

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

Bienvenu à l'édition n° 2 / 2021 de EWC News

Contenu

- [1. Sans délégués britanniques ou sans aucun comité d'entreprise?](#)
- [2. La pandémie du Corona, un test de résistance pour les CE](#)
- [3. Renforcer ou affaiblir la négociation collective ?](#)
- [4. Le parlement fédéral allemand débat de la cogestion](#)
- [5. Les décisions judiciaires actuelles](#)
- [6. Les nouveaux comités d'entreprise entrent en fonction](#)
- [7. Les transformations actuelles en SE](#)
- [8. Accords d'entreprises européens](#)
- [9. Regard au-delà de l'Europe](#)
- [10. Campagnes et forums de dialogue](#)
- [11. Nouvelles publications](#)
- [12. L'EWC Academy : des exemples de notre travail](#)
- [13. Les dates actuelles de séminaires](#)
- [14. Mentions légales](#)

1. Sans délégués britanniques ou sans aucun comité d'entreprise?

Le chaos du Brexit pour les comités d'entreprise européens est parfait

À la suite du Brexit, la compagnie aérienne britannique easyJet a voulu se débarrasser de son comité d'entreprise européen, mais elle a ensuite été poursuivie en justice par celui-ci, et dispose désormais de deux comités d'entreprise européens, un au Royaume-Uni et un autre en Allemagne. Le 1er juin 2021, le Comité central d'arbitrage (CAC) de Londres a décidé qu'il resterait compétent pour les litiges relatifs aux CEE dans les entreprises britanniques après le Brexit. La raison : la loi sur les CEE (TICER) n'a pas été abolie, le terme « État membre » a été remplacé par « État pertinent ».



De nouveaux comités d'entreprise européens ne pourront plus être créés à partir du 1er janvier 2021, mais tous les comités existants continueront d'être régis par le droit britannique, à condition que le siège de l'entreprise mondiale se trouve sur le sol britannique. Toutefois, ce point de vue n'est pas partagé par la Commission européenne, qui considère le Royaume-Uni comme un pays tiers. Les entreprises des pays tiers doivent installer leur CEE dans un pays qui entre dans le champ d'application de la directive européenne, mais elles sont libres de choisir le pays (voir [rapport dans EWC News 1/2021](#)). Déjà en avril 2020 les syndicats avaient souligné cette contradiction entre la législation britannique et européenne. Ils ont averti qu'il pourrait alors y avoir deux comités d'entreprise européens dans les entreprises britanniques.

[Les recommandations des syndicats d'avril 2020](#) (voir page 5)

[Les changements apportés par le Brexit à la loi britannique sur les CEE](#)

Pour easyJet, la direction centrale a décidé que le CEE créé en 2011 sur base des prescriptions subsidiaires du droit britannique (voir [rapport dans EWC News 3/2012](#)) n'existerait plus. La filiale allemande entamerait des négociations pour établir un nouveau CEE, ce qui pourrait prendre jusqu'à trois ans. Sans un CEE, il n'y aura pas d'information et de consultation pendant cette période. Les représentants des travailleurs n'ont pas déposé de plainte en Allemagne parce qu'ils veulent garder leur CEE sous la loi britannique. La décision de la CAC n'est pas encore définitive et l'affaire est

maintenant devant le Tribunal d'appel du travail pour l'Angleterre et le Pays de Galles.

[Le texte de la décision du CAC](#)

L'accord CEE n'offre aucune protection aux délégués britanniques



Suite au Brexit la grande banque londonienne HSBC a exclu l'ensemble de son personnel britannique (40 000 salariés) du comité d'entreprise européen et applique désormais le droit irlandais. En conséquence, le CEE perd huit de ses vingt mandats de délégués. Elle a fait appel auprès du Comité central d'arbitrage (CAC), qui a rendu une décision le 22 juin 2021. Elle a déclaré recevable l'exclusion des parties britanniques de l'entreprise de la compétence du CEE et la résiliation des mandats des élus britannique.

La décision s'est fondée sur une analyse approfondie de l'accord CEE, qui ne couvre que les pays membres de l'Espace économique européen. Pour cette raison, la Suisse, avec 782 employés, n'était pas représentée auparavant dans le CEE. L'amendement à la loi britannique sur les CEE, où le terme « État membre » a été remplacé par « État pertinent », n'a aucun effet sur un accord de CEE valide. Il en va autrement dans le cas d'un CEE « de plein droit » (voir l'exemple d'easyJet ci-dessus) ou lorsque la formulation du texte n'est pas claire. L'accord CEE de HSBC a été signé en octobre 2015 (voir [rapport dans EWC News 2/2016](#)).

Le CAC a encore laissé ouverte la question du droit applicable. La décision unilatérale de la direction centrale de déménager en Irlande peut être contestée par le CEE dans un délai de 21 jours. Il est concevable que le CEE puisse continuer à être soumis au droit britannique sans avoir un seul délégué britannique - une situation complètement grotesque.

[Le texte de la décision](#)

Un groupe informatique français dissout le comité de la Société européenne (SE)

La direction d'Atos peut actuellement procéder à des restructurations sans aucune information ni consultation transnationale. Le comité d'entreprise de la SE n'existe plus. Le prestataire de services informatiques de Bezons, sur les bords de la Seine en banlieue parisienne, compte 110 000 salariés, suite à de nombreuses acquisitions comme la division informatique de Siemens et le fabricant d'ordinateurs Bull (voir [rapport dans EWC News 3/2016](#)).



L'accord SE signé en décembre 2012, était considéré comme l'un des meilleurs en France (voir [rapport dans EWC News 1/2013](#)). Il avait été négocié par le PDG d'Atos de l'époque, Thierry Breton, ancien ministre français des Finances et membre de la Commission européenne depuis décembre 2019. Ses successeurs chez Atos ont mis fin à l'accord SE le 16 octobre 2020, et lorsque les négociations pour un nouvel accord ont échoué, la direction centrale a dissous le comité d'entreprise de la SE le 16 avril 2021 et a lancé l'établissement d'un groupe spécial de négociation. Le comité d'entreprise de la SE a demandé une injonction contre sa dissolution, ainsi que le comité d'entreprise néerlandais, le comité du groupe allemand et des syndicats de six pays, dont IG Metall d'Allemagne et GPA d'Autriche. Le 23 juin 2021, le tribunal judiciaire de Pontoise, siège administratif du département, a rejeté cette demande. Selon le tribunal, le comité d'entreprise de la SE n'existe plus et les autres plaignants doivent supporter les coûts de la procédure.

2. La pandémie du Corona, un test de résistance pour les CE

Les visio-conférences : une mauvaise alternative aux réunions en face à face



Le 26 mars 2021, l'Institut syndical européen à Bruxelles a présenté les résultats d'une enquête en ligne. Pendant une période de deux mois au début de 2021, 476 membres de comités d'entreprise européens de presque tous les pays européens ont été interrogés afin d'étudier l'impact de la pandémie du Corona sur le travail réel des CEE. D'une part, le nombre de réunions est resté



le même pour la moitié des personnes interrogées, un quart d'entre elles faisant état de plus ou de moins de réunions. En revanche, la qualité de l'information et de la consultation a considérablement souffert. Un tiers rapporte également une détérioration du fonctionnement interne du CEE. La plupart disent que les relations avec la direction se sont détériorées.

Seule la moitié des personnes interrogées ont été régulièrement informées de la situation générale de l'entreprise, contre 78% en temps normal. Seuls 16% ont pu influencer les décisions de la direction pendant la pandémie (23% en temps normal). En ce qui concerne les restructurations, la consultation a lieu dans 52% des cas en temps normal ; lors de la pandémie, la proportion a diminué de moitié, à 25%. Le déclin de l'implication des comités d'entreprise européens se reflète également dans le fait que dans 19% des cas, il y a eu des conflits graves entre le CEE et la direction centrale, alors qu'en temps normal, cela n'était signalé que dans 7% des cas. Les chiffres comparatifs pour les temps normaux proviennent d'une étude publiée en janvier 2020 (voir [rapport dans EWC News 1/2020](#)).

La mise en œuvre des visio-conférences n'a pas toujours été optimale : 11% des membres du CEE n'ont pas reçu l'équipement technique adéquat, 24% d'entre eux ont dû se passer d'interprètes et 28% n'ont pas été correctement formés pour participer aux réunions en ligne. L'enquête montre une nette préférence pour les réunions en face à face : la qualité de l'échange de vues avec la direction y est meilleure (82%), mais aussi la coopération interne entre les représentants des salariés (76%). Les réunions en ligne manquent de temps pour discuter correctement de tous les points à l'ordre du jour, affirment 75% des répondants. Le seul point mentionné positivement est la possibilité d'organiser plus fréquemment des réunions internes des représentants des employés. Cependant, la visio-conférence ne peut pas remplacer les réunions en face à face, ceci est beaucoup plus vrai pour les CE européens que pour les comités d'entreprise nationaux (voir [rapport dans EWC News 3/2020](#)).

