N° 2/2022 7 juillet 2022



EWC Academy - Académie pour les comités d'entreprise européens et SE



Téléchargement en format pdf



Archives



Dieser Newsletter auf Deutsch



This newsletter in English

Bienvenue à l'édition n° 2 / 2022 des EWC-News

Contenu

- 1. Révision de la directive CEE : premier projet
- 2. Dublin reçoit un avertissement de Bruxelles
- 3. Évolutions au niveau européen
- 4. Des rapports de certains pays
- 5. La création de comités d'entreprise européens
- 6. Comité d'entreprise SE et participation au conseil de surveillance
- 7. Des questions juridiques brûlantes sur la codétermination dans la SE
- 8. Accords d'entreprise européens
- 9. Un regard au-delà de l'Europe
- 10. Des sites web intéressants
- 11. Les nouvelles publications
- 12. La EWC Academy : des exemples de notre travail
- 13. Dates des séminaires actuels
- 14. Mentions légales
- 1. Révision de la directive CEE : premier projet

Le statut juridique des comités d'entreprise européens doit être considérablement renforcé

Le 12 mai 2022, le député européen allemand Dennis Radtke a publié le premier projet de son rapport sur la révision de la directive CEE. Le démocrate-chrétien de Bochum et ancien secrétaire syndical de l'IG BCE a été désigné rapporteur par tous les groupes politiques. Son rapport se base sur une résolution intitulée « Démocratie au travail » de décembre 2021. Le Parlement européen y demandait la révision de la directive CEE, mais aussi une directive-cadre sur l'information, la consultation et la participation des travailleurs ainsi



qu'un renforcement de la codétermination dans les conseils de surveillance (voir <u>rapport dans EWC News 4/2021</u>).

Le rapport reprend une série de questions qui avaient déjà été désignées en mai 2018 dans une étude de la Commission européenne (voir <u>rapport dans EWC News 2/2018</u>). Des revendications centrales de la Confédération européenne des syndicats, présentées par celle-ci en mars 2017, sont également prises en compte (voir <u>rapport dans EWC News 1/2017</u>). Radtke propose les modifications suivantes à la directive:

- Le considérant 16 doit faire partie du texte de la directive en tant que nouvel article 7a. Ainsi, la compétence transnationale du CEE s'appliquerait également aux cas où seulement un pays est concerné, mais où la mesure a une grande importance pour tout le personnel en Europe.
- La consultation doit toujours avoir lieu avant la décision finale de la direction centrale et doit impérativement être prise en compte.
- Le temps nécessaire pour négocier un accord CEE est réduit de trois ans à un an.
- Le devoir de confidentialité s'alignera à l'avenir sur la directive européenne sur les secrets d'affaires. Ainsi, les informations concernant par exemple les réductions de personnel ne sont plus soumises au secret (voir <u>rapport dans EWC News 4/2020</u>).
- Les entreprises ne peuvent plus classer des documents comme confidentiels pour le CEE que si les règles juridiques du pays concerné le permettent.
- En cas de divergence d'opinions sur la compétence du CEE, la direction centrale doit justifier pourquoi l'information et la consultation ne sont pas nécessaire.
- Tous les pays de l'UE doivent mettre en place des procédures administratives et judiciaires pour que le CEE puisse faire valoir ses droits en temps voulu et de manière efficace. Cela comprend également un droit d'injonction.
- Les frais de justice, les honoraires d'avocat et les frais de déplacement pour participer à une audience de tribunal d'au moins un représentant du CEE doivent être pris en charge par la direction centrale.
- Une amende est prévue pouvant aller jusqu'à dix millions d'euros ou 2 % du chiffre d'affaires annuel mondial, le double en cas d'infraction intentionnelle. Cela s'oriente très fortement vers le règlement de base de l'UE sur la protection des données (voir <u>rapport dans EWC News 4/2020</u>).
- Les accords volontaires du CEE ne conservent leur validité que s'ils répondent entièrement au standard de la directive sur le CEE.
- Les réunions plénières du CEE doivent avoir lieu deux fois par an.

Annonce d'un événement

Le contenu du projet de loi sera discuté en détail lors des deux séminaires du CEE à l'automne 2022.



Le programme des séminaires du CEE

2. Dublin reçoit un avertissement de Bruxelles

Le gouvernement conservateur-vert désormais sous surveillance particulière



Le 19 mai 2022, une procédure d'infraction a été lancée contre la République d'Irlande. La Commission européenne a demandé au gouvernement de présenter ses observations dans un délai de deux mois, car la transposition de la directive sur le comité d'entreprise européen en droit national ne semble pas être en conformité avec les règles européennes. Si cette présomption se confirme, la loi irlandaise sur les comités d'entreprise européens (TICEA) doit être améliorée sans délai. Dans le cas contraire, la Commission européenne peut saisir la Cour de justice européenne afin qu'elle impose des sanctions à l'Irlande. Il s'agit de la première procédure de ce type concernant la directive CEE jamais engagée contre un pays.

La procédure d'infraction fait suite à une plainte du syndicat irlandais SIPTU contre le fabricant de matériaux de construction Kingspan, qui refuse depuis des années de prendre des mesures pour créer un CEE. L'entreprise s'est développée ces dernières années par le biais d'acquisitions, par exemple en reprenant sept usines du groupe allemand ThyssenKrupp Construction. Après le non-aboutissement d'une plainte auprès du gouvernement irlandais, le syndicat SIPTU s'est adressé à la Commission européenne en critiquant l'insuffisance des voies de recours et la faiblesse des sanctions auxquelles une entreprise s'expose en cas d'infraction à la loi (voir rapport dans EWC News 1/2021).

Le caractère explosif de la procédure est également lié au Brexit, qui a incité les groupes britanniques et américains à délocaliser en masse leur CEE du Royaume-Uni vers l'Irlande. Le pays est ainsi passé de la treizième à la troisième place de l'UE, derrière l'Allemagne et la France. La question des sanctions appropriées, qui fait également l'objet de la procédure, n'a jamais reçu de réponse juridique et constitue une « boîte de Pandore » pour la juridiction en matière de CEE et de la SE (voir <u>rapport dans EWC News 4/2021</u>).

Communiqué de presse du syndicat SIPTU
Communiqué de presse de la Commission européenne (voir point 10)
Le déroulement d'une procédure d'infraction
Le texte de la loi irlandaise sur les CEE

Annonce d'un événement

La situation juridique des comités d'entreprise européens de droit irlandais sera présentée lors de notre colloque du 19 au 21 octobre 2022 à Dublin.



