

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

Bienvenue à l'édition n° 2 / 2025 des EWC-News

Contenu

- [1. La version finale de la nouvelle directive sur le CEE est disponible](#)
- [2. Autres évolutions au niveau européen](#)
- [3. Rapports des différents pays](#)
- [4. Décisions de justice récentes](#)
- [5. Statistiques récentes sur le CEE et la SE](#)
- [6. Évasion de la codétermination par la transformation en SE](#)
- [7. Création de comités d'entreprise européens](#)
- [8. Accords d'entreprise paneuropéens](#)
- [9. Le regard au-delà de l'Europe](#)
- [10. Sites web et outils numériques](#)
- [11. Nouvelles publications](#)
- [12. L'EWC Academy : des exemples de notre travail](#)
- [13. Dates des séminaires actuels](#)
- [14. Mentions légales](#)

1. La version finale de la nouvelle directive sur le CEE est disponible

Les négociations en trilogue ont abouti

Après une longue réunion en soirée, l'accord final a été atteint aux premières heures du 21 mai 2025 (sur la photo, l'horloge en arrière-plan indique exactement 1h40). Les négociations en trilogue avec des représentants du Parlement européen, du Conseil des ministres et de la Commission européenne avaient commencé le 6 février 2025, avec des positions très éloignées (voir [rapport dans EWC-News 1/2025](#)). L'accord provisoire sur le texte de la nouvelle directive sur les CEE représente un succès pour le Parlement européen et les syndicats. Selon les estimations des participants aux négociations, ils ont pu faire aboutir leurs revendications à 80 %.



La Commission européenne avait déjà présenté le projet de loi pour la révision de la directive sur les CEE en janvier 2024 (voir [rapport dans EWC-News 1/2024](#)). Tous les points importants qu'il contenait ont été repris dans la version finale - parfois avec de petites modifications rédactionnelles. Les nouvelles réglementations les plus importantes sont les suivantes :

- À l'avenir, il y aura deux réunions plénières par an, en présentiel. La réunion ne peut être hybride ou en vidéoconférence que si le CEE donne son accord explicite (droit de veto).
- Il n'y a toujours pas de délai pour la mise en œuvre des procédures de consultation, contrairement au comité d'entreprise national en France (voir [rapport dans EWC-News 1/2014](#)).
- Les experts du CEE peuvent désormais participer à toutes les réunions avec la direction et ne peuvent plus être exclus. Cela concerne en particulier les entreprises américaines.
- Les coûts des procédures judiciaires doivent à l'avenir toujours être supportés par l'entreprise, ce qui fait partie intégrante de tout système de comité d'entreprise. Dans certains pays, il n'y a pas encore eu de clarification à ce sujet. En outre, tous les pays de l'UE doivent communiquer à la Commission européenne les voies de recours prévues par la législation nationale sur les CEE. Cela devrait permettre d'éviter à l'avenir des problèmes comme en Irlande (voir [rapport dans EWC-News 2/2022](#)).
- À l'avenir, tous les coûts raisonnables des experts, y compris les experts juridiques, devront être supportés par la direction centrale. La limitation à un seul expert est supprimée.
- Tous les accords « volontaires », conclus pour la première fois avant septembre 1996, doivent

être mis en conformité avec la nouvelle directive CEE. Pour cela, le temps de négociation est de deux ans. Si ces négociations échouent, il n'y a plus de menace de dissolution du CEE, mais les prescriptions subsidiaires s'appliquent immédiatement (CEE « par force de loi »).

- La classification des informations comme « confidentielles » sera désormais soumise à des critères objectifs et à une date limite à laquelle la confidentialité prendra fin.
- Si le quota de genre de 40 % des sièges au CEE n'est pas respecté, cela doit être justifié auprès du personnel.