[Résumé des résultats](#)

Annnonce d'événement

Le président-élu du CEE du groupe touristique TUI rendra compte des expériences faites lors de la pandémie lors du symposium de Hambourg le 13 septembre 2021.



[Le programme de la conférence](#)

Expériences de négociation en ligne en France

Le 7 mai 2021, le groupe de réflexion français « Réalités du dialogue social », qui regroupe 300 responsables syndicaux, directeurs des ressources humaines et représentants du gouvernement, a présenté une étude sur la collaboration numérique entre les parties prenantes du lieu de travail dans le cadre de la pandémie du Corona. Lors d'entretiens qualitatifs, 27 responsables des ressources humaines et représentants des travailleurs ont expliqué leur expérience des négociations en ligne sur les questions de planification des effectifs qui ne pouvaient pas être ajournés.



La plupart des personnes interrogées ont déclaré que les négociations numériques se déroulent plus rapidement, mais que l'absence de langage corporel nuit à la compréhension mutuelle et entraîne des distorsions. « La négociation est une grande pièce de théâtre, on a des réactions, des confrontations, ce qu'on ne retrouve pas dans une réunion à distance. » Assis face à face, on voit immédiatement si les autres participants soutiennent une remarque. Lors d'une visio-conférence, les membres du comité d'entreprise ont parfois eu l'impression que la direction profitait de la distance « pour mettre des sujets de côté ou faire passer des choses qui ne seraient pas acceptables autrement ».

Les réunions en ligne plus structurées, mais ne remplacent pas les contacts en face à face

Avant les réunions, les préparatifs étaient plus intenses et nécessitaient de nombreux échanges de courriels pour que les participants puissent envoyer leurs questions et organiser leurs interventions à l'avance. Les appels téléphoniques étaient plus fréquents, car les conversations dans les couloirs faisaient défaut. Les réunions en ligne « sont plus construites, sereines et cadrées. On se tient à l'ordre du jour, il y a moins de digressions » explique une DRH. Pour certains élus, l'inverse se produit : « on assiste à des réunions très tendues qui se délitent dans le temps entraînant un épuisement progressif des représentants du personnel ».

Les échanges informels qui permettent d'instaurer la confiance ont été perturbés - un élément important pour le bon déroulement des négociations. « Une partie de notre relation s'est endormie. » Certains représentants ont tenté de compenser par de nouvelles méthodes comme les groupes WhatsApp. « On utilise le téléphone et la visio, mais on sent que pour faire passer des messages, rien ne vaut un déjeuner ensemble, en se regardant dans les yeux et échanger des idées. » Tant les membres de la direction que ceux du comité d'entreprise ont convenu que le contact direct est essentiel, « car ce sont les relations humaines de proximité qui sont au cœur du dialogue social ».

[Le texte de l'étude](#)

Plus de réunions, mais pas d'heures de délégation supplémentaires

Le 25 mai 2021, l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact) de Lyon a également présenté une étude sur l'impact de la pandémie du Corona sur le dialogue social. 1 415 représentants des employeurs et des employés ont été interrogés. 44% d'entre eux pensent que les réunions sont plus fréquentes qu'auparavant. Les réunions en ligne ont pris plus de temps à préparer, en particulier pour les discussions et la coordination entre les élus (40%) ou entre les comités d'entreprise et la direction (39%). 66% des répondants ont constaté une augmentation de la charge de travail liée au dialogue social, et pour les responsables des ressources humaines, ce chiffre atteint 72%. Pour 76% des répondants, la crise a révélé un fort besoin de nouveaux outils pour les négociations d'entreprise et la nécessité de développer les compétences des élus (69%). Au début de la crise, les principales questions étaient l'organisation du travail, la santé, la prévention des risques, le chômage partiel et l'emploi. Après la crise, les négociations devraient porter sur les conditions de travail (66%), le télétravail (53%) ou la reconnaissance des qualifications professionnelles (38%).

[Résumé des résultats](#)

[Étude sur le paysage français de la négociation collective en période de pandémie](#)

3. Renforcer ou affaiblir la négociation collective ?

L'effondrement imminent du système de négociation collective en Finlande



L'industrie finlandaise du bois et du papier fournit un cinquième de toutes les exportations, ce qui en fait une industrie majeure du pays. Le 1er octobre 2020, l'association patronale a déclaré qu'elle ne signerait plus des conventions collectives sectorielles à l'avenir. Lorsque les accords actuels expireront en 2022, des conventions collectives d'entreprise s'appliqueront aux 42 000 employés du secteur dans 150 usines. Les salaires dans les scieries sont 30 % plus élevés qu'en Allemagne, par exemple, et doivent être réduits.

UPM, le plus grand groupe papetier d'Europe, qui emploie 18 000 personnes dans douze pays, dont sept usines en Allemagne, va plus loin. Le 8 février 2021, la direction a annoncé qu'elle accepterait uniquement les conventions d'entreprises pour les ouvriers. À l'avenir, tous les employés commerciaux devront négocier individuellement leur salaire ainsi que les indemnités de maladie, parentales et de vacances. En décembre 2013, UPM avait également tenté de se retirer de la convention collective sectorielle en Allemagne, mais en avait été empêché par le syndicat IG BCE. UPM emploie 10% de tous les travailleurs de l'industrie papetière allemande. L'industrie est connue en Finlande pour sa fermeté. En 2005, l'un des conflits du travail les plus dramatiques de l'histoire du pays a eu lieu : 24 000 travailleurs ont été mis en lock-out pendant 44 jours.

Le 25 mars 2021, l'association des employeurs de l'industrie technologique, qui représente 1 600 entreprises telles que Nokia, Fujitsu et Microsoft, a déclaré la fin des conventions collectives sectorielles pour 315 000 travailleurs. L'industrie représente 50% des exportations de la Finlande. Les syndicats y voient une tentative de détruire toute la culture finlandaise du système de négociation collective et une attaque contre l'État-providence. Le développement a commencé en février 2017, lorsque l'organisation faïtière des employeurs EK a résilié toutes les conventions collectives interprofessionnelles (voir [rapport dans EWC News 1/2017](#)). Actuellement, 89% de l'ensemble des employés dépendants sont couverts par une convention collective, il n'y a donc pas non plus de salaire minimum légal.

Restructuration de la représentation des travailleurs sur le lieu de travail

En Finlande, 59% de tous les employés sont membres d'un syndicat, mais avec une tendance à la baisse (voir [rapport dans EWC News 1/2013](#)). Comme dans tous les pays scandinaves, la représentation des salariés dans les entreprises est assurée par les syndicats et réglementée par des conventions collectives. Les représentants syndicaux ont des droits similaires à ceux des CE en Allemagne ou en Autriche. UPM veut dissoudre la représentation syndicale d'entreprise et la remplacer par une sorte de « comité d'entreprise ». Depuis juin 2019, la Finlande a un gouvernement rouge-rouge-vert qui veut étendre la codétermination par la loi (voir [rapport dans EWC News 4/2020](#)).

[Rapport sur UPM](#)

[Lettre ouverte des représentants syndicaux de l'UPM](#)

[Rapport de presse sur le secteur technologique](#)

[Le paysage syndical actuel en Finlande](#)

L'Union européenne veut renforcer les négociations collectives

Les 7 et 8 mai 2021, s'est tenu pour la troisième fois depuis l'existence de l'UE un sommet social à Porto afin de discuter de la mise en œuvre du « socle européen des droits sociaux » (SEDR). Il contient des principes pour des marchés du travail et des systèmes sociaux équitables et définit les normes minimales sur lesquelles tous les pays de l'UE s'étaient mis d'accord en novembre 2017 (voir [rapport dans EWC News 4/2017](#)). Dans la déclaration finale du sommet social de Porto, les institutions participantes se sont engagées à promouvoir le dialogue social en tant qu'élément structurel du modèle social européen et à le renforcer aux niveaux européen, national, régional, sectoriel et de l'entreprise, en veillant tout particulièrement à garantir un cadre pour la négociation collective.



Déjà en janvier 2020, la proposition d'un salaire minimum adéquat a été officiellement mise en débat (voir [rapport dans EWC News 3/2020](#)). Après avoir consulté les partenaires sociaux, la Commission européenne a présenté un projet de directive sur les salaires minimaux adéquats le 28 octobre 2020. Un soutien législatif est nécessaire à cet égard, car, dans de nombreux pays, les syndicats sont trop faibles pour faire respecter les salaires minimums convenus collectivement. La Commission européenne a reconnu ce problème et souhaite non seulement réglementer les salaires minimums, mais aussi promouvoir spécifiquement la négociation collective. L'article 4, paragraphe 2, de la directive proposée stipule ce qui suit :

Les États membres dans lesquels la couverture des négociations collectives est inférieure à 70% des travailleurs prévoient en outre un cadre offrant des conditions propices à la tenue de négociations collectives, soit sous la forme d'une loi après consultation des partenaires sociaux, soit sous la forme d'un accord avec lesdits partenaires sociaux, et établissent un plan d'action pour promouvoir les négociations collectives. Le plan d'action est rendu public et notifié à la Commission européenne.