Le programme du colloque

Le Parlement discute de la législation CEE

Le 22 juin 2022 a été un jour historique pour la législation sur le CEE en Irlande. La commission conjointe pour l'entreprise, le commerce et l'emploi du Parlement (photo) a discuté du sujet (« Dialogue sur la question des comités d'entreprise européens et la législation irlandaise afférente ») et la première instance en matière de droit du travail, la Commission des relations de travail (« Workplace Relations Commission » - WRC), a organisé pour la première fois dans l'histoire une audition sur une plainte déposée par un CE européen.



Des représentants des employeurs et des syndicats ont été invités à l'audience de la commission parlementaire. Ils se sont accordés à dire que les voies de recours étaient insuffisantes et ont demandé la mise en place d'une procédure de résolution des conflits. La procédure devant la WRC a été reportée au 22 septembre 2022. Il faut d'abord clarifier si la WRC est vraiment compétente pour de telles plaintes du CEE. Si elle n'est pas compétente, la plainte serait immédiatement portée devant la Cour du travail. Le plaignant est le CEE du groupe de télécommunications américain Verizon, qui est basé sur les dispositions subsidiaires et est conseillé par l'EWC Academy (voir rapport dans EWC News 2/2021).

Vidéo de la réunion du comité au Parlement Discussion au Sénat (Chambre haute) le 29 juin 2022 (voir page 666)

3. Évolutions au niveau européen

La directive sur la transparence des salaires franchit un nouvel obstacle



Le 5 avril 2022 par 403 voix contre 166 et 58 abstentions, le Parlement européen a voté pour le début des négociations avec les gouvernements des pays de l'UE sur une proposition de directive pour une plus grande transparence des salaires, que la Commission européenne avait présentée en mars 2021 (voir <u>rapport dans EWC News 1/2021</u>). À l'avenir, les entreprises de 50 salariés et plus devront éliminer les différences salariales entre hommes et femmes et être totalement transparentes. La Commission européenne voulait

un seuil à 250 salariés.

Les entreprises devront publier des informations permettant aux salariés de comparer les salaires et de détecter un éventuel écart de rémunération entre les sexes. Les outils d'évaluation et de comparaison des niveaux de rémunération devraient être basés sur des critères neutres en termes de genre. Si les rapports sur les salaires révèlent un écart de rémunération d'au moins 2,5 % (contre 5 % proposés par la Commission), les employeurs devront procéder à une évaluation des salaires avec le comité d'entreprise et élaborer un plan d'action pour l'égalité. Les députés proposent d'interdire les clauses de confidentialité qui interdiraient aux travailleurs de divulguer des informations sur leur salaire ou de demander des informations sur la rémunération des autres. En outre, la charge de la preuve serait renversée : l'employeur devrait prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination.

Communiqué de presse du Parlement européen

Accord sur une directive relative au salaire minimum

Le 7 juin 2022, à l'issue d'une réunion nocturne à Strasbourg, les représentants du Parlement, de la Commission et des États membres se sont mis d'accord sur le contenu d'une directive sur les salaires minimaux adéquats dans l'UE. Les consultations préparatoires avaient déjà commencé en janvier 2020 (voir rapport dans EWC News 3/2020). Nicolas Schmit (photo), commissaire à l'emploi et aux droits sociaux, avait présenté une directive en octobre 2020 qui, après avoir été modifiée, a été adoptée par le Conseil européen le 16



juin 2022. Le Parlement européen votera sur l'accord en juillet 2022 et la signature est prévue en septembre 2022. Les États membres disposeront ensuite de deux ans pour transposer la directive dans leur droit national.

Les salaires minimaux doivent correspondre à 60 % du salaire médian ou à 50 % du salaire moyen d'un pays et être mis à jour tous les deux ans, soit par le législateur, soit par les partenaires sociaux du pays concerné. Toutefois, la directive ne se contente pas d'imposer des salaires minimums, elle vise également à renforcer les négociations collectives en général. Tous les États membres dans lesquels moins de 80 % de la population active est couverte par des conventions collectives doivent mettre en place des plans d'action nationaux afin d'augmenter le taux de couverture des conventions collectives (voir rapport dans EWC News 4/2021). Alors que les syndicats de la plupart des pays de l'UE le demandent depuis longtemps, les pays scandinaves émettent des réserves. La confédération syndicale suédoise LO ne versait plus de cotisations à la Confédération européenne des syndicats en signe de protestation contre la directive sur le salaire minimum (voir rapport dans EWC News 1/2022). Mais entre-temps, le comité directeur de LO a annoncé qu'il mettait fin au blocage et payait les cotisations a posteriori.

Rapport sur l'accord
Communiqué du Conseil européen avec de nombreux liens

Accord sur le télétravail en préparation



Le 28 juin 2022, les partenaires sociaux européens (trois organisations patronales et la Confédération européenne des syndicats) ont signé une déclaration d'intention historique : ils souhaitent négocier un accord européen juridiquement contraignant sur le « télétravail et le droit à la déconnexion ». La signature a eu lieu dans le cadre de la présentation du programme de travail 2022-2024 en présence de la Commission européenne. De tels accords issus du dialogue social européen peuvent être mis en vigueur

comme une directive européenne si les deux partenaires sociaux en font la demande. Il s'agit d'une procédure législative alternative. L'accord européen prévu s'appuie sur l'accord-cadre sur la numérisation que les partenaires sociaux avaient conclu en juin 2020 (voir <u>rapport dans EWC News 3/2020</u>).

Communiqué de presse sur le programme de travail

4. Des rapports de certains pays

Une grève historique en Finlande empêche d'échapper aux conventions collectives

Le 23 avril 2022, 3 000 employés finlandais d'UPM, le plus grand groupe papetier d'Europe, ont repris le travail pour la première fois - après 112 jours de grève. Depuis le 1er janvier 2022, ils avaient mis à l'arrêt tous les sites de production d'UPM en Finlande, causant 200 millions € de dommages.

L'entreprise n'a pas pu respecter ses engagements de livraison, une pénurie de papier menaçait dans toute l'Europe. L'association européenne de l'imprimerie a mis la pression sur UPM pour mettre fin à la grève. Le 25 mars 2022, des fédérations syndicales internationales ont écrit une lettre ouverte aux vingt plus gros actionnaires pour les mettre en garde des risques pour les investissements. Par solidarité avec les grévistes, les membres du CEE ont également refusé de coopérer avec la direction centrale.



