Amsterdam - Londres ou Francfort, Francfort - Paris, Munich - Vienne. Londres est également accessible depuis Cologne en quatre heures (plus le temps de transfert à Bruxelles).

[Le site web de l'initiative](#)

[L'engagement volontaire des scientifiques](#)

[L'initiative ferroviaire de 24 États membres de l'UE](#)

11. Les nouvelles publications

Décisions stratégiques des entreprises et codétermination

En janvier 2020, la Fondation Hans Böckler a publié un nouveau manuel de travail. Son objectif est de permettre aux administrateurs salariés de mieux appréhender le sujet de la stratégie de l'entreprise et de les aider à mener des discussions stratégiques avec la direction. La stratégie de l'entreprise est un facteur décisif pour déterminer le succès ou l'échec et l'avenir économique d'une entreprise et des emplois qu'elle fournit. Dans de nombreuses entreprises, une réunion stratégique annuelle est organisée au sein du conseil de surveillance, au cours de laquelle sont discutés les fusions et acquisitions (M&A), le positionnement sur des marchés spécifiques ou même le réalignement stratégique. Mais comme c'est souvent le cas au sein du comité d'entreprise européen, des diapositives PowerPoint colorées sont projetées lors du conseil de surveillance sans les discuter. Bien que des questions de compréhension puissent être posées, il n'y a pas vraiment de place pour la discussion des principes. Les représentants des travailleurs sont souvent laissés dans l'ignorance lorsqu'il s'agit de programmes de réduction des coûts et de réorganisation.



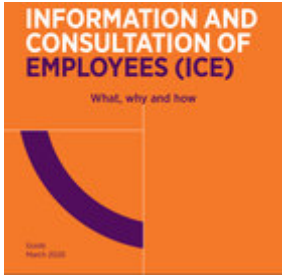
[Présentation du manuel de travail avec vidéo](#)

[Télécharger le manuel de travail](#)

Des nouvelles impulsions pour la représentation des travailleurs au Royaume-Uni



Un nouveau guide sur l'information et la consultation des salariés a été publié en mars 2020. En décembre 2018, le gouvernement britannique a présenté un programme sur l'avenir du marché du travail et du droit du travail, le « Good Work Plan » (voir [rapport dans EWC-News 4/2018](#)), et a



l'intention de promouvoir les comités d'information et de consultation sur le lieu de travail (un « comité d'entreprise light »). L'amendement à la loi est en vigueur depuis le 6 avril 2020. Pour mettre en place un tel comité, seuls 2 % des effectifs doivent désormais signer, contre 10 % auparavant. Les comités ont été introduits dans le droit du travail britannique en 2005, comme l'exige une directive européenne (voir [rapport dans EWC-News 2/2006](#)). Le guide contient également des études de cas. Il a été publié par le Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD), une association de directeurs du personnel, en collaboration avec l'Involvement and Participation Association (IPA). Les syndicats britanniques participent également à l'IPA.

[Aperçu du contenu du guide](#)

[Télécharger le guide](#)

[Aperçu de la loi par l'organe de conciliation ACAS](#)

Rapports nationaux sur le droit du travail durant la crise du Corona

Début mai 2020, un numéro spécial de la revue électronique pour le droit du travail italien (illeg) a été publié, exclusivement consacré aux mesures prises dans le cadre de la crise du Corona. L'édition spéciale contient un aperçu systématique des dispositions spéciales « Corona » en matière de droit social et de droit du travail dans 39 pays du monde entier, dont de nombreux États membres de l'UE. Les rapports sont mis à jour par pays lorsque des changements majeurs surviennent. Le Open Access Journal est publié deux fois par an en anglais et est édité par l'Université de Bologne pour faciliter les études comparatives sur les questions actuelles de droit du travail.



[Télécharger les rapports par pays](#)

[Aperçu du dialogue social dans les pays de l'UE dans le cadre de la crise de Corona](#)

Un nombre record de chômage partiel dans l'UE



En mai 2020, l'Institut syndical européen et la Fondation Hans Böckler ont présenté une étude conjointe sur le chômage partiel. Fin avril 2020, 50 millions de personnes dans les pays du marché intérieur (inclus le Royaume-Uni et la Suisse) étaient en chômage partiel. La Suisse, la France et l'Italie sont en tête avec 46 à 48 % de l'ensemble des salariés chacun. Avec 27%, le taux en Allemagne correspond exactement à la moyenne européenne, le chômage partiel étant le moins utilisé en Slovaquie et en Pologne. De nombreux pays ont introduit le chômage partiel au cours des dernières années. Une comparaison avec les États-Unis, où plus de 40 millions de personnes ont perdu leur emploi, montre à quel point il est important pour la gestion des crises. Le niveau d'indemnisation du chômage partiel en Europe va de 50 % du salaire perdu en Pologne à 100 % aux Pays-Bas, au Danemark et en Irlande. Seule l'Allemagne se situe dans le bas du tableau avec 60-67% (à partir du troisième mois 70-77%).

[Les principaux contenus de l'étude](#)

[Le texte de l'étude](#)

[Podcast avec les auteurs](#)

12. EWC Academy : des exemples de notre travail

Pas de négociations par vidéoconférence

Depuis octobre 2019, Alliance Healthcare négocie un amendement à l'accord CEE actuellement soumis au droit britannique (voir [rapport dans EWC-News 3/2019](#)). La société américaine



fournit des médicaments aux pharmacies et aux hôpitaux. Le dernier cycle de négociations devait avoir lieu le 17 mars 2020 au siège de la direction européenne à Weybridge (près de Londres), mais il a dû être organisé à court terme sous forme de vidéoconférence avec des interprètes décentralisés en raison de la pandémie du Corona. Après peu de temps, il est apparu clairement à toutes les parties concernées que des négociations sérieuses ne sont pas possibles dans un tel cadre. Jusqu'à la prochaine réunion en face à face, le CEE est régulièrement informé de l'évolution des affaires par vidéoconférence, mais les négociations sont suspendues pour le moment. Les représentants des travailleurs sont conseillés par l'EWC Academy.