Plans d'action attendus en Europe centrale et orientale et en Allemagne

La couverture des négociations collectives varie considérablement dans l'UE. Elle est de 100% en Italie et de presque 100% en France, en Autriche et en Belgique. En revanche, l'Estonie et la Lituanie se situent à l'extrémité inférieure, avec moins de 10%. 17 pays de l'UE n'atteignent pas l'objectif de 70%. Il s'agit de tous les pays d'Europe centrale et orientale, à l'exception de la Slovaquie, des pays méditerranéens (Grèce, Malte et Chypre du Sud), ainsi que de l'Irlande, du Luxembourg et de l'Allemagne. En Allemagne, la couverture des négociations collectives a continué à baisser ces dernières années et n'est plus que de 52%. Si la nouvelle directive européenne est adoptée, le gouvernement allemand devra élaborer un plan d'action pour renforcer la couverture des négociations collectives. Le cas échéant, des mesures législatives seraient nécessaires, comme rendre les conventions collectives généralement contraignantes.

Un autre point aurait un impact massif, notamment en Europe centrale et orientale, où peu de travailleurs sont membres d'un syndicat - entre 6% en Estonie et 24% en Slovaquie. Là-bas, les syndicats n'ont pratiquement pas de personnel pour mener les négociations collectives en raison du manque de cotisations. Il y a des pays où le système de négociation collective s'est presque complètement effondré en peu de temps, comme en Roumanie, où la couverture de la négociation collective est passée de 98% à seulement 15% depuis 2010 (voir [rapport dans EWC News 3/2019](#)). L'article 4, paragraphe 1, de la proposition de directive européenne exige que les pays de l'UE construisent et développent la capacité des partenaires sociaux à s'engager dans des négociations collectives, et ce au niveau interentreprises. Les syndicats faibles devraient donc également être

bénéficiaire d'un soutien de l'État afin de pouvoir agir au niveau sectoriel.

[Rapport du sommet social de Porto](#)

[Le texte de la déclaration d'engagement](#)

[Le texte de la proposition de directive](#)

[Présentation sur la couverture des négociations collectives en Europe](#)

[Analyse de la couverture des négociations collectives en Allemagne](#)

4. Le parlement fédéral allemand débat de la cogestion

L'initiative législative des Verts échoue temporairement



Le 23 mars 2021, le groupe parlementaire Bündnis 90/Die Grünen a présenté au Bundestag allemand une motion intitulée « Renforcer la cogestion - combler les lacunes de la loi ». Il a été examiné par la commission du travail et des affaires sociales le 17 mai 2021 et soutenu par les syndicats. Elle est basée sur les demandes de la Fondation Hans Böckler (voir [rapport dans EWC News 2/2020](#)). Les Verts ont également repris une initiative du syndicat IG BCE pour une meilleure gouvernance d'entreprise et une résolution durable des conflits dans les conseils de surveillance (voir [rapport dans](#)

[EWC News 4/2020](#)). Le projet de loi prévoit les dispositions suivantes :

- Les fondations (comme Aldi, Lidl ou Würth) ainsi que les entreprises de forme juridique étrangère (comme C&A, Meyer Werft ou Tönnies) devraient à l'avenir être soumises à la cogestion au sein du conseil de surveillance
- Les entreprises comptant entre 500 et 2 000 employés ne pourront plus contourner la participation d'un tiers au conseil de surveillance en se divisant en unités plus petites
- Un amendement à la loi sur la participation des SE vise à empêcher les sociétés d'échapper à la cogestion en se transformant en SE
- Des sanctions efficaces doivent être imposées en cas d'évitement de la cogestion
- La parité au conseil de surveillance devrait s'appliquer à partir de 1 000 salariés (au lieu de 2 000 actuellement)
- Une procédure de conciliation obligatoire est prévue en cas de litige au sein du conseil de surveillance sur des questions telles que les fermetures d'usines, les délocalisations ou les licenciements collectifs

Les associations patronales rejettent ces propositions des Verts et demandent au contraire que la loi sur la cogestion soit ouverte à des solutions d'accords. La Fondation Hans Böckler veut assécher le marché des consultants pour éviter la cogestion. Lors du vote au Bundestag allemand le 21 mai 2021, seuls les Verts et le Parti de gauche ont voté pour, tous les autres groupes parlementaires l'ayant rejeté. Le groupe parlementaire social-démocrate SPD a dû se plier à la discipline de la coalition, mais avait déjà présenté un document de position sur l'élargissement de la cogestion le 27 octobre 2020.

[Communiqué de presse du groupe parlementaire des Verts](#)

[Le texte de la motion](#)

[Stellungnahme der Hans-Böckler-Stiftung zum Gesetzentwurf](#) (à partir de la page 10)

[Prise de position du groupe parlementaire SPD](#)

[Aperçu sur les effets de la codétermination des entreprises](#)

Après les élections au Bundestag, la question sera à nouveau à l'ordre du jour

Le 26 septembre 2021, le Bundestag allemand sera nouvellement élu. Les sondages montrent que les Verts pourraient plus que doubler leur part de voix. Un gouvernement de coalition ne sera probablement plus possible sans la participation des Verts, et une réforme de la cogestion se retrouve dans les manifestes électoraux. Les sociaux-démocrates, les Verts et le Parti de gauche veulent abaisser les seuils et soumettre les petites entreprises à la cogestion ; le SPD demande explicitement l'inclusion des sociétés ayant des formes juridiques étrangères et une « réelle parité dans les conseils de surveillance ». Le Parti de gauche fait l'éloge de la cogestion dans l'industrie du charbon et de l'acier comme un modèle pour l'ensemble de l'économie et veut rendre plus difficile pour les entreprises de contourner les lois sur la cogestion.

Les chrétiens-démocrates veulent « renforcer les comités d'entreprise » et garantir leurs droits de codétermination, selon leur programme électoral. La cogestion, en revanche, n'est pas du tout mentionnée. Le parti néolibéral FDP a complètement omis la question dans son manifeste électoral,

mais lors d'une conférence de la Fondation Hans Böckler le 16 juin 2021, il s'est montré « disposé à discuter » de l'extension des lois sur la cogestion à toutes les entreprises ayant leur siège administratif en Allemagne, quelle que soit leur forme juridique. Ainsi, si le FDP était au gouvernement, la fin légale du vol de cogestion par la conversion en SE serait tout à fait concevable.

[Rapport de la conférence sur la cogestion de la Fondation Hans Böckler](#)

Loi pour promouvoir les activités des CE dans un monde du travail numérique

Le 18 juin 2021, une réforme de la loi sur les comités d'entreprise est entrée en vigueur. Au Bundestag allemand, outre les fractions de la coalition CDU/CSU et SPD, les Verts ont également voté pour. L'AfD (extrême droite) et le FDP (néolibéral) ont rejeté la loi, tandis que le Parti de gauche s'est abstenu. Le ministre social-démocrate du travail, Hubertus Heil (photo), a pu utiliser la loi pour stipuler que la création de comités d'entreprise serait facilitée et que la protection contre le licenciement des candidats serait renforcée. Les droits de codétermination des comités d'entreprise en matière d'utilisation de l'intelligence artificielle, de conception du travail mobile et de formation continue de la main-d'œuvre seront étendus.



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

Un règlement permanent pour les réunions virtuelles – sauf pour le CEE

Normalement, les comités d'entreprise en Allemagne ne peuvent se réunir et adopter des résolutions que lors d'une réunion en face à face. Dans le cadre de la pandémie de Corona, les visio-conférences sont autorisées à titre exceptionnel depuis mars 2020 (voir [rapport dans EWC News 2/2020](#)). Ce règlement spécial s'applique désormais de manière permanente. À l'avenir, toutes les réunions des instances représentatives pourront se tenir par visio-conférence et par conférence téléphonique, sauf si au moins un quart des membres du comité d'entreprise s'y oppose et s'il est garanti que des tiers ne peuvent pas prendre connaissance du contenu de la réunion. Les formats hybrides, dans lesquels des personnes individuelles sont connectées, sont également autorisés. Toutefois, les réunions en face à face sont la règle. La décision sur les visio-conférences et les conférences téléphoniques est prise uniquement par le comité d'entreprise, l'employeur ne peut pas l'exiger. Contrairement à la France, où les visio-conférences peuvent être enregistrées depuis 2015 (voir [rapport dans EWC News 3/2015](#)), cela n'est pas autorisé en Allemagne. En revanche, le règlement spécial temporaire pour les comités d'entreprise européens, les comités d'entreprise de la SE et les groupes spéciaux de négociation a pris fin le 30 juin 2021 et n'a pas été prolongé.