En octobre 2020, l'association patronale de l'industrie finlandaise du bois et du papier avait déclaré qu'elle ne conclurait plus de nouvelles conventions collectives territoriales. Toutes les conventions existantes devaient être remplacées par des conventions collectives maison au début de l'année 2022. Alors que d'autres groupes papetiers l'ont fait, la direction du groupe UPM a refusé (voir rapport dans EWC News 2/2021). Le conflit a été résolu par l'acceptation de la proposition du médiateur national par les deux parties. Elle prévoit cinq conventions collectives séparées, une pour chaque branche de l'entreprise, d'une durée de quatre ans et une renégociation des rémunérations après deux ans selon les conditions habituelles du secteur. UPM a ainsi échoué à augmenter le temps de travail sans augmentation de salaire ou à se soustraire totalement à la convention collective. Cependant, 500 employés ont été reclassés en tant que cadres supérieurs, ce qui fait qu'ils ne bénéficieront plus des futures conventions collectives. Ils ne conservent que la protection de l'ancienne convention collective.

Le texte de la lettre aux actionnaires
Rapport sur le résultat de la conciliation

Dans le secteur technologique également, avec des entreprises comme Nokia, Fujitsu ou Microsoft, devait prendre fin l'ère des conventions collectives territoriales. L'association patronale l'avait annoncé en mars 2021. Une convention collective a tout de même été conclue in extremis le 13 janvier 2022, car une grève de plusieurs jours avait été annoncée le lendemain.

Rapport sur la nouvelle convention collective

Les syndicats sectoriels espagnols remplacent les comités d'entreprise manquants



Le 28 mars 2022, la Cour suprême de Madrid a statué sur la question de savoir qui peut né plan d'égalité dans une entreprise lorsqu'il n'y a ni comité d'entreprise ni section syndicale. La CEOE, la confédération des organisations patronales espagnoles, avait attaqué le gouvernement en justice pour faire invalider certaines parties d'un décret. Depuis mars 2019, les entreprises de 50 salariés et plus sont tenues d'élaborer un plan pour l'égalité entre hommes et femmes et la prévention du harcèlement sexuel au travail. La négociation est menée par le CE ou, s'il existe, par le comité central d'entreprise.

Qui doit être le partenaire de négociation de l'employeur s'il n'y a ni comité d'entreprise ni syndicat dans l'entreprise ? Les organisations patronales souhaitaient faire élire un comité ad hoc dans l'entreprise, tandis que le gouvernement a confié le mandat de négociation aux syndicats représentatifs (du secteur concerné). La capacité des syndicats à négocier collectivement ne résulte pas du nombre d'adhérents, mais, selon le secteur et la région, des résultats des élections des comités d'entreprise, qui sont donc appelées en Espagne « élections syndicales ».

La Cour suprême a réaffirmé la position du gouvernement, estimant qu'un comité ad hoc ne pouvait pas remplacer une convention collective. Formellement, les décisions ont porté sur les plans d'égalité, mais la question de principe va bien au-delà. D'un point de vue juridique, les plans d'égalité sont des conventions collectives. Après ce jugement, les syndicats peuvent désormais négocier une convention collective d'entreprise valable pour tous les travailleurs, sans avoir un seul membre dans l'entreprise. Les organisations patronales ont également argumenté sur la protection des données, car les données du personnel pour la négociation de plans d'égalité ne devraient pas être transmises à des syndicats externes.

Le texte de l'arrêt
Le texte de l'ordonnance
Communiqué de presse du syndicat CC.OO.
Communiqué de presse du syndicat UGT
Le système espagnol de participation des travailleurs dans l'entreprise

La convention collective sectorielle des banques en Roumanie renouvelée

Le 8 avril 2022, une nouvelle convention collective cadre et un accord sur le télétravail ont été signé à Bucarest pour le secteur financier et bancaire roumain. Ils s'appliquent à environ la moitié des 50 000 salariés du secteur, et plus précisément à cinq grandes banques détenues par des étrangers : Banca Comercială Română, Raiffeisen Bank (les deux Autrichiennes), BRD - Groupe Société Générale, ING et UniCredit. Les banques détenues par des Roumains, comme la Banca Transilvania, n'en font pas partie. Il s'agit de la seule convention collective sectorielle du secteur privé roumain. Lorsqu'elle a été conclue en 2018, elle a été considérée comme une étape importante dans un pays où le taux de couverture des conventions collectives a chuté de 98 % à 15 % depuis 2010 (voir <u>rapport dans EWC News 3/2019</u>).

Le salaire minimum des employés du secteur financier a été augmenté de 2 500 lei (505 €) à 3 300 lei (667 €). Des augmentations de salaire automatiques sont accordées pour chaque période de cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise et sont également revues à la hausse. Le droit aux congés reste inchangé : 21 jours plus trois jours de congé en cas d'événements familiaux. L'accord sur le télétravail comprend un remboursement des frais d'équipement et des frais annexes, limite la surveillance et accorde le droit à la déconnexion.



Rapport sur les nouvelles conventions collectives Moniteur syndical actuel Roumanie

5. La création de comités d'entreprise européens

L'entreprise autrichienne de construction mécanique crée un CEE en un temps record



Après seulement trois jours de négociations, un accord CEE a été conclu pour Palfinger le 5 mai 2022. La demande de création d'un comité d'entreprise européen avait déjà été déposée en janvier 2020, mais aucune réunion n'avait eu lieu en raison de la pandémie de Corona. Le groupe spécial de négociation ne s'est réuni qu'une seule fois au siège du groupe à Bergheim (près de Salzbourg). Cet exemple montre qu'une durée de négociation de trois ans, comme le prévoit la directive européenne, n'est pas nécessaire dans la pratique.

Le fabricant de grues emploie 12 000 personnes dans le monde entier et est majoritairement détenu par la famille. Le CEE compte 23 délégués de 17 pays, dont quatre d'Autriche et deux de Bulgarie, d'Allemagne et de Slovénie. Ils se réunissent une fois par an, en général au siège du groupe. Le comité restreint se compose de cinq membres qui se réunissent tous les deux mois, trois fois en présence. Un comité restreint élargi est composé de neuf délégués qui se réunissent deux fois par an. Des réunions extraordinaires de l'ensemble du CEE ont lieu si 25% de ses membres ou au moins trois pays en font la demande. Un poste à temps plein est créé au secrétariat du CEE pour les tâches administratives. En cas de litige, un organe de conciliation paritaire composé de trois conciliateurs chacun et d'un président neutre, sur lequel les deux parties se mettent d'accord, tranchera. Le 21 juin 2022, la réunion constitutive a eu lieu en vidéoconférence et la première réunion plénière est prévue en septembre 2022 à Bergheim.

Communiqué de presse de l'entreprise

Société américaine de vente en ligne avec un accord CEE de droit irlandais

Le 11 mai 2022, un accord CEE pour Amazon a été signé à Dublin. Alors que le groupe spécial de négociation fonctionnait selon le droit luxembourgeois, c'est maintenant la filiale en Irlande (photo) qui joue le rôle de direction centrale. Le CEE est un forum de représentants de la direction et des travailleurs qui ne couvre que le transport et la logistique dans le domaine du commerce en ligne. Les autres branches comme le cloud computing, le streaming numérique et l'intelligence artificielle n'ont pas de délégués et ne font pas l'objet d'une consultation. Malgré le Brexit, le Royaume-Uni est pleinement intégré dans le CEE.



