

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

Bienvenue à l'édition n° 2 / 2023 des EWC-News

Contenu

- [1. Première étape de la révision de la directive CEE](#)
- [2. Développements au niveau européen](#)
- [3. Transposition correcte des directives européennes en Allemagne ?](#)
- [4. Le droit CEE en Irlande](#)
- [5. Investissements dans les semi-conducteurs et l'électromobilité](#)
- [6. Nationalisation d'un groupe de soins met fin à la répression antisyndicale](#)
- [7. Nouveaux accords CEE](#)
- [8. Récentes transformations en SE](#)
- [9. Un regard au-delà de l'Europe](#)
- [10. Sites web intéressants](#)
- [11. Nouvelles publications](#)
- [12. L'EWC Academy: des exemples de notre travail](#)
- [13. Dates des séminaires actuels](#)
- [14. Mentions légales](#)

1. Première étape de la révision de la directive CEE

La Commission européenne sollicite l'avis des partenaires sociaux

Le 11 avril 2023, la première phase des consultations sur la révision de la directive sur les comités d'entreprise européens a débuté. Avant la fin de l'année 2023, la procédure législative devrait être officiellement lancée, précédée d'une consultation en deux étapes des partenaires sociaux. Si les syndicats et les organisations patronales négocient et présentent ensemble un projet, celui-ci pourrait entrer en vigueur en tant que nouvelle directive CEE. La consultation fait suite à une résolution du Parlement européen du 2 février 2023, qui demande des modifications concrètes de la directive CEE (voir [rapport dans EWC News 1/2023](#)).



Le document énumère les problèmes liés aux aspects suivants :

- Définition du terme « questions transnationales »
- Définition du terme « consultation »
- Règles relatives à la « confidentialité »
- Calendrier des négociations sur la création d'un comité d'entreprise européen
- Procédures d'application de la directive (voies de recours et sanctions)
- Statut des accords CEE « volontaires » conclus avant septembre 1996 ou pendant la période de transition entre 2009 et 2011

La Commission européenne a posé les questions suivantes aux syndicats et aux organisations patronales :

- 1) Pensez-vous que les problèmes sont correctement énumérés ?
- 2) Estimez-vous que des mesures sont nécessaires pour remédier aux problèmes ? Si tel est le cas, quelles devraient être l'orientation et la portée de ces mesures ?
- 3) Envisageriez-vous d'élaborer le texte d'une nouvelle directive CEE sous la forme d'une proposition conjointe des partenaires sociaux ?

[Communiqué de presse de la Commission européenne](#)
[Le texte du document de consultation](#)

La réponse des syndicats



Le 22 mai 2023, un jour avant le début de son Congrès du 50e anniversaire à Berlin, la Confédération européenne des syndicats (CES) a présenté sa position officielle. Il n'est guère surprenant qu'elle soutienne de nombreuses demandes d'initiative législative du Parlement européen, car elle le réclame depuis des années. Tous les points critiques se trouvent dans un document de position de 2017 (voir [rapport dans EWC News 1/2017](#)). La prise de position actuelle contient néanmoins des aspects qui sont nouveaux et remarquables.

- La demande d'un droit d'injonction pour faire arrêter temporairement par la justice les mesures de l'entreprise en cas de violation des obligations d'information et de consultation n'est pas nouvelle. Maintenant, la CES demande explicitement un système judiciaire, accessible 24 heures sur 24, permettant de prendre une décision en quelques heures.
- La CES attribue le faible nombre de litiges aux nombreux obstacles qui dissuadent de fait les comités d'entreprise européens d'aller en justice. Un accès effectif à la justice fait donc partie des revendications clés.
- Les tentatives de la direction centrale d'exclure les coordonnateurs syndicaux et les experts externes des réunions du CEE doivent être interdites. Cette pratique se retrouve souvent dans les entreprises d'inspiration anglo-saxonne.
- La direction abuse régulièrement des clauses de confidentialité pour empêcher le CEE de communiquer avec les représentants nationaux des travailleurs ou avec le personnel. Ici également, une protection juridique provisoire doit être introduite, accessible 24 heures sur 24, afin de pouvoir statuer sur une telle affaire dans les 48 heures.
- La CES veut également inclure dans le champ d'application de la directive les entreprises ayant des structures commerciales complexes, les systèmes de franchise et les coentreprises à 50/50. Pour les groupes issus de pays tiers à l'UE, des critères objectifs doivent être définis pour le choix du droit national, pour éviter le régime shopping (tourisme du cadre juridique) et le recours à des sociétés « boîtes aux lettres ».
- La CES déplore qu'aucun lien ne soit établi entre le devoir de diligence et le CEE. Il doit pouvoir participer à l'identification des risques pour les droits de l'homme et l'environnement ainsi que dans les chaînes d'approvisionnement et de sous-traitance.
- Contrairement au Parlement européen, la CES ne veut pas raccourcir le délai de trois ans pour les négociations sur la mise en place d'un CEE. Le Parlement veut réduire ce délai de moitié.
- Les syndicats n'ont pas repris les propositions du Parlement européen pour l'introduction d'un quota de femmes et d'hommes au sein du CEE.

[La position de la CES](#)

[Rapport sur le congrès de la CES](#)

[Le programme d'action de la CES pour 2023 à 2027](#)

La réponse des organisations patronales

Le 25 mai 2023, BusinessEurope, la confédération européenne des organisations patronales, a publié sa position. Comme par le passé, elle s'oppose à toute modification de la directive, car la confiance entre les parties prenantes ne peut pas être imposée par la loi. Les problèmes identifiés par la Commission européenne sont de nature plus pratique que juridique et ne seront pas abordés par une révision de la directive. Le faible nombre de procédures judiciaires montre que la plupart des comités d'entreprise européens fonctionnent de manière satisfaisante.



Plutôt que de modifier la loi, les organisations patronales proposent un « code de pratique » qui permettrait de clarifier certains concepts peu clairs de la directive, par exemple la compétence transnationale du CEE, l'étendue de la fourniture d'informations ou les délais des procédures de consultation. Ils s'opposent notamment aux injonctions administratives ou judiciaires qui pourraient geler ou retarder la prise de décision. Des sanctions disproportionnées auraient pour effet de saper la confiance. Les sanctions éventuelles devraient être fixées exclusivement par les États membres et non par l'UE, comme le demandent également les partis de droite au Parlement européen.

BusinessEurope soutient les procédures d'infraction à l'encontre de certains pays lorsqu'elles sont nécessaires. Une telle procédure est en cours contre l'Irlande (voir [rapport dans EWC News 2/2022](#)).

La vidéoconférence devrait être réglementée juridiquement

Ni le Parlement européen ni la Commission européenne ne mentionnent dans leurs propositions le thème de la vidéoconférence pour le CEE. BusinessEurope fait remarquer qu'une plus grande flexibilité devrait être offerte aux entreprises et aux membres du CEE afin de limiter les coûts et d'utiliser judicieusement les possibilités de communication numérique. Les organisations patronales se montrent ouvertes à des négociations avec les syndicats sur des modifications de la directive, si la deuxième étape de la consultation par la Commission européenne offre « une base de négociation équilibrée ».