5. Les décisions judiciaires actuelles

Dommages et intérêts pour le licenciement informatisé de chauffeurs Uber



Le 24 février 2021, le tribunal de district d'Amsterdam a ordonné au siège européen du prestataire américain de services de transport Uber de réintégrer six chauffeurs et de leur verser des indemnités. Ils ont été licenciés à tort, car la décision a été prise par l'algorithme de l'entreprise. Chaque conducteur recevra entre 8 200 et 20 200 € de dommages et intérêts, et Uber devra payer les frais de justice. Pour chaque jour où Uber n'applique pas la décision, une pénalité de 5 000 € sera ajoutée.

Il s'agit de la première décision rendue en Europe sur l'article 22 du règlement général sur la protection des données de l'UE. Elle précise que toute personne auprès de laquelle des données sont collectées « a le droit de ne pas faire l'objet d'une décision fondée exclusivement sur un traitement automatisé, y compris le profilage, produisant des effets juridiques la concernant ». Les comptes Uber des plaignants ont été désactivés pendant la nuit parce que leurs noms d'utilisateur auraient été saisis à deux endroits différents au même moment, ce qui suggère une fraude. La décision a été prise sans intervention humaine et les victimes n'ont pas pu faire valoir leurs arguments ou faire appel. En conséquence, ils ont perdu leur licence de taxi privé. Cet arrêt montre que même les technologies les plus avancées doivent rester sous le contrôle de l'homme, en particulier lorsqu'elles ont un impact sur les personnes. En décembre 2020, le service de livraison Deliveroo avait été condamné à payer des dommages et intérêts aux coursiers à vélo en Italie parce qu'un algorithme les désavantageait

(voir [rapport dans EWC News 1/2021](#)).

[Rapport de presse sur le jugement](#)
[Le texte de l'arrêt](#)

Amende pour non-respect de la codétermination du comité d'entreprise

Le 18 mai 2021, le tribunal du travail de Darmstadt a imposé une amende administrative de 135 000 € à Opel, la filiale allemande du groupe Stellantis. Le comité d'entreprise de Rüsselsheim n'a pas été consulté sur 17 transferts et dix modifications du temps de travail. Le tribunal a fixé un montant de 5 000 € pour chaque affaire, soit la moitié du maximum légal de 10 000 €. Le tribunal du travail de Brunswick avait déjà imposé une somme de 135 000 € à Helios Klinikum Salzgitter en avril 2018.



Stellantis emploie 15 000 personnes en Allemagne dans ses usines de Rüsselsheim, Caseloutre et Eisenach et dans son centre de distribution à Bochum. En août 2017, le groupe américain General Motors a vendu ses filiales Opel et Vauxhall au constructeur automobile français PSA (voir [rapport dans EWC News 1/2017](#)). En janvier 2021, PSA a fusionné avec Fiat Chrysler pour former la nouvelle holding automobile Stellantis, basée à Amsterdam, quatrième constructeur automobile mondial.

[Rapport de presse sur les suppressions d'emplois chez Opel](#)

Les supermarchés britanniques doivent mieux rémunérer les femmes



Même après le Brexit, la Cour européenne de justice continue d'avoir un impact positif sur le droit du travail britannique. Le 3 juin 2021, elle a donné raison à 6 000 plaignantes qui étaient moins bien payées par la chaîne de supermarchés Tesco que les hommes employés dans les entrepôts de livraison. La Cour de Luxembourg y voit une discrimination non seulement en matière de même travail, mais aussi en termes de « travail de même valeur ». Ce principe s'impose à toutes les conventions collectives ainsi

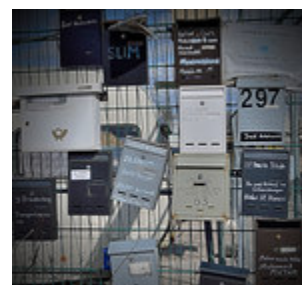
qu'à tous les contrats entre particuliers. Bien que les employés travaillent dans différents magasins, la direction de Tesco est considérée comme la « source unique » de la discrimination.

Le tribunal du travail de Watford, dans la banlieue de Londres, dont dépend le siège de Tesco, avait saisi la Cour de justice de l'Union européenne en août 2019. Elle continuera à traiter tous les cas britanniques qui relèvent de la période précédant le 31 décembre 2020. Tesco, la plus grande chaîne de magasins du Royaume-Uni, emploie 250 000 personnes dans 3 200 magasins sur son seul marché intérieur. Le 26 mars 2021, la Cour suprême du Royaume-Uni avait pris une décision similaire dans le cas de la troisième plus grande chaîne de supermarchés du Royaume-Uni, Asda, où près de 40 000 employées doivent maintenant recevoir des arriérés de salaire. Des procédures judiciaires sont également en cours dans les chaînes de supermarchés Sainsbury's, Morrisons et Co-op Food, ainsi que dans la chaîne de magasins de vêtements Next.

[L'arrêt dans son intégralité](#)
[Rapport sur la réponse de Tesco](#)
[Rapport sur la décision Asda](#)
[Campagne pour l'égalité salariale dans le secteur du commerce de détail](#)

Les entreprises « boîtes aux lettres » ne permettent pas d'échapper au système social

Le 3 juin 2021, la Cour de justice des Communautés européennes a mis fin au « forum shopping » dans le domaine du travail intérimaire, une forme de dumping social pratiqué par les entreprises « boîtes aux lettres » des pays à faibles coûts sociaux qui envoient des travailleurs dans des pays à coûts salariaux élevés. L'affaire concernait Team Power Europe, une agence de travail temporaire basée à Varna sur la mer Noire, qui dispose d'une licence de l'agence pour l'emploi de Düsseldorf pour fournir du personnel en Allemagne et qui embauche des travailleurs temporaires avec des contrats de travail bulgares. Les contrats avec les loueurs sont



soumis au droit allemand. Team Power Europe ne mène aucune activité en Bulgarie et l'ensemble de son chiffre d'affaires provient d'Allemagne.



Pour cette raison, les autorités bulgares ont refusé de délivrer un certificat A1, en vertu duquel les travailleurs concernés seraient couverts par la sécurité sociale bulgare. L'entreprise a contesté cette décision devant le tribunal administratif de Varna, qui a saisi la Cour de justice de l'Union européenne en octobre 2019. Selon les juges, « un tel usage de cette réglementation risquerait d'exercer une pression vers le bas sur les systèmes de sécurité sociale des États membres, voire d'aboutir à une réduction du niveau de protection offert par ceux-ci. » En outre, elle créerait « une distorsion de la concurrence en faveur du recours au travail intérimaire ».

Ce point de vue a également été exprimé par les gouvernements de la Bulgarie, de la Belgique, de l'Estonie, de la France, de la Pologne et de la Finlande dans une déclaration à la Cour européenne de justice. Une agence de travail temporaire doit réaliser une partie significative de son activité dans son pays d'origine pour pouvoir demander un certificat A1. L'avocat général de la Cour avait adopté une position différente dans ses conclusions, contre laquelle les syndicats ont explicitement protesté. Dans deux arrêts marquants de décembre 2007, la Cour de justice européenne avait placé la liberté d'établissement supérieure à la protection des normes sociales (voir [rapport dans EWC News 4/2007](#)).

[Le texte de l'arrêt](#)

[Communiqué de presse du syndicat IG BAU](#)

[Communiqué de presse de la Fédération européenne des travailleurs du bâtiment et du bois](#)

6. Les nouveaux comités d'entreprise entrent en fonction

Un fournisseur américain d'avions transfère son CEE en Allemagne



Au 1er janvier 2021, le groupe TransDigm dispose d'un CE européen pour 5 000 employés dans onze pays européens, dont la moitié au Royaume-Uni. Le groupe est né du rachat de nombreux fabricants de composants d'avions et était initialement détenu par des investisseurs financiers. Bien qu'elle soit couverte par la directive CEE, elle ne disposait pas encore d'un comité d'entreprise européen. Ce n'est que lorsqu'elle a racheté Esterline Technologies en mars 2019, où il y avait déjà un CEE en vertu de la loi britannique, que cette mesure est devenue d'actualité.

Les partenaires sociaux ont décidé de ne pas former un groupe spécial de négociation (GSN). Ils ont révisé l'accord CEE de la nouvelle filiale Esterline et l'ont étendu à l'ensemble du groupe. Les négociations ont été conclues le 9 décembre 2020. La direction centrale est celle de Telair à Miesbach (Haute-Bavière), bien que les effectifs en France soient plus de deux fois supérieurs à ceux de l'Allemagne. Apparemment, l'entreprise n'était pas disposée à accepter la loi française très favorable aux salariés. Le CEE compte 16 membres qui se réunissent une fois par an. Le Royaume-Uni en compte six, la France quatre, l'Allemagne et la Belgique deux chacune, la Norvège et la Hongrie une chacune. Les pays comptant moins de 50 employés ne sont pas représentés. Le bureau compte six membres issus de six pays et rencontre la direction centrale deux fois par an. Les lieux de réunion sont déterminés par la direction. Le département RH organise le fonctionnement quotidien du CEE et nomme un assistant qui rédige également les procès-verbaux des réunions. La partie salariée élit un secrétaire et un secrétaire adjoint.