Amazon compte 1,6 million d'employés dans le monde, dont 200 000 en Europe. Seuls les pays à partir de 1 000 salariés sont donc représentés au CEE. Chaque année a lieu une réunion plénière de trois jours et une deuxième réunion supplémentaire à la demande des représentants des travailleurs. Le CEE est compétent si 5 % du personnel européen ou 7 % dans deux pays sont concernés par une mesure. Dans des circonstances exceptionnelles, les sept membres du comité restreint et les délégués des pays concernés se réunissent en session spéciale. Si 20 % du personnel européen est concerné, une réunion plénière a lieu. Le CEE doit rendre son avis dans les cinq jours suivant la réunion.

En temps normal, le comité restreint se réunit deux fois par an en vidéoconférence avec la direction centrale. Les 35 membres du CEE disposent de 24 heures de délégation en plus des réunions normales par an, les membres du comité restreint de 72 heures, et ils peuvent bénéficier de 15 jours de consultation par an par un expert de leur choix. Le droit à la formation est de cinq jours par mandat. En cas de litige, une procédure de conciliation a d'abord lieu avant qu'un recours au tribunal ne soit possible. Chaque partie désigne un conciliateur, auquel s'ajoute un troisième sur lequel les deux parties doivent se mettre d'accord.

Une relation mitigée avec les conventions collectives

Amazon refuse de conclure des conventions collectives. Le syndicat ver.di écrit : « L'idéologie d'équipe propagée contraste avec les méthodes de gestion autoritaires et la surveillance permanente. La forte proportion d'employés en CDD rend la syndicalisation difficile. Amazon peut être considéré comme l'exemple type d'une entreprise avec un 'personnel divisé' ». Certes, il existe désormais un comité d'entreprise sur de nombreux sites allemands, mais malgré des grèves ponctuelles, il n'y a

toujours pas de convention collective depuis près de dix ans (voir <u>rapport dans EWC News 3/2014</u>). En mai 2018, il a été possible d'imposer la toute première convention collective en Europe au centre logistique de Castel San Giovanni, dans le nord de l'Italie (voir <u>rapport dans EWC News 3/2018</u>). Les négociations pour la création du comité d'entreprise européen ont été menées sous la présidence du délégué syndical d'entreprise de la CGIL de ce site d'Amazon. En septembre 2020 encore, Amazon cherchait aux États-Unis des experts en lutte contre les syndicats par le biais d'une annonce d'emploi (voir <u>rapport dans EWC News 3/2020</u>). En juillet 2021, une enquête sur la surveillance numérique du lieu de travail chez Amazon a été publiée (voir <u>rapport dans EWC News 4/2021</u>).

Analyse de l'entreprise par le syndicat ver.di Communiqué de presse syndical sur la création du CEE Étude empirique sur le « principe Amazon »

6. Comité d'entreprise SE et participation au conseil de surveillance

L'entreprise de transport allemande crée un comité d'entreprise SE mondial



Depuis le 6 avril 2022, Flix est une société européenne (SE). Elle exploite un vaste réseau de bus longue distance en Europe avec FlixBus et aux États-Unis avec Greyhound Lines. FlixTrain est le plus grand concurrent de la Deutsche Bahn dans le domaine du transport de voyageurs sur longue distance. 22 délégués de 15 pays ont représenté 1 700 salariés au sein du groupe spécial de négociation, dont 1 200 d'Allemagne. Un accord de participation SE a déjà été signé le 30 juillet 2020 à Munich.

Le comité d'entreprise SE, appelé « Flix Team Board », a un mandat de trois ans. Il compte 19 représentants de toutes les régions du monde, dont un cadre supérieur. La France et l'Italie ont chacune leur propre mandat, tous les autres pays sont rattachés à des régions. L'Allemagne, l'Autriche et la Suisse ont ensemble trois représentants et huit sièges sont réservés aux régions hors Europe. Chaque délégué peut se rendre une fois par an sur d'autres sites de sa région, il existe un droit d'accès à tous les sites du monde entier. Deux réunions plénières annuelles sont prévues, dont une sous forme de vidéoconférence. Le comité d'entreprise SE peut former des commissions, par exemple sur l'égalité des chances, l'environnement et les questions sociales, la formation ou la mobilité entre les sites Flix.

Le comité d'entreprise SE est dirigé par le comité exécutif composé de quatre membres, dont toujours le représentant des cadres supérieurs. Il est également compétent pour l'information et la consultation dans des circonstances exceptionnelles, à condition qu'au moins 15 % du personnel du pays soit concerné dans deux pays. L'accord sur la SE contient un calendrier précis pour la procédure d'information et de consultation, l'avis du comité d'entreprise de la SE doit être rendu dans un délai d'une semaine. Une fois par an, la direction du groupe effectue une enquête auprès de l'ensemble du personnel. À l'avenir, elle y inclut une section sur la connaissance et la satisfaction du comité d'entreprise SE.

Échapper à la codétermination

L'accord sur la SE exclut définitivement la représentation des salariés au conseil de surveillance. Cependant, la direction informe le comité exécutif du comité d'entreprise SE du contenu et des sujets à l'ordre du jour dans les deux semaines suivant chaque réunion du conseil de surveillance. Ce modèle rappelle celui du groupe informatique français Atos (voir <u>rapport dans EWC News 1/2022</u>).

Communiqué de presse sur la transformation en SE

Un supermarché en ligne néerlandais accepte la codétermination au conseil de surveillance

Le 12 mai 2022, la filiale allemande de Picnic, dont le siège se trouve à Düsseldorf, a annoncé que ses presque 2 000 salariés seraient à l'avenir représentés au conseil de surveillance par deux sièges sur six. Le service de livraison fondé en 2015 aux Pays-Bas est en pleine expansion mais ne dispose actuellement que de sites en Rhénanie-du-Nord-Westphalie et en France. Il n'est pas prévu de le transformer en société européenne (SE) ni en une autre forme juridique, comme l'ont fait par ex. Lidl, Kaufland et Norma. La société mère est soumise à



d'autres lois aux Pays-Bas et pourrait facilement se soustraire à la codétermination en Allemagne (voir rapport dans EWC News 4/2013).