[La position des organisations patronales](#)

Les prochaines étapes

Après avoir analysé les avis, la Commission européenne lancera la deuxième phase de consultation avec les partenaires sociaux après les vacances d'été. Le calendrier est serré, car le projet de nouveau texte de la directive doit être disponible avant la fin de l'année. Elle doit également vérifier que les principes de subsidiarité, de proportionnalité et d'amélioration de la législation sont respectés et que les entreprises ne subissent pas de charges inutiles. La fin du processus législatif coïncidera avec le mandat de la nouvelle Commission, qui entrera en fonction après les élections européennes de mai 2024.

Annnonce de la manifestation

L'état actuel de la procédure de révision sera traité lors du prochain colloque CEE les 29 et 30 janvier 2024 à Hambourg. Le programme exact sera disponible après la pause estivale.



2. Développements au niveau européen

Adoption de la directive sur la transparence des salaires



Le 30 mars 2023, le Parlement européen a voté à une large majorité, avec 427 voix pour, 79 contre et 76 abstentions, en faveur de l'adoption de la nouvelle directive sur la transparence des salaires, qui vise à réduire l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'UE. En 2021, les femmes dans l'UE percevaient en moyenne un salaire inférieur de 12,7% à celui des hommes, avec de grandes différences entre les pays : au Luxembourg, l'écart salarial n'est plus constaté, alors qu'en Estonie, il atteint 20,5%. L'Allemagne a un taux assez élevé de 17,6%, qui est à peu près le même que celui des États-Unis.

La directive est entrée en vigueur le 7 juin 2023 et doit être transposée en droit national par les États membres dans un délai de trois ans. Toutes les entreprises de plus de 100 salariés devront alors rendre leurs structures de rémunération plus transparentes. Si l'écart de rémunération dépasse 5%, une évaluation des salaires doit être effectuée avec le comité d'entreprise et un plan d'action pour l'égalité doit être élaboré. Chaque salarié pourra alors consulter les données salariales ventilées par sexe afin de mettre en évidence un éventuel écart de rémunération. La directive va bien au-delà de la loi allemande adoptée en 2017 et prévoit également des sanctions : indemnisation, renversement de la charge de la preuve et pénalités en cas de non-respect. La procédure législative pour la directive avait commencé en mars 2021 (voir [rapport dans EWC News 1/2021](#)). En Allemagne, le Tribunal fédéral du travail a jugé en février 2023 un cas de discrimination salariale (voir [rapport dans EWC News 1/2023](#)).

[Rapport sur le vote au Parlement européen](#)

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

[Le texte de la directive](#)

[Chiffres actuels sur l'écart de rémunération dans l'UE](#)

La Suède s'associe au recours contre la directive sur le salaire minimum

Le 27 avril 2023, le gouvernement suédois a annoncé qu'il se joindrait au recours en annulation contre la directive européenne sur le salaire minimum devant la Cour de justice européenne. La plainte y a été déposée par le gouvernement danois le 18 janvier 2023 (voir [rapport dans EWC News 1/2023](#)). Les syndicats des deux pays craignent de perdre des membres si tous les salariés obtiennent un droit légal au salaire minimum - même s'ils ne sont pas syndiqués. LO, la confédération syndicale suédoise, a temporairement arrêté de verser des cotisations à la Confédération européenne des syndicats (voir [rapport dans EWC News 1/2022](#)), qui a demandé une mise en œuvre rapide de la directive lors de son congrès du 25 mai 2023 à Berlin.



[Rapport sur la décision du gouvernement suédois](#)

[Rapport sur le congrès de la Confédération européenne des syndicats](#)

Dernière ligne droite pour la directive sur le devoir de diligence au niveau mondial



Le 1er juin 2023, le Parlement européen a arrêté sa position sur la directive du devoir de diligence des entreprises (« Due Diligence ») par 366 voix pour, 225 voix contre et 38 abstentions. Le projet de cette directive, qui rend les entreprises responsables des violations des droits de l'homme et des normes environnementales tout au long de la chaîne d'approvisionnement, est disponible depuis février 2022 (voir [rapport dans EWC News 1/2022](#)). Normalement, les initiatives de politique sociale bénéficient d'une large majorité au

Parlement, mais ici, de nombreuses voix se sont élevées contre, notamment celles des chrétiens-démocrates.

Le Parlement européen a formulé des objectifs plus ambitieux que la Commission européenne. Ainsi, le devoir de diligence concernerait toutes les entreprises à partir de 250 salariés et 40 millions € de chiffre d'affaires (au lieu de 500 salariés et 150 millions € de chiffre d'affaires). Les députés souhaitent également inclure les prestataires de services financiers. Toutes les entreprises seraient tenues d'établir un plan de réduction de leurs émissions de gaz à effet de serre. Ce plan devrait être convenu avec les représentations des travailleurs, les comités d'entreprise européens pourraient également jouer un rôle à cet égard. La rémunération variable des membres du directoire des entreprises de plus de 1 000 salariés devrait être alignée sur ce plan. En cas de non-respect de la directive, une amende pouvant atteindre 5% du chiffre d'affaires mondial serait appliquée. Le texte de loi définitif sera négocié dans les semaines à venir en trilogue (Parlement, Commission, Conseil des ministres) afin que la directive puisse être adoptée avant la fin de l'année.

[Rapport sur le vote au Parlement européen](#)

[Informations de fond sur le sujet](#)

Annnonce d'un événement

En Allemagne, la loi sur la chaîne d'approvisionnement, entrée en vigueur le 1er janvier 2023 (voir [rapport dans EWC News 1/2023](#)), sera peut-être encore être renforcée par la directive européenne. Un séminaire à ce sujet aura lieu les 16 et 17 novembre 2023 à Bremerhaven.



[Le programme du séminaire](#)

3. Transposition correcte des directives européennes en Allemagne ?

Le tribunal fédéral du travail réaffirme la codétermination dans la directive SE

Le 23 mars 2023, le premier différend historique concernant la participation au conseil de surveillance dans les entreprises ayant la forme juridique d'une société européenne (SE) a pris fin. Après plus de sept ans, les syndicats ver.di et IG Metall ont obtenu du Tribunal fédéral du travail que l'entreprise de logiciels SAP soit obligée de modifier la composition de son conseil de surveillance. Les juges ont ordonné que la réduction du conseil de surveillance de 18 à 12 membres soit annulée et que les syndicats puissent conserver leurs sièges garantis comme dans un conseil de surveillance allemand.



C'est pour la première fois qu'une décision de justice annule partiellement un accord de participation d'une SE active. Auparavant, la Cour de justice européenne avait décidé le 18 octobre 2022 que les prérogatives des syndicats (externes) ne pouvaient pas être limitées lors d'une transformation en SE (voir [rapport dans EWC News 4/2022](#)). La procédure est importante au-delà du cas concret, car la transformation en SE est utilisée par de nombreuses entreprises pour affaiblir ou éviter complètement la codétermination au sein du conseil de surveillance. Les syndicats et la fondation Hans Böckler exigent donc des initiatives législatives de la part du gouvernement fédéral allemand, comme le prévoit l'accord de coalition (voir [rapport dans EWC News 4/2021](#)).

[Communiqué de presse de la Fondation Hans Böckler](#)

Autres litiges concernant la SE

Depuis mai 2022, un deuxième cas concernant la participation dans la SE est en instance à la Cour de justice européenne. Il concerne le groupe japonais d'optique et de photographie Olympus (voir [rapport dans EWC News 2/2022](#)). Et un troisième cas est en route vers le Tribunal fédéral du travail, celui de l'entreprise familiale Brose Fahrzeugteile de Cobourg (voir [rapport dans EWC News 3/2022](#)).