Des délais serrés et un contrôle étroit par le département RH

L'accord CEE met particulièrement l'accent sur l'information et la consultation précoces en cas d'acquisitions, de cessions et de fusions. Dans des circonstances exceptionnelles, le bureau reçoit d'abord des informations écrites et peut demander une fois des documents supplémentaires. Dans les dix jours, l'examen détaillé doit être achevé. Ensuite, la réunion extraordinaire a lieu. Sept jours plus tard, elle doit présenter son avis et après sept autres jours, la réponse motivée de la direction est donnée. Les membres du CEE sont soumis à une confidentialité très complète et doivent suivre une formation à ce sujet. Toute communication officielle du CEE au personnel doit être approuvée par les RH. Le CEE peut faire appel à des experts de son choix, mais la direction centrale peut suggérer des alternatives. En cas de désaccord, il existe une procédure de médiation en trois étapes, après laquelle il est possible de saisir le tribunal du travail.

Un développeur français de produits électroniques crée un CEE

Le 26 janvier 2021, un accord portant sur la création d'un comité d'entreprise européen a été signé au siège de Lacroix Electronics à Montrevault-sur-Èvre (Loire). L'entreprise développe et fabrique des cartes de circuits imprimés pour l'industrie automobile, les soins de santé, l'aérospatiale et la domotique (maison intelligente). Les dessins sont créés sur des sites en France et en Allemagne, tandis que la production a lieu en Pologne et en Tunisie. Au total, Lacroix compte 3 200 employés.



Sur les 2 100 employés en Europe, 1 500 se trouvent en Pologne, qui obtient huit sièges au CEE. La France peut envoyer trois délégués et l'Allemagne un. La présidence est assurée par l'employeur, tandis que le côté des employés élit un secrétaire et quatre autres membres au comité de coordination. Ils se réunissent au moins deux fois par an. Les réunions plénières du CEE ont également lieu deux fois par an. Dans une large mesure, l'accord CEE correspond exactement aux prescriptions subsidiaires de la directive européenne, mais il contient également quelques particularités. Par exemple, la consultation ne peut pas avoir lieu lors de la même réunion que l'information. Les experts externes ne peuvent assister aux réunions sur des sujets spécifiques que s'ils ont été expressément invités par le président - l'employeur. Chaque membre du CEE peut suivre 70 heures de cours d'anglais ou de français par trimestre. Tous les coûts sont supportés par la direction centrale, mais le CEE n'a pas de budget propre, ce qui est très inhabituel pour la France.

Comité d'entreprise de la division européenne d'un fabricant français de matières plastiques



Le 6 mai 2021, un accord volontaire pour former un « Groupe d'échange économique et social européen » a été signé au siège d'Hutchinson à Paris. Ce type de CEE se situe en dehors de toute disposition légale. Hutchinson produit des systèmes d'étanchéité et de propulsion pour les voitures, les avions et d'autres industries. Il fait partie du groupe pétrolier Total, dont le comité d'entreprise de la SE exerce tous les droits légaux d'information et de consultation. Il comprend aussi des délégués de Hutchinson (voir [rapport dans EWC News 3/2020](#)).

Le CEE volontaire d'Hutchinson se réunit tous les six mois sous la présidence de l'employeur, en alternant les réunions en face à face et les visio-conférences. Il compte 15 membres, dont quatre de France, trois de Pologne et deux d'Allemagne, représentant 20 000 employés dans neuf pays. Le bureau est composé de sept délégués provenant d'au moins cinq pays. En plus du temps de réunion, chaque délégué dispose de deux à six jours de délégation par an. Les responsabilités du CEE comprennent la politique industrielle, la politique sociale, la santé et la sécurité au travail, le développement durable, la responsabilité environnementale et l'analyse des résultats financiers de l'entreprise.

7. Les transformations actuelles en SE

L'abolition de la cogestion en deux étapes

Depuis le 2 mars 2021, l'entreprise de logistique Müller - Die lila Logistik est devenue une société européenne (SE). Son siège est situé à Besigheim (près de Stuttgart) et elle emploie 1 500 personnes sur 16 sites en Allemagne et trois en Pologne. Müller développe des concepts logistiques complets dans le domaine de la gestion de la chaîne d'approvisionnement et propose des services logistiques classiques. Le violet (Lila) symbolise la combinaison du conseil en gestion et de la logistique contractuelle.



L'accord de participation SE a été signé le 27 mai 2020 et prévoit la création d'un comité d'entreprise de la SE. Il a la même composition que le groupe spécial de négociation : neuf membres d'Allemagne et deux de Pologne. Chaque pays comptant douze employés ou plus est représenté au sein du comité d'entreprise de la SE. Le comité exécutif compte initialement trois membres et peut être élargi à quatre si d'autres pays s'ajoutent. Deux réunions plénières sont organisées chaque année. Le terme « réunion » fait référence à une réunion en face à face, par opposition au terme « visio-conférence ». Les décisions et les élections peuvent également être prises par visio-conférence et par procédure de circulation écrite par courrier électronique.

Une procédure de consultation avec des délais serrés

Le comité d'entreprise de la SE doit présenter ses avis dans les trois semaines suivant la réunion avec la direction centrale, voire dans les dix jours civils en cas d'urgence exceptionnelle. Alors que normalement, seules les délocalisations, les fermetures et les licenciements collectifs sont considérés comme des circonstances exceptionnelles déclenchant une procédure de consultation, chez Müller, l'accord inclut également le développement de nouveaux secteurs d'activité ou la création de nouveaux services. Si la direction centrale n'agit pas conformément à l'avis du comité d'entreprise de la SE, une deuxième procédure de consultation est prévue afin de parvenir à un accord. Des délais précis ont également été fixés pour ce cas.

Jusqu'en mai 2019, le conseil de surveillance était composé de six membres, dont deux représentants des travailleurs. En raison d'une nouvelle structure de groupe, les représentants des travailleurs ont perdu leur mandat sans être remplacés. Avec la transformation en SE, cette fuite de la cogestion est désormais fixée pour l'éternité.

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

Un équipementier automobile français crée un comité d'entreprise de la SE



Valeo opère en tant que société européenne (SE) depuis le 9 mars 2021. Avec 110 000 employés, l'entreprise est l'un des dix plus grands fournisseurs automobiles au monde. L'accord SE a été signé à Paris le 28 janvier 2021. L'actuel CE européen sera remplacé par un comité d'entreprise de la SE représentant onze pays. Le Royaume-Uni ne sera pas couvert, mais pourra toujours envoyer un observateur aux réunions préparatoires internes des représentants des travailleurs pendant deux ans.

Le comité d'entreprise de la SE est présidé par l'employeur, et seuls les pays comptant 150 employés ou plus sont représentés. Ils élisent neuf membres au bureau, dont le secrétaire et son adjoint. Le comité d'entreprise de la SE peut former d'autres commissions. Il se réunit deux fois par an, le bureau une fois par trimestre, toujours en région parisienne. L'ordre du jour est convenu à l'avance, mais le président (l'employeur) a le dernier mot. Avant chaque réunion, des discussions préliminaires ont lieu du côté des employés. Certaines questions, telles que l'introduction de nouvelles méthodes de travail, la délocalisation de la production ou les licenciements, ne sont pas traitées par le comité d'entreprise de la SE mais par le bureau. La consultation a lieu dès qu'au moins 100 emplois ou 25% des effectifs d'un site sont concernés par une mesure. L'information au niveau local commence après que le comité d'entreprise de la SE ait été informé - jamais avant.

Les délégués ont droit à 40 à 200 heures de délégation par an en plus des réunions officielles et du temps de déplacement, ainsi qu'à trois jours de formation au cours du mandat de quatre ans. En outre, il y a 60 heures de formation en langue anglaise par an. Contrairement à la pratique habituelle en France, le comité d'entreprise de la SE ne dispose pas d'un budget propre. Au contraire, tous les coûts sont couverts, y compris un bureau avec un poste d'assistant. Les experts sont nommés pour la totalité du mandat de quatre ans, mais peuvent être remplacés dans des cas justifiés. La communication électronique du comité d'entreprise de la SE avec le personnel est interdite dans le cadre collectif.