En appliquant les règles de la codétermination allemande, la start-up se démarque nettement de ses concurrents dans le secteur. Ce n'est qu'en février 2022 que le service de livraison Gorillas a transféré ses entrepôts allemands à une holding néerlandaise. Flink et Flaschenpost ont fui la codétermination par le biais d'une transformation en SE (voir <u>rapport dans EWC News 1/2019</u>). Le principe « avantaprès » s'applique ici : la codétermination est gelée au niveau au moment de la création de la SE. De nombreuses entreprises se transforment donc en SE peu avant d'atteindre le seuil de 500 ou 2 000 salariés (voir <u>rapport dans EWC News 2/2020</u>).



Le 5 août 2022, la DVB Bank SE, autrefois l'un des plus importants financeurs de navires a sera dissoute et intégrée à la DZ Bank. En tant qu'institut central des banques coopératives, la DZ Bank est la deuxième plus grande banque d'Allemagne. En 2019, la DVB Bank avait vendu des parties importantes de ses services financiers avec plus de la moitié de son personnel, notamment les activités ferroviaires, routières et aériennes. En octobre 2008, elle était devenue la première banque allemande à adopter la forme juridique de SE (voir rapport dans EWC News 1/2009).

Bien que les effectifs soient tombés à seulement 300 personnes, deux des six membres du conseil de surveillance étaient encore élus par le comité d'entreprise SE. Avec la dissolution de la banque, le conseil de surveillance et le comité d'entreprise SE disparaissent. Comme la DZ Bank n'a pas encore mis en place de comité d'entreprise européen, il n'y a plus de représentation européenne des salariés, comme dans le cas de l'entreprise de logiciels CGM (voir rapport dans EWC News 4/2020).

7. Des questions juridiques brûlantes sur la codétermination dans la SE

Dernière ligne droite pour la première procédure SE devant la Cour de justice européenne

Dans l'affaire du groupe de logiciels SAP, l'avocat général a présenté ses conclusions le 28 avril 2022. Il s'agit de savoir si les syndicats peuvent conserver un nombre garanti de mandats au conseil de surveillance paritaire lors de la transformation d'une société anonyme allemande en une société européenne (SE). Le 7 février 2022, l'audience avait eu lieu à Luxembourg (voir rapport dans EWC News 1/2022).



Selon l'avocat général, le scrutin séparé pour les représentants syndicaux est un élément marquant de la codétermination en Allemagne et ne peut pas être « négocié » par un groupe spécial de négociation dans le cadre de la transformation en SE. Il se rallie ainsi à la position d'IG Metall et de ver.di, qui ont porté plainte contre SAP. Les avocats généraux auprès de la Cour de justice européenne ont pour mission d'élaborer une proposition d'arrêt (« conclusions ») après la procédure orale. Ce faisant, ils ne représentent pas l'une des deux parties, mais sont indépendants et neutres. La Cour n'est pas liée par ces propositions, mais dans la pratique, elle suit les propositions de l'avocat général dans environ trois quarts des cas. La Fondation Hans Böckler est donc déjà prudemment optimiste.

Rapport de la Fondation Hans Böckler Le texte des conclusions

Deuxième procédure SE en voie vers la Cour de justice européenne



Le 17 mai 2022, la Cour fédérale du travail d'Erfurt a décidé de soumettre à nouveau à la Cour européenne de justice à Luxembourg une question de principe sur la codétermination dans la société européenne (SE). Le groupe japonais Olympus, fabricant de technologies de précision optiques et numériques ainsi que d'appareils photo et de microscopes, qui emploie 7 000 personnes en Europe, est poursuivi par le comité d'entreprise allemand du groupe pour avoir évité la codétermination (voir rapport dans EWC News 3/2019). La direction centrale à Hambourg refuse la création d'un comité d'entreprise européen, d'un comité d'entreprise SE et d'un

conseil de surveillance avec codétermination et a choisi de se constituer en SE & Co. KG (société européenne en commandite). En octobre 2020, le tribunal supérieur du travail de Hambourg avait autorisé un recours juridique auprès de la Cour fédérale du travail (voir <u>rapport dans EWC News</u> 4/2020).

Les questions de principe dans le cas d'Olympus concernent également de nombreuses autres transformations en SE. À savoir, celles des SE créées sous forme de société sans salariés qui assume plus tard la fonction de holding pour des filiales avec de nombreux salariés. Un groupe spécial de négociation doit-il alors être constitué ultérieurement ? Si oui, est-ce nécessaire sans limitation dans le temps ? Et si une telle procédure de négociation doit être mise en place ultérieurement : cela se fait-il selon le droit de l'État membre du siège actuel ou selon le droit de la première immatriculation de la SE ? Olympus avait créé la SE sans salariés en 2013 au Royaume-Uni et l'avait transférée en Allemagne en 2017. La question de l'impact du Brexit sur les créations de SE est donc également posé.

Les questions posées à la Cour de justice européenne

8. Accords d'entreprise européens

Une banque française signe une charte du télétravail

Le 6 avril 2022, la grande banque BNP Paribas a publié à Paris une Charte européenne du télétravail, conclue en novembre 2021 avec le CEE et deux organisations syndicales au niveau européen. Elle s'applique à 132 000 salariés dans 22 pays et complète les trois accords existants. En 2012, le CE européen avait conclu une charte sociale avec la direction centrale, un accord sur l'égalité de

traitements en 2014 et un autre en 2017 sur la prévention du stress au travail (voir <u>rapport dans EWC News 2/2017</u>).

La charte limite le télétravail à 50 % du temps de travail avec au moins un jour de présence par semaine. Le principe du double volontariat s'applique (le supérieur hiérarchique et le télétravailleur doivent être d'accord) et il n'y a pas de droit au télétravail. Le lieu de travail doit être adapté au travail à



distance (sécurité, ergonomie, calme, connexion Internet sécurisée, etc.) et il ne doit pas s'agir d'un lieu externe tel qu'un espace de coworking. Le bureau doit être accessible dans la demi-journée en cas d'urgence. Pour le télétravail transfrontalier, une étude est d'abord menée pour l'évaluer en termes d'assurance maladie. L'accord oblige les services concernés dans les 22 pays à négocier le recours au télétravail avec les représentants des travailleurs. L'application de la charte sera contrôlée par le comité d'entreprise européen. En octobre 2020, la banque italienne UniCredit avait signé une déclaration similaire (voir rapport dans EWC News 4/2020).

<u>Communiqué de presse sur la signature</u> <u>Le texte de la charte</u>

Protection des droits acquis dans toute l'Europe assurée après transfert d'entreprise



Le 13 avril 2022, le groupe de construction français Bouygues a signé un protocole avec le CEE du groupe énergétique français Engie sur les engagements sociaux lors de la prochaine acquisition d'Equans, la division des services techniques d'Engie. Il s'agit du premier accord d'entreprise transnational de l'histoire économique entre un CEE et un acheteur (Bouygues), sans participation ni responsabilité du vendeur (Engie). Le protocole a également été ratifié par trois fédérations européennes.