L'inégalité de rémunération par convention collective est compatible avec le droit européen



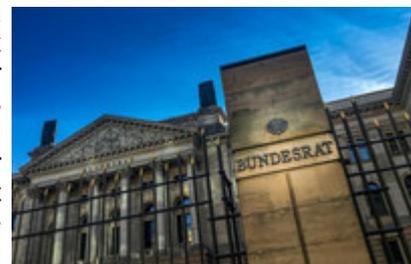
Le 31 mai 2023, le Tribunal fédéral du travail a confirmé la pratique courante selon laquelle les travailleurs intérimaires peuvent être moins bien payés que le personnel permanent de l'entreprise utilisatrice. En moyenne, les 800 000 travailleurs intérimaires en Allemagne (2% de tous les contrats de travail) reçoivent 600 € de moins par mois. Selon les juges, ceci n'est pas juridiquement contestable si l'inégalité de traitement est compensée autrement dans la convention collective. Une telle compensation est par exemple le droit légal au maintien de la rémunération pendant les périodes de non-emploi, qui n'existe pas dans d'autres pays.

En décembre 2022, la Cour de justice européenne avait décidé que les intérimaires pouvaient certes être moins bien payés que les salariés permanents, mais qu'ils devraient recevoir une compensation adéquate, afin de garantir la « protection globale » (voir [rapport dans EWC News 1/2023](#)). Cet arrêt luxembourgeois donnait l'impression qu'une différence de traitement n'était plus guère possible. Le Tribunal fédéral du travail a cependant réduit cet espoir à néant. Les conventions collectives en vigueur dans le travail intérimaire ne seraient pas en contradiction avec la directive européenne. Celle-ci autorise des exceptions au principe de l'égalité de traitement lorsque les travailleurs intérimaires ont un contrat de travail à durée indéterminée, qu'ils sont payés pendant les périodes entre les missions et qu'une convention collective permet de les payer moins bien.

[Communiqué de presse du Tribunal fédéral du travail](#)
[Rapport sur le jugement](#)

L'Allemagne fait entrer en vigueur avec retard la loi sur la protection des lanceurs d'alerte

Le 2 juillet 2023, la directive européenne sur les lanceurs d'alerte a été transposée en Allemagne avec un an et demi de retard. Six autres pays de l'UE ont également pris du retard, raison pour laquelle la Commission européenne a déposé une plainte auprès de la Cour de justice européenne. La raison de ce retard a d'abord été des désaccords au sein de la grande coalition et le 10 février 2023, le Conseil fédéral allemand (Bundesrat) a stoppé le projet de loi du nouveau gouvernement fédéral. La directive est entrée en vigueur en décembre 2019 et prévoyait un délai de mise en œuvre de deux ans (voir [rapport dans EWC News 4/2019](#)).



La loi oblige toutes les sociétés à partir de 50 salariés à mettre en place des canaux de signalement confidentiel des violations de la loi. Celui qui découvre la corruption, la fraude fiscale ou la violation des normes environnementales est alors protégé contre les représailles. Pour la Confédération allemande des syndicats (DGB), la loi enfreint en partie les dispositions du droit européen, car elle impose en principe le canal de signalement interne, ne prévoit pas de dédommagement pour les lanceurs d'alerte et rend plus difficile le renversement de la charge de la preuve.

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

4. Le droit CEE en Irlande

Une décision de justice remet en question le fonctionnement du CEE



Le 14 avril 2023, la Commission des relations de travail (Workplace Relations Commission - WRC) a annoncé la première décision ayant comme objet un litige CEE dans l'histoire de l'Irlande. La WRC fait office de première instance pour les litiges découlant de la loi irlandaise sur les CEE (TICEA), mais elle a moins de compétences que le Comité central d'arbitrage (CAC) en Grande-Bretagne. Quatre membres du CEE du groupe de télécommunication américain Verizon avaient porté plainte, car un comité d'entreprise en tant qu'organe collectif n'est pas autorisé à porter plainte en Irlande. Le CEE de Verizon travaille sur la base des dispositions subsidiaires et est conseillé par l'EWC Academy (voir [rapport dans EWC News 2/2021](#)).

La direction centrale de Verizon ignore délibérément et régulièrement les droits du CEE et tente d'entraver son travail. Avant de transférer son siège juridique en Irlande, Verizon a dû payer 40 000 £ en octobre 2020 en Grande-Bretagne, l'amende la plus élevée jamais infligée dans toute l'Europe pour une affaire CEE (voir [rapport dans EWC News 3/2020](#)). Avec le Brexit, elle a encore accentué son refus, car il n'existe aucune jurisprudence en Irlande et la loi irlandaise sur les CEE est considérée comme déficiente. Depuis mai 2022, une procédure d'infraction de la Commission européenne est donc en cours contre l'Irlande (voir [rapport dans EWC News 2/2022](#)). En février 2023, une audition a eu lieu à ce sujet au Parlement irlandais (voir [rapport dans EWC News 1/2023](#)). L'action devant la WRC portait sur trois complexes :

1. Quelles formations les membres du CEE peuvent-ils suivre ?

La WRC a refusé de rembourser les frais des quatre élus qui avaient participé en septembre 2021 à la conférence spécialisée de l'EWC Academy à Hambourg (voir [rapport dans EWC News 3/2021](#)). Il s'agissait de la première session de formation demandée par le CEE au cours de son mandat actuel. Peu avant, la direction centrale avait fait organiser de sa propre initiative et sans concertation avec le CEE une formation par un cabinet d'avocats proche de l'employeur. Pour le CEE, c'était une raison suffisante pour refuser aux membres du CEE des formations de leur choix. Si cette décision devenait définitive, le fonctionnement du CEE en tant qu'organe de représentation des intérêts indépendant de l'employeur serait remis en question.

2. Le paiement des experts

La WRC a réduit forfaitairement de 50% les factures de conseil, sans préciser quelles heures étaient reconnues et lesquelles ne l'étaient pas. Si la décision devient définitive, le CEE devra payer plusieurs milliers € à partir d'une caisse inexistante, ce qui est en contradiction avec les intentions de la directive européenne. La WRC confirme ainsi (certains involontairement) les réserves de la Commission européenne selon lesquelles il n'est pas possible d'avoir un accès suffisant aux experts en Irlande. La réduction de 50% des factures de conseil du CEE n'a pas encore été appliquée dans les décisions de justice d'autres pays de l'UE. En Grande-Bretagne, le principe du paiement des experts a été clarifié pour la première fois en janvier 2016 (voir [rapport dans EWC News 1/2016](#)). Cette clarification est encore à venir en Irlande. En raison de leur importance fondamentale, les décisions 1 et 2 ont fait l'objet d'un appel déposé devant la Cour du travail le 23 mai 2023.

3. Désavantage inadmissible pour un membre du CEE

La WRC a accordé une indemnité de 4 000 € à un membre tchèque du CEE parce qu'il avait subi des pressions personnelles de la part de la direction en raison de sa participation à la conférence de Hambourg. Ceci ne montre cependant que la pointe de l'iceberg, et les méthodes que la direction de Verizon utilise contre un comité d'entreprise qui se considère comme un organe de représentation des travailleurs et non comme un sous-comité dirigé par la direction. La décision concernant le point 3 est définitive.