Création de comités nationaux SE

Dans les pays où il n'existe pas de comités centraux d'entreprise (par exemple en Espagne ou en Belgique), les membres du comité d'entreprise de la SE de ce pays se réunissent deux fois par an avec deux représentants de chaque site. De cette manière, une sorte de comité d'entreprise national de substitution est établi dans l'accord de participation de la SE. Le conseil d'administration de Valeo, qui est composé de 15 membres, comprend deux représentants des salariés : le secrétaire du précédent CE européen de Pologne et un ancien membre du comité central d'entreprise français. En France, les représentants des travailleurs doivent renoncer à leurs fonctions de comité d'entreprise lorsqu'ils sont élus au conseil d'administration.

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

[Le texte du plan de conversion](#)

[Rapport sur les suppressions d'emplois en Allemagne](#)

C'est sous ce titre que le groupe Volkswagen a présenté sa nouvelle filiale logicielle Cariad SE le 26 mars 2021. 4 000 ingénieurs et développeurs doivent faire passer la part du logiciel dans le véhicule de 10 actuellement à plus de 60%. Il s'agit notamment des systèmes d'aide à la conduite, des assistants vocaux numériques, de la navigation en nuage, des services à valeur ajoutée pour le stationnement et la gestion de flotte. Pour préparer le lancement de l'entreprise, un accord de participation SE avait déjà été signé à Wolfsburg le 2 juin 2020. Les dix membres du groupe spécial de négociation étaient tous originaires d'Allemagne. La mise en place de la main-d'œuvre étrangère se fera que progressivement.



Actuellement, le comité d'entreprise de la SE compte six délégués de Cariad et un représentant pour chaque marque Volkswagen, Audi et Porsche, élus par le comité du groupe Volkswagen. Chaque pays qui s'ajoute aura droit à un siège, et a des sièges supplémentaires s'il représente plus de 10% de la main-d'œuvre européenne. Le comité d'entreprise de la SE tient une réunion plénière annuelle et le président-élu peut convoquer d'autres réunions à tout moment. La direction centrale peut également demander une réunion spéciale. Le bureau est composé de six membres qui se réunissent au moins tous les six mois. En outre, il existe un comité allemand et un comité étranger, chacun avec six membres et leur propre président-élu. Les conférences téléphoniques et vidéo sont possibles à tout moment. Les membres du comité d'entreprise de la SE ont des droits d'accès à chaque succursale européenne, et les frais de déplacement sont payés.

L'accord SE prévoit un plan social exécutoire

En cas de restructuration, le comité d'entreprise de la SE est d'abord informé et consulté, il doit rendre son avis dans un délai de quatre semaines. Si la direction centrale décide de ne pas donner suite à cet avis, une deuxième procédure de consultation a lieu dans un délai supplémentaire de deux semaines afin de parvenir à un accord. Cette réglementation typique de la SE est encore plus étendue chez Cariad. Dans le cas de changements opérationnels touchant 100 employés ou plus dans deux pays, ce sont les mêmes règles que dans la loi allemande sur les comités d'entreprise (plan social exécutoire) qui s'appliquent. Le comité d'entreprise de la SE peut faire appel à une commission de conciliation, composée d'un président neutre et de deux assesseurs de chaque partie, qui prend une décision contraignante. C'est le premier accord SE avec un droit de participation aussi fort dans toute l'Europe.

Le conseil de surveillance compte douze membres et est composé de manière paritaire. Deux des six sièges des employés sont élus par le comité d'entreprise de la SE de Cariad, un membre chacun par le comité d'entreprise de Volkswagen, Audi et Porsche, ainsi qu'un permanent syndical de l'IG Metall.

[Communiqué de presse sur le lancement de la nouvelle société](#)

8. Accords d'entreprises européens

Création d'un cadre permanent d'adaptation aux situations de crise



Le 10 mai 2021, la direction centrale du groupe d'assurance italien Generali a signé une déclaration commune avec le comité d'entreprise européen sur la crise du Corona. Il va déjà au-delà de la pandémie actuelle et est destiné à servir de modèle pour toute crise majeure à venir. La déclaration contient cinq principes qui servent de base aux accords d'entreprise dans tous les pays européens. La santé et la sécurité sont également une priorité pour le télétravail : les heures de travail maximales autorisées doivent être contrôlées, il faut se déconnecter complètement des réseaux de l'entreprise en dehors des heures de travail, et il ne faut pas répondre aux e-mails ou aux appels téléphoniques. La formation, la protection des données, les effets psychologiques de l'isolement dans le bureau à domicile et l'égalité de traitement des travailleurs avec enfants figurent également dans la déclaration.

Le comité restreint du CEE contrôlera régulièrement le respect des principes et le développement du télétravail dans le groupe. Le CEE de Generali a négocié des accords d'entreprise à l'échelle européenne à plusieurs reprises, le plus récent en septembre 2019 pour promouvoir la diversité et l'inclusion (voir [rapport dans EWC News 3/2019](#)). En Italie, cependant, ce rôle des comités

d'entreprise européens dans la négociation d'accords d'entreprise transnationaux est fortement critiqué par certains syndicats (voir [rapport dans EWC News 4/2020](#)).

Un groupe français d'électronique encourage le développement des compétences

Le 8 juin 2021, un accord-cadre approfondi sur le développement des compétences et la protection des carrières a été conclu à Paris entre la direction centrale de Safran, fabricant d'électronique aéronautique et de défense, et la Fédération européenne des syndicats de l'industrie (industriALL). Il s'appuie sur un accord conclu en mars 2015 (voir [rapport dans EWC News 1/2015](#)) et s'applique au marché unique européen, à la Suisse et au Royaume-Uni. Le Groupe vise à préparer la main-d'œuvre aux changements du marché en temps opportun et de manière transparente.



Chaque employé en Europe aura un entretien de carrière annuel avec un superviseur et le temps de formation personnelle sera porté de 18 à 26 heures d'ici 2025. La formation interne est coordonnée par l'Université Safran, qui dispose de sites en région parisienne et à Toulouse. À l'avenir, il servira à tous les pays européens, notamment pour le développement des compétences en matière de numérisation. Safran souhaite promouvoir spécifiquement la mobilité professionnelle, notamment en proposant des séjours à l'étranger. Un Observatoire des métiers et des compétences, composé de sept membres du CEE et de la direction, présentera un rapport annuel. En cas de restructuration ou de baisse de l'emploi, des mesures sociales précoces et une aide à la reconversion sont prévues. Un arrangement similaire avait également été convenu par le comité d'entreprise européen de l'entreprise chimique allemande Bayer en novembre 2019 (voir [rapport dans EWC News 1/2020](#)).

[Communiqué de presse sur la signature](#)

Malgré une politique contractuelle intensive, le Brexit est resté longtemps controversé

Chez Safran, un accord européen sur l'intégration professionnelle des jeunes a déjà été conclu en mars 2013 (voir [rapport dans EWC News 2/2013](#)). Et depuis octobre 2017, il existe un accord-cadre mondial exemplaire (voir [rapport dans EWC News 4/2017](#)). Cependant, il a longtemps été impossible pour le comité d'entreprise européen de régler de manière satisfaisante le statut des délégués britanniques après le Brexit. La direction centrale a refusé de maintenir le deuxième pays le plus important après la France dans le cadre de l'accord CEE et des accords européens. Ce n'est que le 30 mars 2021 qu'un accord a été trouvé. Dans un avenant à l'accord CEE, le comité restreint est passé de cinq à sept membres, dont quatre ne devaient pas venir de France. En juillet 2013, le Comité central d'arbitrage a pris une décision sur les modalités d'élection des membres britanniques du CEE (voir [rapport dans EWC News 3/2013](#)).

9. Regard au-delà de l'Europe

Protection de la santé chez un prestataire français de services



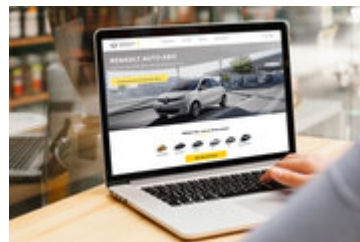
Le 15 mars 2021, la direction de Sodexo et la fédération mondiale des syndicats de l'alimentation ont signé un protocole d'accord concernant la santé et la sécurité au travail dans le secteur de la restauration. Sodexo propose des services de restauration collective et de gestion d'installations à des entreprises, des organismes gouvernementaux, des établissements d'enseignement et des hôpitaux dans 64 pays et emploie 420 000 personnes, ce qui en fait l'un des vingt plus grands employeurs au monde. L'accord sur la santé s'appuie sur un accord-cadre sur les droits sociaux fondamentaux de décembre 2011 (voir [rapport dans EWC News 4/2011](#)).

À l'échelle mondiale, une évaluation des risques dans toutes les entreprises doit assurer la prévention des maladies et des accidents du travail; cela doit faire l'objet d'un suivi régulier au niveau international. Les représentants locaux des travailleurs négocient les accords d'entreprise sur la santé et la sécurité au travail avec la direction locale. Aucun employé ne doit craindre des représailles s'il fait part de préoccupations justifiées concernant la santé et la sécurité au travail. Un chapitre distinct résume les mesures prises concernant la pandémie du Corona. Depuis juin 2017, Sodexo dispose également d'un accord sur la prévention du harcèlement sexuel (voir [rapport dans EWC News 3/2017](#)).