Avant même que la décision de vendre à Bouygues ne soit prise, le CEE d'Engie a pu interroger tous les acheteurs potentiels en octobre 2021 et soumettre des demandes de garanties sociales (voir rapport dans EWC News 4/2021). Le protocole prévoit : une garantie d'emploi de cinq ans pour l'ensemble des 60 000 salariés d'Equans en Europe, 10 000 nouveaux emplois dans les cinq ans, 2 000 apprentis rien qu'en France, des offres de formation professionnelle continue dans tous les pays européens et une participation au capital par le biais de l'actionnariat salarié. Les garanties sociales seront contrôlées par un comité d'entreprise européen de branche qui sera constitué immédiatement après le « closing » avec 18 délégués d'Equans et 10 de la branche Bouygues Energie & Services. En outre, Equans peut envoyer six délégués au CEE de la holding Bouygues, dont l'accord CEE a été renouvelé pour la dernière fois en mars 2021 (voir rapport dans EWC News 3/2021).

9. Un regard au-delà de l'Europe

L'entreprise numérique américaine : premier rapprochement avec les syndicats

Le 17 février 2022, un protocole d'accord a été signé entre la Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF) à Londres et la direction d'Uber à San Francisco. Les 30 000 chauffeurs et coursiers de l'intermédiaire de transport de personnes et de livraison de repas dans le monde entier doivent être mieux protégés à l'avenir. La déclaration inclut le droit à la représentation syndicale, la liberté d'association et la négociation



collective, la santé et la sécurité, la protection sociale et le règlement des litiges. Les parties échangeront régulièrement sur ces sujets. En février 2021, la Cour suprême du Royaume-Uni avait considéré les chauffeurs de la plateforme numérique comme des employés et non comme des entrepreneurs indépendants, ce qui avait conduit Uber à modifier son modèle d'entreprise (voir <u>report in EWC News 1/2021</u>).

Communiqué de presse de l'ITF

Accord-cadre contesté dans un groupe de soins français



Le 8 avril 2022, un accord-cadre international a été signé entre la fédération syndicale internationale du secteur des services (UNI) et la direction centrale d'Orpea. Il s'applique à 70 000 travailleurs dans 23 pays du monde et vise à améliorer les conditions de travail et la qualité des soins aux résidents et aux patients par le biais d'un dialogue social renforcé et des droits syndicaux. Il s'agit du premier accord mondial obtenu par les syndicats dans le secteur des soins de santé et des soins aux personnes âgées.

Les syndicats de pays comme le Chili, la Colombie ou la Pologne obtiennent des droits étendus pour dialoguer avec le personnel, former les managers contre les comportements antisyndicaux et demander des comptes à l'entreprise. Les syndicats d'Europe occidentale critiquent en revanche l'accord, car ils n'ont pas participé à sa négociation et se trouvent actuellement en conflit massif avec Orpea. Il semble qu'il n'y ait eu aucune concertation entre les fédérations syndicales internationales et européennes.

Le 8 mars 2022, une action de protestation des syndicats français, belges et allemands a eu lieu au siège d'Orpea à Puteaux, à l'ouest de Paris. Le groupe de soins privé fait actuellement la une des journaux en tant que mauvais employeur, en raison de son comportement antisyndical, de l'utilisation abusive de fonds publics et de la maltraitance des patients. Le 22 mars 2022, le tribunal du travail de Brême a accordé à la présidente-élue du comité d'entreprise de « Senioren Wohnpark Weser » qui est également présidente du CEE d'Orpea, des dommages et intérêts de 15 000 € pour discrimination et harcèlement moral. Et le 26 mars 2022, le gouvernement français a annoncé l'ouverture d'une procédure pénale contre Orpea pour des accusations de maltraitance des patients âgés. En octobre 2020, les négociations pour la création d'un comité d'entreprise européen avaient échoué (voir rapport dans EWC News 4/2020).

Communiqué de presse sur la signature de l'accord-cadre

Rapport sur l'accord-cadre

Le texte de l'accord-cadre

La critique des syndicats européens

Prise de position d'UNI sur cette critique

Article de presse sur les dommages et intérêts pour la présidente du CEE

Rapport sur la procédure judiciaire à Brême

Première représentation syndicale locale chez Apple aux États-Unis

Le 18 juin 2022, le National Labour Relations Board a annoncé le résultat d'un vote parmi les 110 employés du magasin Apple de Towson, une petite ville du Maryland. Les travailleurs avaient créé leur propre syndicat, la Coalition of Organized Retail Employees (CORE), et souhaitaient conclure une convention collective maison. Ils avaient été soutenus dans leur démarche par l'International Association of Machinists and Aerospace Workers (IAM), un syndicat de la métallurgie comptant 600 000 membres et faisant partie de la Fédération internationale des syndicats d'industrie industriALL.



La direction d'Apple avait auparavant distribué des guides aux directeurs de bureaux afin de dissuader les travailleurs d'adhérer à un syndicat et avait engagé des consultants spécialisés dans la prévention de la création de syndicats. La syndicalisation a récemment pris de l'ampleur aux États-Unis. Le 1er avril 2022, une majorité a voté en faveur d'une représentation syndicale dans un entrepôt d'Amazon à New York employant 8 300 personnes, il s'agit de la première dans le groupe Amazon aux États-Unis. En janvier 2021, un syndicat a été créé pour Alphabet, la société mère de Google (voir rapport dans EWC News 1/2021). Le National Labour Relations Board est une agence fédérale fondée en 1935 qui protège le droit des travailleurs du secteur privé à s'affilier à un syndicat et organise de tels votes sur demande.

Revue de presse sur les événements
Rapport sur les résultats du vote
Le site web du Labour Relations Board
Fiche d'information sur les droits des travailleurs aux États-Unis

10. Des sites web intéressants

Recherche sur la transformation du monde du travail



Un site web propre au projet de la Fondation Hans Böckler présente des documents du centre de recherche « Travail du futur », créé en 2018. Elle regroupe des recherches sur les processus de transformation numérique et socioécologique ainsi que leurs répercussions sur le monde du travail. Il s'agit avant tout de savoir comment une telle

transformation peut être organisée de manière équitable et humaine. Une fois par an est organisée une conférence: LABOR.A.

Le site web sur le travail du futur Informations sur la conférence LABOR.A

Observatoire de la participation dans l'économie numérique

L'observatoire est le résultat d'un projet de deux ans avec onze initiatives de différents pays européens, financé par la Commission européenne. Il était dirigé par deux instituts en France. Le site web contient des contacts, des initiatives, des décisions de justice et des évolutions dans plusieurs pays. Le projet a permis de créer une boîte à outils qui, en cinq langues, traite de



pays. Le projet a permis de créer une boîte à outils qui, en cinq langues, traite de la mise en place de la représentation des travailleurs et de la participation dans l'économie numérique.