Aspects négatifs

Le Parlement européen et les syndicats n'ont pas réussi à obtenir que des mesures telles que les licenciements collectifs puissent être temporairement stoppées par la justice en cas de violation de la législation sur les CEE. De même, les amendes n'ont pas été alignées sur le règlement général sur la protection des données. Au contraire, chaque pays de l'UE doit fixer lui-même le montant des amendes, ce qui peut conduire à une course à la sous-enchère et à des conflits judiciaires. Autre point négatif : la longue période de mise en œuvre de trois ans avant que les nouvelles règles ne prennent pleinement effet.

Les prochaines étapes

Le résultat des négociations en trilogue doit encore être formellement adopté. La commission de l'emploi et des affaires sociales du Parlement européen votera le 5 juin 2025, la séance plénière probablement le 19 juin 2025. Le Conseil des ministres a mis la nouvelle directive CEE à l'ordre du jour de sa réunion des 19 et 20 juin 2025. L'unanimité n'est pas requise, tous les pays de l'UE ne doivent donc pas donner leur accord. Si ce calendrier est respecté, la nouvelle directive CEE pourra entrer en vigueur en juillet ou en août 2025.

[Communiqué de presse du Conseil des ministres](#)
[Communiqué de presse de la Commission européenne](#)
[Communiqué de presse du Parlement européen](#)

Annnonce d'un événement

Après l'entrée en vigueur, un grand nombre d'accords CEE doivent être adaptés dans les deux ans. Afin de bien s'y préparer, nous proposons un séminaire à Wurtzbourg du 7 au 10 octobre 2025.

[Le programme du séminaire](#)



2. Autres évolutions au niveau européen

Un nouvel élan pour le dialogue social ?



Le 5 mars 2025, un « Pacte pour le dialogue social européen » a été signé afin de renforcer le rôle des partenaires sociaux dans l'élaboration des politiques du marché du travail, de l'emploi et de la politique sociale. Le dialogue social est un forum de dialogue institutionnalisé entre les syndicats et les organisations patronales sur les questions de politique sociale, qui existe déjà depuis 1985 et fait partie du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne.

La Commission européenne est tenue de consulter les partenaires sociaux avant toute initiative législative dans les domaines du droit du travail et du droit social, et de leur donner la possibilité de négocier des accords sur ces sujets, qui peuvent être mis en œuvre par le biais du droit européen. Cette disposition n'est toutefois plus guère utilisée, car les positions des organisations patronales et syndicales sont trop éloignées les unes des autres. En novembre 2023 seulement, les négociations sur le télétravail et le droit à la déconnexion ont échoué (voir [rapport dans EWC News 4/2023](#)).

L'élaboration du nouveau pacte avait été convenue en janvier 2024 lors d'un sommet social (voir [rapport dans EWC News 1/2024](#)). Dans ce contexte, il est particulièrement important pour les syndicats de continuer à recevoir des subventions de l'UE, notamment pour renforcer leurs capacités en Europe centrale et orientale. La Commission européenne va nommer son propre représentant pour le dialogue social.

[Communiqué de presse de signature](#)
[Le pacte dans son intégralité](#)

Une protection sociale exigée en cas de restructuration

Le 13 mars 2025, le Parlement européen a adopté à Strasbourg une résolution sur les aspects sociaux et de l'emploi des restructurations, et la nécessaire protection de l'emploi et des droits des travailleurs. Estelle Ceulemans, socialiste belge et initiatrice de cette résolution, a été secrétaire générale de la confédération FGTB de 2018 jusqu'à son élection au Parlement européen en juin 2024.



Cette résolution est désormais la position officielle du Parlement européen concernant la garantie des droits des travailleurs en cas de restructuration. Elle vise également à renforcer la cogestion et la responsabilité sociale des entreprises. Le texte appelle également à investir dans l'innovation et les secteurs d'avenir afin de garantir l'autonomie stratégique de l'Europe et de créer des emplois de qualité dans le cadre d'une transition équitable vers la neutralité climatique. À cet effet, la Commission européenne doit présenter une feuille de route pour mettre en œuvre concrètement le « pilier européen des droits sociaux » convenu en 2017 (voir [rapport dans EWC News 4/2017](#)). Cette résolution revêt une importance particulière, car la Commission européenne ne prend actuellement aucune initiative en matière de droit du travail et cherche à réduire les normes sociales par le biais de paquets « omnibus » (voir [rapport dans EWC News 1/2025](#)).