L'avis juridique fait avancer le travail du CEE



Le groupe de biens de consommation Beiersdorf, le fabricant de Nivea et Hansaplast, entre autres, ne pourra pas éviter à long terme la consultation de son CEE en cas de restructuration. C'est la conclusion d'un rapport d'expert présenté au nom des élus par l'EWC-Academy le 13 mai 2020. Selon l'accord CEE de 1995, le Dialogue Europe (l'appellation du CEE) a un droit à l'information, mais pas à la consultation. L'article 14 de la nouvelle directive CEE n'accorde aucune protection juridique à une telle interprétation d'un accord CEE « volontaire » favorable à l'employeur. Le conflit a été déclenché par une restructuration des services comptables (voir [rapport dans EWC-News 1/2020](#)).

Formation préalable à la création du CEE

Le 30 juin et le 1er juillet 2020, l'EWC Academy a organisé une formation à Offenbach sur le Main pour les dix membres et suppléants allemands du groupe spécial de négociation de Stark. En octobre 2019, le grossiste danois en matériaux de construction avait racheté les sociétés de distribution du groupe français Saint-Gobain en Allemagne avec 5 000 salariés, dont Raab Karcher. Stark qui n'était auparavant représenté qu'en Scandinavie, ne compte que 4 600 travailleurs et n'a pas de CEE. L'initiative de créer un CEE est venue principalement du comité central d'entreprise allemand, qui a déjà une expérience chez Saint-Gobain, où il y a une « Instance de dialogue social européen » depuis 1988. La première réunion du groupe spécial de négociation (GSN) aura lieu après les vacances d'été.



[Communiqué de presse sur l'acquisition](#)

13. Dates actuelles des 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 838 représentants des salariés de 288 entreprises ont à ce jour participé, nombreux sont ceux qui y ont déjà participé plusieurs fois. Cela correspond à environ 25 % de tous les comités d'entreprises transnationaux en Europe, sans compter les nombreux colloques internes et les interventions auprès d'autres organisateurs.

[Aperçu des prochaines dates de formations](#)



Séminaire juridique sur les CEE

Un séminaire juridique sur le droit des CEE aura lieu à Berlin du 6 au 8 octobre 2020. Y seront discutés les détails juridiques d'un accord CEE,



la jurisprudence actuelle sur les CEE et l'application de la nouvelle directive européenne en cas de litige juridique. L'un des intervenants sera Ralf-Peter Hayen, chef du service juridique de la confédération des syndicats allemands DGB à Berlin et rédacteur d'un commentaire sur la loi allemande sur les CEE (voir [rapport dans EWC-News 2/2019](#)).

[Le programme du séminaire](#)

Comment concevoir des réunions en ligne pour les comités d'entreprise ?

Un séminaire sur les réunions en ligne et les conférences audio et vidéo se tiendront pour la première fois à Berlin du 6 au 8 octobre 2020. Non seulement les comités d'entreprise européens, mais aussi certains comités d'entreprise de groupe y ont déjà recours à petite échelle. La crise du Corona a donné une forte impulsion à ce sujet. Ce séminaire vous permettra d'apprendre et de découvrir les possibilités concrètes qu'offrent les réunions en ligne aux comités d'entreprise, les conditions nécessaires et les limites (pas seulement juridiques).



[Le programme du séminaire](#)

Enregistrement du temps de travail et le droit du travail européen



Un séminaire sur le droit du travail européen se tiendra à Berlin du 6 au 8 octobre 2020. Le séminaire se concentrera sur les effets concrets des directives européennes et de la jurisprudence de la Cour de justice des Communautés européennes sur le droit en Allemagne. Une attention particulière sera accordée à la décision sur l'enregistrement du temps de travail de mai 2019

(voir [rapport dans EWC-News 2/2019](#)).

[Le programme du séminaire](#)

Séminaire CEE et SE au château de Montabaur (nouvelle date en raison du coronavirus)

Notre séminaire annuel de base pour les membres (y compris les futurs membres) des comités d'entreprise européens, des comités d'entreprise de la SE et des groupes spéciaux de négociation aura lieu du 20 au 23 octobre 2020 à Montabaur. Le château est situé à la gare ICE, à mi-chemin entre Francfort-sur-le-Main et Cologne. Plusieurs modules de séminaires pour débutants et avancés y sont proposés.



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

Formations intra

Vous trouverez ici un aperçu des thèmes possibles pour les séminaires intra :

[Exemples de séminaires intra](#)

14. Mentions légales

Les EWC-News sont publiés par :

EWC Academy GmbH

Rödingsmarkt 52, D-20459 Hambourg
www.ewc-academy.eu

Distribution de l'édition allemande : 22 615 destinataires
Distribution de l'édition anglaise : 3 965 destinataires
Distribution de l'édition française : 3 976 destinataires

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

Ici vous pouvez [abonner](#) oder [résilier](#).

Vos suggestions pour ce bulletin d'information et les rapports sur votre CEE sont les bienvenues.
Veuillez nous écrire : info@ewc-academy.eu