<u>Le site web de l'Observatoire</u> <u>Télécharger la boîte à outils</u>

Les syndicats dans les entreprises de technologie financière (FinTech)

Le 10 mai 2022 s'est tenue à Copenhague la conférence finale d'un projet de recherche financé par



l'UE qui a examiné l'impact des entreprises FinTech sur l'industrie financière et le rôle des syndicats pour garantir de bons emplois dans le secteur. Ce projet de deux ans était une initiative conjointe de la Fédération européenne des syndicats des services (UNI Europa), des syndicats financiers scandinaves et de l'Université de Gothembourg. L'étude s'est concentrée sur la Suède, l'Estonie, le Danemark et les Pays-Bas. La banque directe N26 à Berlin a montré en août 2020 à quel point il peut être difficile de créer un comité d'entreprise dans une FinTech (voir rapport dans EWC News 3/2020).

<u>Le site web du projet</u>

<u>Rapport sur les relations professionnelles dans le secteur FinTech</u>

<u>Rapport de la conférence finale du projet</u>

Le gouvernement informe sur la loi sur les chaînes d'approvisionnement

Sur un site web dédié, le gouvernement fédéral allemand présente ses activités au sujet de la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme. Cela comprend un plan d'action national pour préparer les grandes entreprises à la nouvelle loi sur la chaîne d'approvisionnement qui entrera en vigueur en janvier 2023 (voir rapport dans EWC News 1/2021). Elles devront alors contrôler le



respect des droits de l'homme dans leur chaîne d'approvisionnement et promouvoir des conditions de travail et de vie équitables dans le monde entier.

Le site web de la loi sur la chaîne d'approvisionnement Les guides à télécharger

11. Les nouvelles publications

Les réponses syndicales à la numérisation



Fin avril 2022, le rapport final d'un projet sur la numérisation financé par l'UE et réalisé par une société de conseil lituanienne a été publié. Il examine les tendances de la numérisation, les moteurs et les obstacles, les compétences numériques, l'impact sur l'organisation du travail et les réponses possibles des syndicats dans certains pays et quatre secteurs : le service public, l'éducation, les soins de santé, les services postaux. Dans ce contexte, les risques de détérioration des conditions de travail et l'impact potentiel sur la santé et la sécurité au travail sont également mis en lumière. L'édition est assurée par la Confédération européenne des syndicats indépendants (CESI), la deuxième plus grande organisation syndicale à Bruxelles après la Confédération européenne des syndicats (CES). En Allemagne, la Confédération des fonctionnaires (Beamtenbund) en fait partie. Avec 1,3 million de membres, elle est en concurrence avec la Confédération syndicale allemande (DGB) et ses 5,9 millions de membres.

Plus d'informations et téléchargement

Données et faits sur l'emploi du futur

Début mai 2022, un atlas du travail numérique, publié conjointement par la Fondation Hans Böckler et la Confédération des syndicats allemands, a été publié pour la première fois en Allemagne. Il montre, à l'aide de nombreux graphiques, comment la numérisation modifie le monde du travail. Certains chapitres examinent par exemple les secteurs de l'automobile et de la chimie, le travail sur plateforme, l'intelligence artificielle ou les nouvelles possibilités de surveillance sur le lieu de travail, y compris le travail à domicile. Un chapitre spécifique est consacré au vendeur en ligne Amazon et à ses technologies de surveillance (voir rapport dans EWC News 4/2021). L'atlas examine également le rôle de la cogestion par les comités d'entreprise dans l'organisation d'un bon travail et d'un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée. En comparaison avec l'UE, c'est au Danemark que la numérisation est la plus développée, la Roumanie, la Bulgarie et la Grèce étant en queue de peloton. L'Allemagne se situe en



milieu de classement, derrière l'Espagne. La publication est une suite de l' « Atlas du travail » publié en mai 2018 (voir rapport dans EWC News 2/2018)

Brève description de la publication Aperçu des graphiques Télécharger la publication

Les défis syndicaux dans le commerce de détail

Début mai 2022 a été publiée une étude de la Fondation Friedrich Ebert et de la Fédération européenne des syndicats des services (UNI) sur l'automatisation dans le commerce de détail. Dans la plupart des pays européens, il s'agit du plus grand employeur du secteur privé, qui se distingue par



sa faible productivité, ses faibles investissements et ses mauvaises conditions de travail. La pandémie Corona a fortement accéléré la tendance à l'automatisation, à la numérisation et à l'utilisation de l'intelligence artificielle et de la robotique dans le commerce de détail. L'étude met en évidence les moteurs du développement technologique du secteur : le commerce électronique et l'externalisation, les systèmes de paiement sans espèces, les systèmes de surveillance et de contrôle, les entrepôts autonomes et la robotique, l'automatisation dans la gestion des ressources humaines et la réalité virtuelle. À partir de ces tendances, les auteurs de l'Université de Sussex développent des réponses politiques des syndicats. L'étude est disponible en quatre langues.

<u>Télécharger l'étude</u> Télécharger les autres versions linquistiques

De meilleures règles pour la sous-traitance

En juin 2022, sous le titre « Who's the Boss ? », la Fédération européenne des travailleurs du bâtiment et du bois a lancé une campagne contre l'exploitation dans les chaînes de sous-traitance de l'industrie de la construction. Un « appel à l'action » décrit de façon détaillée, dix revendications clés et des exemples de cas en Belgique, en France et au Danemark. Les grandes entreprises de construction réalisent souvent 50 à 80 % de leur chiffre d'affaires en sous-traitant. Certains projets de construction sont réalisés à 100 % par des sous-traitants. Plus la chaîne de sous-traitance est longue, plus il est difficile de contrôler et d'appliquer les lois et les conventions collectives. L'exploitation devient ainsi un modèle commercial. L'appel demande le renforcement des comités d'entreprise européens. Ils doivent recevoir toutes les informations nécessaires pour analyser la politique d'approvisionnement d'une entreprise et identifier les facteurs de risque. Les représentants locaux des travailleurs doivent avoir le droit d'effectuer des visites de chantier et des audits sans préavis.



<u>Télécharger l'appel</u>
<u>Plus de matériel pour la campagne</u>

12. La EWC Academy : des exemples de notre travail

Reprise des négociations du CEE après une longue pause



Du 9 au 11 mai 2022, la première réunion en présentiel du CEE d'Alliance Healthcare depuis le début de la pandémie Corona a eu lieu à Windsor. La bourgade anglaise située à l'ouest de Londres est proche du siège de la direction européenne du grossiste en produits pharmaceutiques. Les négociations avaient commencé en octobre 2019 avec le soutien de l'EWC Academy (voir rapport dans EWC News 3/2019) et ont été reportées pour une durée indéterminée au début de la pandémie.