[Le texte de la résolution](#)

L'UE reporte les obligations de rapport sur la surveillance des chaînes d'approvisionnement



Depuis juillet 2024, la directive controversée sur le devoir de diligence des entreprises en matière de protection de l'environnement et de droits de l'homme (« Corporate Sustainability Due Diligence ») est en vigueur. Les États membres devaient disposer de deux ans pour la transposer dans leur droit national (voir [rapport dans EWC News 3/2024](#)). Ce délai est toutefois prolongé d'un an. Le 3 avril 2025, le Parlement européen a voté en urgence, par 531 voix contre 69 et 17 abstentions, en faveur d'une proposition de la Commission européenne (paquet « Omnibus I ») visant à simplifier la législation dans les domaines du développement durable ou des investissements (voir [rapport dans EWC News 1/2025](#)).

Parallèlement, les entreprises européennes employant plus de 5 000 personnes et réalisant un chiffre d'affaires annuel de plus de 1,5 milliard d'euros, ainsi que les entreprises de pays tiers réalisant un chiffre d'affaires de plus de 1,5 milliard d'euros dans l'UE, ne devront se conformer aux obligations de diligence raisonnable qu'à partir de juillet 2029. Les dates butoirs de juillet 2028 et juillet 2029, auxquelles les groupes de petites entreprises devront appliquer les règles, restent inchangées. La Fondation Hans Böckler avait précédemment averti que la réduction et le report des obligations de reporting pourraient entraîner une détérioration de la transparence, nuire à la qualité et à l'efficacité du reporting et ainsi compromettre les objectifs politiques en matière de climat.

[Communiqué de presse du Parlement européen](#)

[Texte de la modification de la directive](#)

[La position des fédérations syndicales européennes](#)

[La position de la Fondation Hans Böckler](#)

3. Rapports des différents pays

Le Parlement tchèque empêche l'abolition de la protection contre le licenciement

Le 7 mars 2025, la Chambre des députés de Prague a adopté une grande réforme du droit du travail. Une clause controversée, qui aurait permis des licenciements sans indication de motifs, a toutefois été rejetée. Outre l'opposition, les chrétiens-démocrates au pouvoir ont également rejeté cette clause, tandis que deux partis conservateurs de droite au gouvernement ont voté pour. Selon la confédération syndicale tchéco-morave ČMKOS, la suppression totale de la protection contre le licenciement exposerait tous les travailleurs à l'arbitraire de leur employeur. Les licenciements pour des raisons d'âge, de sexe, d'état de santé ou d'activité syndicale



seraient possibles et répandraient la peur de s'engager pour de meilleurs salaires et conditions de travail. La confédération syndicale tchéco-morave ČMKOS avait déclaré qu'elle était prête à faire grève, y compris aller jusqu'à une grève générale.

En revanche, les autres dispositions du paquet législatif ont été saluées par tous. Il s'agit notamment de la prolongation de la période d'essai, de l'assouplissement du délai de préavis avantageux pour les deux parties et de l'extension du droit à l'emploi initial après un congé parental à deux ans. Le montant de l'allocation de chômage passera de 65 à 80 % du revenu net antérieur, puis sera réduit progressivement à 40 %. Les personnes âgées de 52 ans et plus pourront percevoir des allocations de chômage plus longtemps. À l'avenir, les salaires pourront également être payés en €. Les entreprises peuvent déjà tenir leur comptabilité en € et payer leurs impôts en € depuis début 2024. Le gouvernement entend ainsi accélérer l'adhésion à la monnaie unique (voir [rapport dans EWC News 1/2024](#)). Les changements entreront en vigueur le 1er juin 2025. À partir de 2026, les allocations de chômage seront ajustées. La République tchèque a le taux de chômage le plus bas de l'UE et souffre d'une pénurie de main-d'œuvre qualifiée (voir [rapport dans EWC News 4/2021](#)).