[Rapport sur le jugement](#)

[Le texte des décisions](#)

[Commentaire du cabinet d'avocats de l'employeur](#)

[Commentaire de l'EWC Academy](#)

[Le texte de la loi CEE irlandaise](#)

Du 29 au 31 mars 2023, une réunion de l'EWC Academy a eu lieu pour la première fois à Dublin (sur la photo, quelques participants visitant l'historique Guinness Storehouse). L'événement a fait suite aux six colloques précédents à Londres et suit le transfert de nombreux comités d'entreprise européens du droit britannique vers le droit irlandais (voir [rapport dans EWC News 1/2021](#)). Les intervenants étaient Roland Erne, professeur de relations professionnelles à l'University College Dublin ainsi qu'Anthony Kerr, professeur à la Sutherland School of Law et avocat principal du barreau irlandais.



Il s'agissait des bases du système irlandais de relations professionnelles, du rôle de la Commission des relations de travail (WRC), de la Cour du travail et des règles de la procédure d'arbitrage dans les affaires de CEE. La particularité en Irlande est que ni la WRC en tant que première instance ni la Cour du travail en tant qu'instance d'appel ne font officiellement partie du système judiciaire. Personne (pas même le président de la Cour du travail) ne doit avoir une qualification, une formation ou une expérience juridique. Les deux instances font partie de l'administration de la justice, mais leurs décisions ne peuvent pas être exécutées. Seuls les tribunaux d'instance (« District Court ») sont habilités à le faire et doivent être saisis d'une demande d'exécution. Les décisions de la Cour du travail peuvent être contestées devant la Haute Cour, mais uniquement sur des « questions légales ». La procédure devant la Haute Cour ne peut pas être menée par de simples avocats, mais suppose en outre le recours à un barrister (avocat plaçant), une profession particulière pour les tribunaux supérieurs. Cela peut entraîner des frais de plus de 100 000 €. Jusqu'à présent, la prise en charge de tels frais pour le CEE n'a pas encore été clarifiée en Irlande.

Longue durée de la procédure dès la première instance

Une nouvelle étude sur la Commission des relations de travail a révélé en mars 2023 qu'il s'écoule en moyenne 14 mois entre le dépôt d'une plainte et la première audience. Après l'audience, les plaignants doivent encore attendre près de cinq mois pour le jugement. La situation s'est nettement améliorée au cours de l'année civile 2022 : le délai d'attente avant l'audition est tombé à quatre mois et le jugement a été rendu après neuf semaines supplémentaires. La WRC est une institution relativement jeune, fondée en octobre 2015 (voir [rapport dans EWC News 2/2015](#)).

5. Investissements dans les semi-conducteurs et l'électromobilité

Des investissements gigantesques dans la fabrication de puces en Europe



Le fabricant américain de semi-conducteurs Intel, qui détient 80% du marché mondial des microprocesseurs pour ordinateurs, va investir 80 milliards € en Europe afin de résoudre les problèmes de la chaîne d'approvisionnement. Une chaîne de création de valeur continue pour la production de semi-conducteurs doit être créée en Europe pour contrebalancer les sites aux États-Unis et en Asie. Deux nouvelles usines seront construites en Allemagne de l'Est, à Magdebourg, un nouveau centre de recherche et de développement sera créé en France et une grande usine sera construite en Pologne, à Vratislavie, pour assembler et tester les microprocesseurs. La fabrication en Irlande, en Italie et en Espagne, sera également développée.

Pour la construction des deux nouvelles usines de puces à Magdebourg (« Silicon Junction »), les contrats ont été signés le 19 juin 2023. Le début de la construction est prévu pour fin 2023 et la production devrait commencer en 2027. Avec 30 milliards €, il s'agit du plus gros investissement individuel d'une entreprise étrangère de l'histoire allemande. Outre 3 000 emplois de haute technologie, on s'attend à la création de 7 000 emplois chez les sous-traitants. Le montant de l'investissement est bien plus élevé que celui de la construction de la Gigafactory de Tesla près de Berlin. À long terme, les deux usines de puces de Magdebourg pourraient être complétées par six autres. Intel s'est déjà assuré des options correspondantes. La construction d'une nouvelle usine à Vratislavie a également une dimension énorme, car avec 4,6 milliards €, il s'agit du plus grand investissement étranger dans l'histoire de la Pologne. D'ici 2027, plus de 2 000 emplois hautement qualifiés devraient être créés, auxquels s'ajouteront des milliers d'autres emplois chez les sous-traitants.

[Communiqué de presse d'Intel](#)
[Rapport sur l'investissement en Allemagne](#)
[Rapport sur l'investissement en Pologne](#)

Intel emploie 130 000 personnes au monde et dispose depuis 1996 d'un comité d'entreprise européen, un organe mixte composé de représentants des employeurs et des employés, sur la base d'un accord « volontaire » non soumis à la directive européenne (Intel European Employee Forum). Bien que le siège européen se trouve à Munich, le CEE fonctionne selon le droit luxembourgeois. Vu l'ampleur des nouvelles usines en Allemagne, la question se posera un jour ou l'autre de savoir si Intel accepte la cogestion allemande au sein du conseil de surveillance. L'entreprise américaine Tesla avait créé une société européenne (SE) juste à temps avant la mise en chantier de sa nouvelle usine automobile près de Berlin, pour éviter la présence de représentants des salariés au conseil de surveillance (voir [rapport dans EWC News 4/2019](#)). Le syndicat IG Metall a également été désavantagé lors de la création du comité d'établissement dans la nouvelle usine Tesla.

[Rapport sur le comité d'établissement de Tesla](#)

Mobilité électrique : les plus gros investissements de l'histoire hongroise

En tant que prolongement de l'industrie automobile d'Europe occidentale, la Hongrie a pu attirer de nombreux investisseurs, le secteur représentant 5% de la performance économique hongroise. Afin de ne pas perdre cet avantage, le gouvernement se prépare maintenant à un avenir sans moteur à combustion et encourage de manière ciblée la production de batteries. En 2017, la première usine de batteries pour l'e-mobilité en Europe a été inaugurée à Göd (au nord de Budapest), il y a aujourd'hui 14 usines et il est prévu d'en avoir plus de 20. Fin 2021, on comptait 14 000 emplois dans la fabrication de batteries et il y en aura bientôt 30 000. La Hongrie veut devenir le troisième plus grand producteur de batteries au monde.



Jusqu'à présent, Samsung et le groupe sud-coréen SK étaient les plus gros investisseurs dans l'e-mobilité. Mais, depuis quelques mois, on construit à Debrecen, dans l'est du pays, à la frontière roumaine. C'est là que se construit, pour 2 milliards €, l'usine la plus moderne du monde, où BMW produira exclusivement des véhicules entièrement électriques à partir de 2025. Dans le voisinage, l'entreprise chinoise CATL construit l'une des plus grandes usines de batteries d'Europe d'une surface de 280 terrains de football avec une capacité annuelle de 100 gigawattheures (GWh) pour un million de voitures électriques. Une étude publiée en février 2023 par le bureau de Budapest de la Fondation Friedrich Ebert met en lumière le développement du secteur en Hongrie et les défis syndicaux. Les syndicats hongrois se voient attribuer un rôle important dans le processus de transformation de la société industrielle européenne et la garantie des normes sociales.