Le comité d'entreprise européen a été créé en 2007 selon le droit britannique et se réunit sous la présidence de l'employeur. Depuis le Brexit, il est régi par le droit néerlandais. En juin 2021, le groupe américain AmerisourceBergen a acheté presque toutes les filiales européennes d'Alliance Healthcare (voir <u>rapport dans EWC News 3/2021</u>). Après cette acquisition, le CEE représente aujourd'hui plus de 15 000 employés dans huit pays, dont toujours 6 500 au Royaume-Uni. En mars 2021, il a remporté un litige devant le Comité central d'arbitrage (CAC) à Londres (voir <u>rapport dans EWC News 1/2021</u>).

Formation CEE dans un groupe japonais d'électronique

Le 8 juin 2022, EWC Academy a organisé une formation pour le comité d'entreprise européen d'Epson au siège européen à Amsterdam. L'entreprise japonaise fabrique des imprimantes et des technologies de traitement de l'image. Le CEE, créé en 1997, est régi par le droit néerlandais et représente 2 000 salariés dans 23 pays, y compris le Royaume-Uni. Le lendemain, un nouvel accord sur le CEE a été signé. Il augmente le nombre de déléqués de huit à dix et accorde pour la première fois un siège de déléqués de huit à dix et accorde pour la première fois un siège de la companie de delégation de la companie d



délégués de huit à dix et accorde pour la première fois un siège chacun aux pays scandinaves et d'Europe de l'Est. La dernière formation avait eu lieu en juin 2018 (voir <u>rapport dans EWC News 2/2018</u>). La collaboration avec l'EWC Academy remonte à 2005.

Le séminaire annuel CEE a exceptionnellement eu lieu en été

Les 27 et 28 juin 2022 a eu lieu à Hambourg, la 14e conférence spécialisée pour les comités d'entreprise européens et de SE, initialement prévue pour janvier. Comme l'année précédente, elle a dû être reportée en raison de la pandémie de Corona. Au programme figuraient les dernières évolutions au Parlement européen et une analyse sur l'état actuel des accords d'entreprise transnationaux. L'exemple d'Adecco, dont le CEE a pu remporter une action en justice en mars 2021 a en plus été présenté (voir rapport dans EWC News 1/2021). Le deuxième jour, il y avait des groupes



de travail sur le règlement intérieur du CEE, les règles pour les vidéoconférences, le travail intérimaire et l'externalisation. En 2023, le colloque de Hambourg devrait à nouveau avoir lieu à la date habituelle : les 30 et 31 janvier 2023.

13. Dates des séminaires actuels

Depuis janvier 2009, l'EWC Academy et son prédécesseur organisent des réunions et des séminaires pour les membres des comités d'entreprise européens, des comités d'entreprise SE et des groupes spéciaux de négociation. Jusqu'à présent, 855 représentants des travailleurs de 295 entreprises y ont participé, dont beaucoup plusieurs fois. Cela correspond à 25 % de tous les comités d'entreprise transnationaux en Europe. À cela s'ajoutent de nombreuses manifestations internes et des conférences invitées chez d'autres organisateurs.

Aperçu des prochaines dates de séminaires

Deux séminaires : protection des données et travail intérimaire/externalisation



Du 31 août au 2 septembre 2022, deux séminaires auront lieu à Mayence : le premier, un séminaire sur la protection des données et le deuxième, un séminaire sur les contrats d'entreprise, le travail intérimaire et l'externalisation. Le point fort du premier séminaire est le règlement général de l'UE sur la protection des données. Une évaluation des risques sera effectuée en tenant compte de la structure de chaque entreprise, les problèmes de traitement des données de commande et le contenu des accords d'entreprise seront au programme. Le deuxième séminaire aborde le lien entre la politique de sous-traitance et les sous-chaînes, des exemples d'utilisation abusive et les possibilités de contrôle du comité d'entreprise. Le programme de la soirée comprend la visite de la Kupferbergterrasse, une voûte médiévale avec la cave à champagne la

plus profonde du monde (photo d'un séminaire précédent).

Le programme des deux séminaires

Séminaire CEE et SE à Cassel

Du 4 au 7 octobre 2022, aura lieu notre séminaire de base annuel qui s'adresse aux membres (y compris les futurs membres) des comités d'entreprise européens, des comités d'entreprise SE et des groupes spéciaux de négociation. Plusieurs modules de séminaire seront proposés pour débutants et avancés. Le lieu du séminaire sera exceptionnellement l'hôtel du château Bad Wilhelmshöhe. À partir du printemps 2023, le séminaire aura à nouveau lieu régulièrement au château de Montabaur.



<u>Le programme du séminaire de base</u> Rapport d'un précédent séminaire de base à Montabaur

Pour la première fois, un séminaire CEE en Irlande



Ces dernières années, l'EWC Academy a organisé six colloques pour les comités d'entreprise européens à Londres. Après le Brexit, nous les déplaçons à Dublin, comme l'ont fait avec leur CEE de nombreuses entreprises britanniques et américaines (voir rapport dans EWC News 1/2021). La réunion aura lieu du 19 au 21 octobre 2022 et fera l'objet d'une interprétation simultanée. Comme programme de soirée, une visite de la Guinness Storehouse, la brasserie historique avec vue panoramique sur la ville, est prévue (photo). Non seulement les membres du CEE soumis au

droit irlandais, mais aussi tous ceux qui souhaitent échanger leurs expériences avec un management d'inspiration anglo-saxonne peuvent y participer.

Le programme du colloque

Séminaire juridique CEE à Hambourg

Du 14 au 17 novembre 2022 aura lieu un séminaire juridique pour les apprenants avancés sur des questions juridiques détaillées qui sont particulièrement importantes lors de la négociation d'un accord CEE. Les jugements des tribunaux et les litiges en cours sur les questions CEE et SE ainsi que les nouvelles propositions du Parlement européen pour la révision de la directive CEE sont également analysés. Il est conseillé de participer auparavant à notre séminaire de base annuel à Cassel.



Le programme des séminaires de base et avancés

Manifestations internes

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

Exemples de séminaires intra

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 en langue allemande : 23.114 destinataires Distribution de l'édition en langue anglaise : 4.308 destinataires Distribution de l'édition en langue française : 4.232 destinataires

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

Pour vous <u>abonner</u> ou <u>désabonner</u> des CEE-News.

Nous sommes heureux de recevoir vos suggestions concernant cette newsletter et des rapports de votre CEE. N'hésitez pas à nous écrire : info@ewc-academy.eu

powered by webEdition CMS