[Rapport sur la signature du protocole d'accord](#)
[Le texte du protocole d'accord](#)

Premier accord mondial d'entreprise sur le télétravail

Le 26 avril 2021, la direction centrale de Renault a signé un accord global avec les syndicats sur les conditions cadres du télétravail. Elle s'applique aux 180 000 salariés du constructeur automobile français, qui dispose de 40 sites de production dans 16 pays, hors d'Europe, notamment en Amérique latine, Afrique du Nord et en Asie. L'accord s'appuie sur l'accord-cadre international de juillet 2019 sur le développement du monde du travail (voir [rapport dans EWC News 2/2019](#)).



La participation au télétravail chez Renault est volontaire et réversible. L'employeur veille à la protection de la vie privée, au respect des règles de santé et de sécurité, des règles relatives au temps de travail et des conventions collectives existantes. Il existe un droit à l'indisponibilité. Sur cette base, les représentants respectifs des travailleurs et la direction de l'usine doivent négocier des accords concrets sur place. Une fois par an, un rapport sur la mise en œuvre de ces principes est soumis au comité d'entreprise mondial, qui est en place depuis mars 2015 (voir [rapport dans EWC News 2/2015](#)).

[Rapport sur la signature du protocole d'accord](#)
[Le texte du protocole d'accord](#)

Le groupe britannique de matières premières consulte les syndicats tous les six mois



Le 10 mai 2021, la direction centrale d'Anglo American, dont le siège est à Londres, a conclu un accord écrit sur la coopération future avec la Fédération internationale des syndicats de l'industrie (industriALL) à Genève. Le groupe emploie 95 000 personnes, notamment en Afrique australe, en Amérique latine et en Australie, où il extrait et traite des matières premières. Elle représente 40% de la production mondiale de diamants et de platine, ainsi que de charbon et de matières premières métalliques.

Dans cet accord, Anglo American reconnaît l'industriALL comme un partenaire de dialogue au niveau mondial et s'engage à respecter les conventions de l'Organisation internationale du travail. L'entreprise veillera, par des mécanismes internes, à ce que l'ensemble du personnel ait accès à ces droits fondamentaux. L'accord porte également sur la santé et la sécurité, l'introduction de nouvelles technologies et une transition équitable pour les travailleurs de l'industrie du charbon. Les représentants de la direction d'Anglo American participent déjà aux réunions du réseau syndical mondial d'industriALL depuis décembre 2019, et un forum est prévu tous les six mois à l'avenir.

[Rapport sur la conclusion de l'accord](#)
[Rapport sur la réunion syndicale mondiale de 2019](#)

10. Campagnes et forums de dialogue

Baisser les salaires par le chantage d'un recours aux licenciements

Le 22 avril 2021, le syndicat britannique Unite a lancé une campagne ciblée contre la méthode « fire and rehire ». Elle consiste à licencier les travailleurs à moins qu'ils ne signent un nouveau contrat de travail à de moins bonnes conditions. En février 2021, la Cour suprême écossaise a mis fin à cette méthode, mais elle reste légale en Angleterre. La Confédération syndicale britannique (TUC) a publié en janvier 2021 une recherche montrant que lors de la pandémie de Corona, cela a touché un travailleur sur dix (voir [rapport dans EWC News 1/2021](#)).



Un exemple particulièrement spectaculaire a été fourni par British Gas, le plus grand fournisseur d'énergie du Royaume-Uni, qui a demandé à ses 20 000 employés de contribuer à la restructuration à hauteur de 15% des coûts salariaux. À rémunération égale, le temps de travail hebdomadaire sera

augmenté de trois heures et les primes de fin de semaine et de jours fériés seront supprimées. En janvier 2021, 7 000 travailleurs de terrain qui installent et réparent des chaudières et des systèmes de chauffage ont entamé des journées de grève. Cependant, de plus en plus de personnes ont accepté les nouvelles conditions et, au final, 1 000 personnes sont restées et ont reçu un préavis de 14 jours pour quitter l'entreprise le 1er avril 2021. Durant ce délai, ils peuvent encore changer d'avis et signer de nouveaux contrats - ou perdre leur emploi. Environ la moitié d'entre eux n'ont pas voulu accepter ce chantage - et sont maintenant sans emploi.

[La campagne Unite](#)
[Rapport de presse sur la campagne](#)
[Initiative législative « Stop Fire & Rehire »](#)
[Rapport de presse sur British Gaz](#)

L'opération « Sunrise » provoque une journée d'action à l'échelle européenne



Le 19 avril 2021, des syndicats de 16 pays ont organisé une journée d'action dans l'entreprise américaine IBM pour protester contre la suppression prévue de 10 000 des 90 000 emplois actuels en Europe. IBM veut scinder son ancienne activité informatique en une unité entièrement nouvelle appelée Kyndryl. Les licenciements massifs sont incompréhensibles pour la main-d'œuvre, car IBM a pu augmenter ses revenus et ses marges bénéficiaires pendant la pandémie de Corona.

Dans une lettre ouverte adressée à la direction européenne le jour de l'action, les syndicats ont déploré un manque déconcertant de transparence. Ils ont déclaré qu'il n'y avait pas de critères objectifs pour la décision. Après cinq semaines sans réponse, les syndicats se sont tournés vers le siège de l'entreprise aux États-Unis le 27 mai 2021 et ont exigé une réunion d'urgence pour obtenir des éclaircissements sur les plans.

[Rapport sur la journée d'action](#)
[La lettre ouverte à la direction européenne d'IBM](#)
[L'appel à la direction des États-Unis pour une réunion d'urgence](#)

Les marchés publics doivent être liés aux conventions collectives

Le 28 avril 2021, la Fédération européenne des syndicats de travailleurs des services (UNI) a lancé à Bruxelles une campagne visant à modifier les règles relatives aux marchés publics des collectivités locales, des gouvernements et des agences d'État. Près de 14% du produit intérieur brut de l'UE est ainsi fourni par des contractants privés. À l'avenir, seules les entreprises qui respectent les conventions collectives se verront attribuer des contrats.



Jusqu'à présent, le prix a compté plus que tous les autres aspects lors de l'attribution de services tels que le nettoyage, les soins, la sécurité des bâtiments ou les centres d'appels. Cela alimente la course aux salaires les plus bas et aux normes sociales les plus basses. Le 22 mars 2021, 106 syndicats de 29 pays avaient appelé la Commission européenne à prendre des mesures législatives. Lors de la journée de la justice pour les nettoyeurs et les agents de sécurité, le 15 juin 2021, 23 députés européens de plusieurs groupes politiques se sont joints à l'appel.

[Explication du lancement de la campagne](#)
[Formulaire en ligne pour soutenir la campagne](#)
[La lettre ouverte à la Commission européenne](#)
[Les supporters du Parlement européen](#)

Dialogue citoyen sur la poursuite du développement de l'UE



Le 9 mai 2021, Journée de l'Europe, la Conférence sur l'avenir de l'Europe a été officiellement lancée à Strasbourg. La conférence est un processus de dialogue via des plateformes numériques et des panels de citoyens en 24 langues, qui se déroule sur une année complète et sans précédent. Chacun peut donner son avis sur la manière dont l'UE devrait répondre



aux défis futurs et sur la manière de parvenir à une UE plus démocratique et plus puissante. Tous les sujets peuvent être abordés, du changement climatique aux inégalités sociales en passant par la numérisation. Lors d'un événement final en 2022, sous la présidence française du Conseil, les résultats doivent être discutés et une réforme fondamentale de l'UE doit être initiée. Le Parlement européen espère que cela lui donnera des pouvoirs supplémentaires.

[Le site web de la conférence](#)

[Explication des objectifs et du programme de la conférence](#)

[Événements sur le thème de l'économie et de l'emploi](#)

[Les revendications syndicales pour une Europe sociale](#)

11. Nouvelles publications

Les traditions nationales de négociation collective

Le 27 avril 2021, la Confédération des syndicats de travailleurs des services UNI a présenté un rapport sur les systèmes de négociation collective en Europe. Ils dépendent des conditions politiques et économiques, des traditions, des coutumes et des pratiques de chaque pays. Malgré une grande diversité, cinq groupes géographiques peuvent être identifiés. En Scandinavie et dans les pays du modèle germanique (Allemagne, Autriche, BeNeLux), les négociations se déroulent principalement au niveau de la branche, avec des accords sectoriels. Dans les pays méditerranéens, la négociation collective a lieu au niveau du secteur et de l'entreprise, et la couverture de la négociation collective est très élevée malgré le faible taux de syndicalisation. À l'exception de l'Italie, l'État joue un rôle important dans les relations industrielles. En revanche, dans les pays anglo-saxons (y compris dans la partie sud de Chypre et à Malte) et en Europe centrale et orientale, il n'y a pratiquement pas de conventions collectives sectorielles et l'État intervient peu. La couverture des négociations collectives et le taux de syndicalisation sont plus faibles que dans d'autres régions d'Europe. Une exception est la Slovénie, qui peut être comparée à l'Allemagne et à l'Autriche. Le rapport est disponible en trois langues.