[Rapport sur la construction de la nouvelle usine](#)
[Le texte de l'étude](#)

6. Nationalisation d'un groupe de soins met fin à la répression antisyndicale

Des méthodes brutales pour augmenter le rendement



Le 1er février 2023, la banque publique Caisse des Dépôts a repris la majorité du capital du groupe de soins français Orpea, qui emploie 72 000 personnes dans 23 pays. Sa dette s'élevait alors à 9,5 milliards €. Le 12 mai 2023, une perte de 4 milliards € a été annoncée pour l'exercice 2022, alors que l'année précédente, un bénéfice de 65 millions € avait été réalisé. Une restructuration à l'échelle européenne est désormais inévitable.

Orpea possède un parc immobilier de 7,4 milliards € constitué grâce à des fonds publics et aux revenus des maisons de retraite. Selon une enquête des syndicats CGT et CFDT, cela passait par des paradis fiscaux, notamment le Luxembourg et les îles Vierges britanniques. Par la suite, le patrimoine immobilier devait être revendu, ce qui signifiait des loyers plus élevés pour les maisons de retraite, sans pour autant réduire l'endettement. L'ensemble du modèle économique d'Orpea se fait au détriment du personnel, des salaires et de la qualité des soins - selon les syndicats.

Un journaliste d'investigation révèle le scandale

La dégringolade d'Orpea a commencé le 24 janvier 2022 avec une chute soudaine du cours de l'action, après qu'un livre intitulé « Les Fossoyeurs » a révélé des dysfonctionnements. Orpea voulait auparavant payer 15 millions € à l'auteur pour qu'il renonce à la publication. Quelques jours plus tard, le PDG a démissionné. Il fait depuis l'objet d'une enquête pour fraude fiscale, blanchiment d'argent et délit d'initié. En mars 2022, une enquête de l'administration sociale a révélé de graves manquements

dans les maisons de retraite, ce qui a entraîné le remboursement de 56 millions € de subventions publiques, détournées de leur objectif par Orpea. En avril 2022, le parquet a ouvert une enquête sur les mauvais traitements infligés aux résidents des maisons de retraite. En juin et novembre 2022, des perquisitions ont eu lieu chez Orpea.

Pression sur les comités d'entreprise et espionnage

Ce type de comportement commercial conduit inévitablement à des conflits avec les représentants des travailleurs. Avant la nationalisation, la direction de l'époque s'était fait remarquer par son comportement antisyndical. En France, les représentants des travailleurs de la CGT ont été espionnés et en Belgique, des grèves ont eu lieu en raison d'une dotation en personnel insuffisante. Le groupe de cliniques allemand Celenus, qui appartient à Orpea, s'est livré à une bataille de plusieurs années avec le syndicat ver.di. En l'espace de deux ans, près de 70 procédures judiciaires ont été menées contre la présidente-élue du CEE de Brême. Le tribunal du travail du Land de Brême lui a récemment accordé 15 000 € de dommages et intérêts pour discrimination et harcèlement moral. Il n'est pas étonnant que les négociations sur la création d'un comité d'entreprise européen aient également échoué (voir [rapport dans EWC News 4/2020](#)).

La nouvelle direction s'efforce désormais de traiter les représentations des travailleurs de manière équitable. Toutes les procédures judiciaires contre la présidente du CEE ont été retirées et les élections du comité d'entreprise en France ont été organisées correctement. Un tribunal avait annulé les dernières élections pour cause de manipulation et de fraude. En Pologne, des négociations collectives sont en cours pour la première fois pour tous les sites que l'ancienne direction avait encore combattus. L'exemple d'Orpea révèle toutefois un problème fondamental : les effets négatifs des concepts de l'économie privée dans le secteur des soins. Deux centrales syndicales ont présenté une analyse internationale à ce sujet le 24 avril 2023.

[Rapport sur la stratégie de la nouvelle direction](#)
[Rapport sur la présidente allemande du CEE](#)
[Rapport sur les négociations collectives en Pologne](#)
[Résumé et téléchargement de l'analyse internationale](#)

7. Nouveaux accords CEE

L'accord SE sert de base à la poursuite du CEE

Le 16 janvier 2023, un accord CEE révisé a été signé au siège de bioMérieux à Marcy-l'Étoile (près de Lyon). Cette entreprise familiale propose des solutions de dépistage (réactifs, appareils, logiciels et services) et emploie 11 000 personnes dans le monde, dont 4 000 en France. Dans le cadre d'un projet de transformation en SE, un groupe spécial de négociation a été constitué pour négocier un accord SE. Cependant, après la conclusion des négociations, la direction centrale a annulé la transformation en SE.



L'accord négocié s'applique néanmoins, et ce pour le comité d'entreprise européen créé en 2008. Il compte 24 membres issus de 16 pays de l'UE, dont six français et deux allemands, espagnols et italiens. La présidence est assurée par l'employeur, les salariés élisent un secrétaire, qui doit provenir du pays le plus important (la France), et un comité restreint composé de trois autres membres. Les réunions régulières du CEE ont lieu trois fois par an.

De plus, il y a des réunions extraordinaires lorsqu'au moins 2% du personnel de deux pays sont concernés par une mesure. Ce seuil est relativement bas, car en dehors de la France, aucun pays ne compte plus de 300 salariés. Comme il est d'usage en France, l'assistance d'experts est très largement possible. Un mois après la réunion extraordinaire, une deuxième réunion a lieu pour discuter de l'avis du CEE, qui doit être transmis au plus tard 15 jours après. Les avis sont toujours discutés en séance plénière, et non au comité restreint - c'est une caractéristique des accords SE.

[Le texte de l'accord CEE](#)

Une entreprise informatique indienne crée un CEE de droit irlandais

Le 22 mars 2023, le comité d'entreprise européen de Wipru s'est constitué à Dublin. L'entreprise d'informatique et d'externalisation, dont le siège se trouve dans la métropole informatique indienne Bengaluru, compte 250 000 employés, dont 30 000 en Europe. Au nouveau CEE, 15 élus représentent 5 900 employés dans 18 pays de l'UE et la Norvège. Le Royaume-Uni avec 10 000



employés et la Suisse n'en font pas partie. Bien que la Roumanie soit le plus grand pays de l'UE avec 1 800 salariés, le CEE a été installé en Irlande, où ils sont 400. Il n'existe pas un seul CEE de droit roumain. Le deuxième plus grand pays est l'Allemagne avec 1 200 salariés, où l'accord CEE a été signé le 15 septembre 2022 à Francfort-sur-le-Main.

Les réunions annuelles du CEE sont présidées conjointement par le président élu du CEE et la direction centrale. Entre-temps, les cinq membres du comité restreint se réunissent trois fois par an avec la direction centrale. À cela s'ajoutent des réunions spéciales lorsqu'au moins 50 salariés dans deux pays sont concernés par une mesure prévue. Dans ce cas, le calendrier est négocié en premier, mais la procédure de consultation ne doit normalement pas durer plus d'un mois. Le comité restreint ne peut émettre d'avis que s'il a été autorisé par le CEE. Les documents sont mis à disposition en anglais et ne sont traduits dans la langue nationale d'un membre du CEE que si le dernier fait une demande écrite.

Chaque délégué dispose de 24 heures de délégation par an en plus des heures de réunion, les membres du comité restreint de 60 heures. S'y ajoute le droit à quatre jours de formation par mandat et une formation d'introduction lors de la première réunion du CEE. Les règles de confidentialité sont formulées de manière beaucoup plus stricte que dans la loi CEE irlandaise. Le CEE peut faire appel à deux experts, dont l'un est payé par l'entreprise. Ils peuvent participer aux réunions avec la direction, mais ne peuvent s'exprimer que si la direction est d'accord. En cas de désaccord, un arbitrage interne est prévu. Si aucun accord n'est trouvé dans les trois semaines, la Commission des relations de travail peut être saisie. Si l'accord CEE est résilié et qu'aucun nouvel accord n'est signé dans les deux ans, les dispositions subsidiaires de la loi CEE irlandaise s'appliquent automatiquement.

[Communiqué de presse de l'entreprise](#)

Trois autres entreprises indiennes avec un CEE à ce jour

Depuis de nombreuses années déjà, deux groupes sidérurgiques ayant leur siège en Inde disposent d'un comité d'entreprise européen : ArcelorMittal selon le droit luxembourgeois et Tata Steel selon le droit allemand. Pour les usines d'acier et d'aluminium de Gupta Family Group Alliance (GFG Alliance) a été créé un CEE de droit tchèque en novembre 2021 (voir [rapport dans EWC News 1/2022](#)).

8. Récentes transformations en SE

Des délais serrés pour les procédures de consultation

Depuis le 15 mars 2023, TeamViewer est une société européenne (SE). L'entreprise de logiciels, dont le siège est à Göppingen, emploie 1 400 personnes (dont 600 en dehors de l'Allemagne) et est spécialisée dans la mise en réseau numérique d'ordinateurs, de téléphones portables, de machines industrielles et de robots. La transformation en SE a permis de garantir que les actionnaires restent entre eux au conseil de surveillance. La codétermination est exclue à long terme.



Le comité d'entreprise SE compte onze membres qui se réunissent une fois par an pour une séance en présentiel. Deux représentants syndicaux externes peuvent y participer. Le comité exécutif, composé de cinq membres, peut organiser deux réunions internes en présentiel par an. Les décisions peuvent également être prises par téléphone ou vidéoconférence. En cas de restructuration, une information et une consultation extraordinaires ont lieu si au moins 35 travailleurs dans un seul pays ou plus de 20 dans deux pays sont concernés. L'avis du comité d'entreprise de la SE doit être rendu dans un délai de deux jours ouvrables. Si la direction centrale ne veut pas suivre ses propositions, il peut demander une réunion spéciale dans un délai d'un jour ouvrable supplémentaire afin de parvenir à un accord. Le comité d'entreprise de la SE a un droit de visite dans tous les pays où il n'y a pas de représentation des travailleurs. Toutes les autres caractéristiques de l'accord de participation à la SE, signé le 19 janvier 2023, sont conformes aux dispositions de référence de la loi.

[Le projet de transformation en texte intégral](#)
[Communiqué de presse sur la transformation en SE](#)

Pas de codétermination, mais des droits étendus pour le comité d'entreprise SE



Depuis le 20 mars 2023, les usines Jost de Neu Isenburg (près de Francfort), cotées en bourse, ont le statut de société européenne (SE). Le fabricant de systèmes pour véhicules utilitaires emploie 900 personnes en Allemagne et n'a pas des représentants des salariés au conseil de surveillance. Il en sera de même à l'avenir, car l'accord de participation SE du 11 novembre 2022, ne contient aucun passage sur le conseil de surveillance. Le futur comité d'entreprise SE représente 2 300 salariés dans douze pays (y compris la Grande-Bretagne). Sur les 14 mandats, quatre reviennent à l'Allemagne et deux à la Pologne, à la Suède et à la Hongrie.

Alors que de nombreuses caractéristiques du texte de l'accord correspondent aux dispositions de référence de la directive SE, les compétences du comité d'entreprise SE vont au-delà. Il peut initier des consultations sur les sujets suivants : Traitement des données, protection de la santé et de la sécurité au travail, formation, égalité des chances et protection de l'environnement. Il peut également créer des comités chargés d'accomplir des tâches de manière autonome. Les réunions des comités se déroulent toutefois en ligne. Sur les deux réunions annuelles du comité d'entreprise SE, une peut avoir lieu à l'étranger. Il a le droit d'organiser une troisième réunion par an par vidéoconférence sans la participation de la direction centrale. Un coordinateur du syndicat IG Metall participe à toutes les réunions du comité d'entreprise SE et du comité exécutif. Les membres du comité d'entreprise SE ont un droit d'accès dans tous les sites européens, mais il n'y a pas de remboursement des frais de déplacement ni de congé pour cela.

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

Comité d'entreprise de la SE en sommeil et gel de la participation au conseil de surveillance

Depuis le 18 avril 2023, Bickhardt Bau à Kirchheim (Hesse) opère en tant que société européenne (SE). Avec 1 887 salariés en Allemagne, la participation d'un tiers au conseil de surveillance a ainsi pu être fixée juste avant d'atteindre le seuil des 2 000 salariés et la cogestion paritaire exclue à long terme. Une présence à l'étranger n'existe actuellement qu'en Pologne avec 61 salariés. L'accord de participation SE, conclu le 17 octobre 2022, après à peine trois semaines de négociations, accorde aux salariés deux mandats sur six au conseil de surveillance.



Le comité d'entreprise SE n'est provisoirement pas constitué (« mis en sommeil »), car il n'y a soi-disant pas de questions transfrontalières dans la SE. Il peut cependant être activé à tout moment à la demande d'un grand pays et être remis en sommeil à la majorité simple. Il est composé de onze membres au maximum, les petits pays n'étant pas automatiquement mandatés. Il tient jusqu'à trois réunions par an, qui peuvent prendre la forme de vidéoconférences avec l'accord du président. Toutes les autres caractéristiques s'inspirent étroitement des dispositions de référence de la loi.

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

9. Un regard au-delà de l'Europe

Des élus de Siemens en visite aux États-Unis



Une fois par an, les six syndicats représentés chez Siemens aux États-Unis et au Canada se rencontrent pour échanger leurs expériences et se faire informer par la direction nord-américaine sur la situation commerciale et l'évolution de l'emploi. Une délégation des comités d'entreprise européens de Siemens et Siemens Energy a également participé à la dernière rencontre les 12 et 13 avril 2023 à Chicago. En collaboration avec les syndicats américains, ils souhaitent promouvoir la représentativité locale des syndicats et empêcher la répression antisyndicale.