[Télécharger le rapport](#)

[Aperçu des négociations collectives dans le secteur des services](#)

[Rapport de terrain du secteur du nettoyage en Allemagne](#)

Les syndicats et le changement numérique dans certains pays



Le 28 avril 2021, la Fondation Friedrich Ebert a publié une anthologie examinant comment les syndicats font face au nouveau monde du travail à l'ère numérique. Le projet « Syndicats en transformation 4.0 » a exploré la manière dont les syndicats et les nouvelles organisations de travailleurs construisent leur pouvoir, dans douze études de cas multilingues allant de l'arabe à l'anglais en passant par le portugais. Ces nouvelles approches et stratégies ont ensuite été présentées, discutées et interprétées simultanément lors de cinq événements organisés sur trois mois dans différents fuseaux horaires. Le résultat est cette anthologie, qui est disponible en quatre langues. Il contient des études de cas, par exemple sur les syndicats de l'automobile au Brésil, le monde du travail des banques en Uruguay et en Roumanie, le secteur des technologies de l'information en Israël, les travailleurs des transports en Corée du Sud et les coursiers alimentaires en Belgique, aux Pays-Bas et en Argentine, ou encore le mouvement populaire mondial des YouTubers.

[Télécharger l'anthologie](#)

[Plus d'informations sur le projet et téléchargement des autres versions linguistiques](#)

Étude juridique et empirique sur les CEE de Pologne

Le 5 mai 2021, a été publié ce rapport final d'un projet financé par l'UE par la confédération syndicale polonaise Solidarność intitulé « Traitement des informations financières par les comités d'entreprise européens comme



facteur clé pour une communication et une négociation efficace ». Il examine et compare les lois sur les CEE dans six pays en termes d'accès aux informations financières et de règles de confidentialité. Outre l'Italie et l'Espagne, les quatre pays d'Europe centrale et orientale sont la Bulgarie, la Croatie, la Roumanie et la Pologne. La deuxième partie du rapport présente les résultats d'une enquête menée auprès des représentants des salariés de 27 entreprises représentant l'un des six pays en tant que délégués au CEE. Comme il n'y a presque pas de sièges sociaux en Europe centrale et orientale, pas un seul CEE n'a encore été créé en Bulgarie, en Croatie et en Roumanie, et il n'y en a qu'un seul en Pologne.



[Télécharger le rapport](#)
[Autres documents du projet](#)

Traitement des informations confidentielles au sein du CEE



Le 14 mai 2021, l'Institut syndical européen de Bruxelles a présenté le quatrième d'une série de manuels destinés aux CE européens. Elle traite de l'obstruction du flux d'informations par des règles excessives en matière de confidentialité. Une étude publiée en mai 2020 a mis en évidence les problèmes (voir [rapport dans EWC News 2/2020](#)). Il convient de faire une distinction entre la confidentialité et la non-divulgation : La direction centrale peut désigner les informations comme « confidentielles » et interdire au CEE de les partager avec d'autres (par exemple, les élus locaux). Toutefois, la direction centrale peut également refuser de divulguer (garder secrètes) des informations au CEE parce que les règles de la bourse l'interdisent ou parce que cela pourrait nuire à l'entreprise. Le manuel aide à faire la distinction entre les demandes justifiées et injustifiées et montre ce qu'un CEE peut faire si la confidentialité est utilisée de manière illégale.

[Télécharger le manuel](#)
[Télécharger l'étude empirique sur la confidentialité](#)

Annnonce d'événement

Le traitement des informations confidentielles sera un sujet clé de la conférence du CEE à Hambourg les 13 et 14 septembre 2021.

[Le programme de la conférence](#)



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

Constituer un CEE contre la volonté de l'employeur

Le 29 janvier 2021, le comité d'entreprise européen de l'entreprise américaine de télécommunications Verizon s'est constitué en vertu du droit irlandais. L'ancien accord CEE a pris fin en octobre 2020, de sorte que les prescriptions subsidiaires d'un CEE « de plein droit » s'appliquent maintenant (voir [rapport dans EWC News 4/2020](#)). Jusqu'à la fin, la direction centrale a tenté d'empêcher la visio-conférence afin de gagner du temps. La constitution ne devait avoir lieu que lorsque tous les pays auraient désigné leurs délégués. Cependant, le CEE a voulu commencer son travail immédiatement et a élu cinq membres au comité restreint pour six mois. L'EWC Academy a été désignée comme cabinet d'experts. Depuis le 28 avril 2021, on sait que Verizon vend son activité de médias numériques (Yahoo et AOL), ce qui a déclenché un processus de consultation avec le CEE.



[Rapport sur la vente de la division médias](#)

Un opérateur mobile à la recherche d'une nouvelle base pour le CEE



Depuis le 29 mars 2021, l'EWC Academy aide le comité d'entreprise européen de Telefónica à réviser son accord CEE,



qui a été mis à jour pour la dernière fois en novembre 2013 (voir [rapport dans EWC News 4/2013](#)). Elle a été créée en 2004 en vertu du droit britannique pour la société de téléphonie mobile O2 et est restée en fonction après le rachat par le groupe espagnol Telefónica. Telefónica en soi n'a toujours pas de CEE. Ces dernières années, elle a vendu de plus en plus d'entreprises nationales, et plus récemment, elle a transformé O2 UK en une entreprise commune avec Virgin Media. Depuis le 1er juin 2021, il

ne compte que des membres d'Allemagne.

Formation pour un groupe spécial de négociation (dissous)

Le 8 juin 2021, l'EWC Academy a dispensé une formation aux membres du groupe spécial de négociation du Vesuvius. La société, dont le siège est à Londres, produit des matériaux réfractaires pour l'industrie sidérurgique et possède des sites de production dans dix pays européens. En préparant cette formation, il est apparu qu'un CEE « par force de loi » aurait dû être installé dès juin 2020 et que le délai de six mois pour entamer des négociations était passé sans résultat. La direction centrale joue la montre et veut éviter l'obligation d'informer et de consulter le plus longtemps possible, car elle a fait de mauvaises expériences avec l'ancien comité d'entreprise européen. Elle avait perdu deux procédures devant le Comité central d'arbitrage à Londres (voir [rapport dans EWC News 1/2020](#)).



13. Les 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 de la SE et les groupes spéciaux de négociation. Quelque 844 représentants des salariés de 292 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 dates des prochains séminaires](#)

Séminaire CEE et SE au château de Montabaur (*nouvelle date*)



Du 31 août au 3 septembre 2021, notre séminaire de base pour les (futurs) membres des comités d'entreprise européens, des comités de la SE et des groupes spéciaux de négociation aura lieu à Montabaur. Le château est situé à la gare TGV, à mi-chemin entre Francfort et Cologne. Plusieurs modules de séminaires sont proposés aux participants débutants et avancés.

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

13e conférence de Hambourg pour les comités d'entreprise européens et SE (*nouvelle date*)

Comme chaque année, notre symposium aura lieu en 2021, mais en raison de la pandémie de Corona, non pas à la date habituelle de janvier, mais les 13 et 14 septembre 2021. Au début, les derniers développements dans le paysage des CEE et des SE et les conséquences juridiques du Brexit seront discutés, suivis par des études de cas d'entreprises. L'un des points centraux sera le traitement correct des informations confidentielles reçues - ou non reçues - par le CEE (voir [rapport dans EWC News 2/2020](#)).



[Le programme de la conférence](#)
[Rapport du dernier symposium de Hambourg](#)



Séminaire juridique du CEE

Un séminaire juridique sur le droit des CEE se tiendra à Berlin du 26 au 28 octobre 2021. Les subtilités juridiques du travail en CEE, la jurisprudence actuelle sur les CEE et l'application de la nouvelle directive européenne dans les situations critiques y seront abordées. Parmi les intervenants figurent Ralf-Peter Hayen, chef du département juridique de la Confédération allemande des syndicats DGB et rédacteur d'un commentaire standard sur le droit allemand des CEE (voir [rapport dans EWC News 2/2019](#)).

[Le programme du séminaire](#)

Événements internes

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

[Exemples de séminaires internes](#)

14. Mentions légales

Les CEE-News sont publiées par :

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

Distribution de l'édition allemande : 23.106 destinataires
Distribution de l'édition anglaise : 4.143 destinataires
Distribution de l'édition française : 4.095 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