[Rapport de la rencontre](#)

La répression antisyndicale est contraire aux normes de l'OIT

Le 8 mai 2023, la confédération syndicale américaine AFL-CIO a déposé une plainte auprès de l'Organisation internationale du travail (OIT) à Genève contre le gouvernement des États-Unis, car il

n'a pas mis fin à la pratique répandue de briser les syndicats (Union Busting, voir [rapport dans EWC News 3/2010](#)). La raison actuelle est fournie par la plus grande chaîne de cafés du monde. Bien que les employés de plus de 280 filiales Starbucks exigent une représentation syndicale, celle-ci n'a encore eu lieu nulle part en raison du refus de la direction. 200 militants ont été licenciés et les employés ont été menacés de représailles s'ils se prononcent en faveur de représentativité syndicale avant un vote organisé par l'Autorité nationale du travail (NLRB) (voir [rapport dans EWC News 4/2015](#)). Cela sape les normes internationalement reconnues telles que la liberté d'association et le droit à la négociation collective, auxquelles Starbucks se réfère explicitement sur sa propre site web : « Notre engagement global en faveur des droits humains fondamentaux est un élément central de nos activités commerciales et de la manière dont nous impliquons nos employés. »



[Rapport sur la plainte](#)

[Le texte de la plainte](#)

L'industrie automobile en Afrique - un géant endormi



Le 16 juin 2023, le centre de compétence Travail et syndicats de la Fondation Friedrich Ebert pour l'Afrique subsaharienne, basé à Johannesburg, a présenté une étude sur l'industrie automobile, le dialogue social et la santé et la sécurité au travail dans trois pays : Afrique du Sud, Ghana et Kenya. L'équipe de recherche explique comment la nouvelle loi allemande sur la chaîne

d'approvisionnement peut contribuer à garantir des normes sociales dans l'industrie automobile en Afrique. L'étude décrit le débat actuel dans les groupes automobiles allemands, le rôle des comités d'entreprise et des syndicats et plaide pour des réseaux syndicaux entre l'Allemagne et l'Afrique.

Malgré 1,4 milliard d'habitants, soit un peu moins d'un cinquième de la population mondiale, l'Afrique ne représente que 1% des achats de voitures dans le monde. En 2021, 1,1 million de véhicules neufs ont été vendus. L'Afrique du Sud, l'Égypte et le Maroc sont les plus grands marchés et représentent une grande partie de la production. Mais en 2035, 5 millions de véhicules neufs devraient être vendus en Afrique. Au Ghana, le premier cluster automobile d'Afrique de l'Ouest est en train de voir le jour. L'électromobilité est également en plein essor, surtout en Afrique de l'Est. L'évolution pourrait être similaire à celle des téléphones : comme il n'y avait pratiquement pas de lignes fixes en Afrique, la percée de la téléphonie mobile a été d'autant plus rapide.

[Rapport sur le travail du centre de compétences](#)

[Le texte de l'étude](#)

[Rapport sur la mobilité électrique en Afrique de l'Est](#)

10. Sites web intéressants

Avez-vous été traité injustement ?

C'est la question que pose le Réseau européen des organismes de promotion de l'égalité sur son site web. Dans ce cas, il est possible de s'adresser à un organisme de promotion de l'égalité dans son pays. Ils soutiennent et protègent les personnes victimes de discrimination. En tant qu'organisation faîtière, Equinet coordonne leur coopération européenne dans les pays de l'UE et au-delà.



[Le site web d'Equinet](#)

[Aperçu des organismes nationaux pour l'égalité](#)

[Exemples de travail des organismes de promotion de l'égalité](#)

Travailler en sécurité et en bonne santé à l'ère du numérique

En octobre 2023, l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail, basée à Bilbao (Espagne), lancera une campagne sur le thème « Lieux de travail sains », axée sur les technologies numériques au travail. Le nouveau site web propose une multitude de ressources et d'informations sur les avantages et les risques de la numérisation sur le lieu de travail et sur la manière de s'assurer que les travailleurs restent en bonne santé.

Rapports du monde du travail en Suisse

Le journal « Work », magazine pour les membres du plus grand syndicat de Suisse Unia, sort toutes les deux semaines. Les rapports sont aussi disponibles sur le site web du magazine. Deux rubriques y sont consacrées aux questions européennes.



[Le site web du journal Work](#)
[La première rubrique sur les questions européennes](#)
[La deuxième rubrique sur les questions européennes](#)

Engagement mondial pour des salaires décents dans l'industrie textile



L'initiative ACT (Action, Collaboration, Transformation) est une initiative de 19 chaînes de magasins de textile qui s'engagent avec la Fédération internationale des syndicats de l'industrie (industriALL) pour des salaires de subsistance dans les pays producteurs. Elles veulent transformer l'industrie de l'habillement, du textile et de la chaussure par des pratiques d'achat responsables et promouvoir les négociations collectives au niveau sectoriel dans des pays comme le Cambodge ou le Bangladesh. Lorsque des conventions collectives nationales sont en place, l'objectif est de déclarer le pays comme une destination d'achat privilégiée et d'établir des partenariats à long terme.

[Aperçu du travail de l'initiative ACT](#)
[Le site web de l'initiative](#)

11. Nouvelles publications

Pourquoi pas de représentants des salariés dans les conseils de surveillance en Belgique ?

La Belgique est l'un des rares pays de l'UE en Europe occidentale où il n'y a pas de cogestion dans les entreprises. Le pays est une île sans cogestion entre les Pays-Bas, l'Allemagne, le Luxembourg et la France, qui a une longue tradition de cogestion des entreprises, bien que sous des formes différentes. L'étude, publiée à la mi-mars 2023, examine les développements en Belgique depuis la Seconde Guerre mondiale qui ont conduit à cette voie particulière. La codétermination a toujours été réclamée par les syndicats chrétiens, qui sont beaucoup plus forts que les syndicats socialistes (voir [rapport dans EWC News 2/2012](#)). Le renforcement de la codétermination en France et au Luxembourg ces dernières années (voir [rapport dans EWC News 3/2015](#)) est passé à côté de la Belgique. L'une des particularités de la Belgique est que le conseil d'entreprise est composé paritairement de représentants des employeurs et des salariés et qu'il n'existe pas de comité central d'entreprise ou de groupe.



[Plus d'informations sur le document de travail](#)
[Télécharger le document de travail](#)

L'inflation favorise les conflits du travail en Allemagne et en Europe

Le 26 avril 2023, la Fondation Hans Böckler a présenté le bilan des actions syndicales pour 2022, sur la base d'informations syndicales et de reportages médiatiques. Les taux d'inflation élevés ont considérablement intensifié le conflit de répartition, tandis que dans le même temps, la pénurie croissante de travailleurs qualifiés renforce la position de négociation des syndicats. Le rapport décrit



des exemples sélectionnés de grèves en Allemagne, notamment chez Amazon, les ports maritimes et le fabricant d'éoliennes Vestas. Un chapitre est consacré aux grèves en Grande-Bretagne, où 2022 a vu la plus grande vague de grèves depuis la fin des années 1980, et en France, avec des manifestations massives contre le relèvement de l'âge de la retraite. Dans les statistiques internationales sur les grèves, qui comparent les jours annuels perdus entre 2012 et 2021, l'Allemagne se situe dans la moyenne inférieure avec 18 jours pour 1 000 employés. La Belgique arrive en tête avec 96 jours de grève, suivie de la France. En Autriche, en Suisse et en Slovaquie, les grèves sont l'exception absolue. En mars 2023, l'Institut syndical européen (ETUI) a présenté sa propre étude sur les grèves à l'échelle européenne.

[Aperçu de l'étude de la Fondation Hans Böckler](#)

[Télécharger l'étude](#)

[L'étude européenne de l'ETUI](#) (à partir de la page 92)

Guide du contentieux CEE

Le 9 mai 2023, la Confédération européenne des syndicats (CES) a publié des orientations à l'intention des comités d'entreprise européens envisageant d'engager une procédure judiciaire. Des obstacles juridiques et pratiques peuvent survenir, très variables d'un pays à l'autre : Le CE européen a-t-il la personnalité juridique ? Le CEE peut-il aller en justice ou seuls des élus individuels ou un syndicat ? Existe-t-il des injonctions dans les litiges CEE ? Quels sont les coûts et comment peuvent-ils être supportés ? Quel mode alternatif de règlement des litiges serait possible dans les cas de CEE ? Ces questions sont hautement explosives, car il existe de nombreuses lacunes dans l'accès à la justice, comme l'a constaté la Commission européenne en mai 2018 (voir [rapport dans EWC News 2/2018](#)). En février 2023, le Parlement européen a demandé une procédure législative pour remédier à ces problèmes (voir [rapport dans EWC News 1/2023](#)). Le guide est disponible en cinq langues.



[Télécharger le guide](#)

[Informations complémentaires et téléchargement de toutes les versions linguistiques](#)

La voix des travailleurs dans les chaînes d'approvisionnement mondiales



Cette anthologie de la série « Recherche de la Fondation Hans Böckler » a été publiée le 9 mai 2023 et traite de la responsabilité sociale des entreprises et des instruments pour faire respecter les normes sociales et du travail tout au long des chaînes d'approvisionnement mondiales. Cela comprend les accords-cadres internationaux conclus entre les syndicats et les entreprises multinationales, mais aussi les lois sur la chaîne d'approvisionnement, les lignes directrices en matière de RSE et les outils numériques. Les auteurs attachent une grande importance à la participation des salariés (Workers' Voice), et un chapitre parle de « participation comme gestion des risques » pour les entreprises. La loi sur le devoir de diligence est en vigueur en Allemagne depuis janvier 2023 pour mieux protéger les droits de l'homme, interdire le travail des enfants et le travail forcé et protéger l'environnement dans les chaînes d'approvisionnement. Un rapport sur le rôle des comités d'entreprise a également été publié récemment (voir [rapport dans EWC News](#)

[1/2023](#)).

[Article de journal sur le sujet](#)

[Plus d'informations sur la collection](#)

[Télécharger la collection](#)

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

Formation à la séance plénière du CEE en Suisse

Du 27 au 30 mars 2023, le Roche Europe Forum (REF) a organisé une séance en face à face à Bâle pour la première fois depuis le début de la pandémie de corona. L'EWC Academy a organisé une

formation sur des sujets fondamentaux, par ex. installer de nouveaux moyens de communication et améliorer la coopération au sein du REF. Les expériences du travail « virtuel » pendant la pandémie peuvent être utilisées ici. Le Forum européen de Roche fonctionne sur la base d'un accord « volontaire » qui ne satisfait pas encore aux normes d'information et de consultation de la directive de 2009.



Séminaire de base CEE et SE au château de Montabaur



Après une pause Corona plus longue, le séminaire qui est normalement proposé chaque année a eu lieu pour la première fois du 11 au 14 avril 2023 : les journées d'initiation pour les nouveaux arrivants et une formation approfondie sur la communication interne et le processus de consultation pour les utilisateurs avancés. Pendant la pandémie, il y avait un grand arriéré de demandes d'événements en face à face, donc 30 membres du comité d'entreprise d'Allemagne et de quatre autres pays de douze entreprises se sont rendus au centre de formation et de conférence juste à la gare TGV à mi-chemin entre Francfort-sur-le-Main et Cologne. Pour la première fois, ce séminaire a été interprété simultanément. Le prochain séminaire au château de Montabaur aura lieu du 2 au 5 avril 2024.

[Le rapport détaillé du séminaire](#)

Formation CEE pour une entreprise pharmaceutique américaine de droit irlandais

Le 13 juin 2023, l'EWC Academy a organisé une formation vidéo pour le CEE de Bausch + Lomb, qui a vu de nombreux nouveaux membres pour un nouveau mandat. Les pays les plus importants sont l'Irlande et l'Allemagne, où se trouvent des usines de production de lentilles de contact et de médicaments ophtalmiques. Depuis le Brexit, le CEE n'est plus soumis au droit britannique, mais au droit irlandais. L'EWC Academy a conseillé le CEE plusieurs fois, par ex. sur les conséquences d'une acquisition (voir [rapport dans EWC News 1/2014](#)).



13. Dates des séminaires actuels

Depuis janvier 2009, l'EWC Academy et l'organisation qui l'a précédé organisent des conférences 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, 906 représentants des salariés de 308 entreprises y ont participé, dont beaucoup à plusieurs reprises. Cela correspond à 25% de tous les comités d'entreprise transnationaux en Europe. Il existe également de nombreux événements internes et des conférences invitées chez d'autres organisateurs.

[Aperçu des séminaires à venir](#)

Problèmes juridiques du travail des CEE et des SE



Du 14 au 17 novembre 2023, notre séminaire juridique sur le droit CEE aura lieu pour la première fois depuis la pandémie de Corona, cette fois à Bremerhaven. Il traite des subtilités juridiques d'un accord CEE, de la jurisprudence actuelle et de l'application des normes européennes en cas de doute juridique. L'un des intervenants est Ralf-Peter Hayen, ancien chef de département au bureau confédéral du DGB et auteur d'un commentaire juridique sur la loi allemande sur les CEE (voir [rapport dans EWC News 2/2019](#)). Un module de la loi SE et la mise en œuvre de la loi sur la chaîne d'approvisionnement sont également prévues.

[Le programme du séminaire](#)

Séminaire sur la protection des données et le droit de la chaîne d'approvisionnement

Un séminaire sur la protection des données aura lieu à Bremerhaven du 14 au 17 novembre 2023. L'accent est mis sur le règlement général de l'UE sur la protection des données, qui est en vigueur depuis 2018. Depuis lors, les règles de traitement des données personnelles se situent à un niveau uniforme dans tous les pays de l'UE. Outre la protection des données, ce séminaire traite de la mise en œuvre de la loi chaîne d'approvisionnement.



[Le programme du séminaire](#)

16e conférence de Hambourg pour les comités d'entreprise européens et SE



La prochaine conférence de Hambourg aura lieu les 29 et 30 janvier 2024. Comme toujours, les derniers développements du paysage des CEE et des SE, des études de cas (« meilleures pratiques ») de certaines entreprises et des décisions de justice actuelles seront présentés. Cette fois, l'accent de la conférence est mis sur le développement de la révision de la directive CEE. Le 1er mars 2023, la Commission européenne a annoncé qu'elle lancerait un processus législatif pour une nouvelle directive CEE avant la fin de 2023. Le programme de la conférence sera disponible après la pause estivale.

Séminaire CEE et SE au château de Montabaur

Du 2 au 5 avril 2024, aura lieu à Montabaur le séminaire de base annuel pour les membres des comités d'entreprise européens, des comités d'entreprise SE et des groupes spéciaux de négociation. Le château est situé à la gare TGV à mi-chemin entre Francfort-sur-le-Main et Cologne. Plusieurs modules de séminaires pour utilisateurs débutants et avancés y sont proposés.



[Rapport du dernier séminaire à Montabaur](#)

Des séminaires intra

Vous trouverez ici un aperçu des sujets possibles pour les séminaires 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 : 23.682 destinataires
Distribution de l'édition en langue anglaise : 4.269 destinataires
Distribution de l'édition en langue française : 4.310 destinataires
Archives de la newsletter : www.ewc-news.com

Pour vous [abonner](#) ou [désabonner](#) 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