[Communiqué de presse sur la réforme prévue](#)
[Petit guide du droit du travail tchèque](#)

Une meilleure protection des représentants des travailleurs en Suisse



Le 21 mars 2025, le gouvernement suisse a adopté un ensemble de 13 mesures visant à protéger les salaires élevés contre la sous-enchère des entreprises de détachement de l'UE, en particulier dans le secteur de la construction. Il s'agit d'empêcher les entreprises de l'UE d'exiger des prix suisses et de payer des salaires inférieurs aux standards locaux. Les organisations patronales, les syndicats et les cantons s'étaient auparavant mis d'accord sur les détails. Un obstacle important à l'approbation par le pays d'un nouvel accord visant à approfondir les relations avec l'Union européenne est ainsi levé. En mai 2021, un accord-cadre comparable avait encore échoué précisément sur ces questions (voir [rapport dans EWC News 3/2021](#)).

Le renforcement des conventions collectives de travail de portée générale fait également partie du paquet législatif visant à garantir le niveau actuel de protection des salaires. Depuis des années, la Suisse participe au marché intérieur européen par le biais d'accords bilatéraux impliquant la libre circulation des salariés. Des « mesures d'accompagnement » ont permis d'atténuer les conséquences négatives et donc d'accroître la diffusion des conventions collectives. Pour renforcer les conventions collectives, il faut protéger les travailleurs actifs au niveau syndical. Or, le droit suisse du licenciement ne correspond pas aux normes internationales. La Suisse fait actuellement l'objet d'une plainte auprès de l'Organisation internationale du travail (OIT) à Genève. Une modification de la loi devrait donc permettre à l'avenir de mieux protéger les représentants élus des travailleurs contre les licenciements arbitraires.

[Communiqué de presse sur la décision du gouvernement](#)
[Les revendications des syndicats concernant la protection des salaires](#)
[Manifeste du syndicat Unia](#)

Changements pour les comités d'entreprise et les syndicats en Allemagne

Depuis le 6 mai 2025, l'Allemagne est de nouveau gouvernée par une « grande coalition » composée de chrétiens-démocrates et de sociaux-démocrates, comme la dernière fois entre 2013 et 2021. L'accord de coalition vise à fixer un cadre pour relever les défis croissants de la numérisation et de l'intelligence artificielle dans le monde du travail et à promouvoir des solutions de partenariat social. Il est prévu de modifier la loi relative à l'organisation des entreprises afin qu'à l'avenir, les réunions du comité d'entreprise en ligne, les assemblées d'entreprise et les élections en ligne soient également possibles. La réforme de juin 2021 doit ainsi être étendue (voir [rapport dans EWC News 2/2021](#)).



Le taux de couverture des conventions collectives, qui n'est que de 49 % en Allemagne, doit être renforcé. Cela implique que les syndicats obtiennent un droit d'accès numérique dans les entreprises afin de recruter des membres et de les informer sur leurs conventions collectives. En janvier 2025, la Cour fédérale du travail avait encore refusé cela en se fondant sur la situation juridique actuelle (voir

[rapport dans EWC News 1/2025](#)). En outre, l'adhésion aux syndicats doit être rendue plus attractive par des incitations fiscales pour les membres. Le salaire minimum légal, qui n'était que de 9,82 € en 2022, doit être revalorisé pour atteindre 15 € de l'heure d'ici 2026.

Aucune mention n'est faite des comités d'entreprise européens et de la codétermination

Le renforcement des comités d'entreprise européens et de la codétermination au sein des conseils de surveillance des entreprises européennes figurait déjà dans l'accord de coalition de la grande coalition en 2013 (voir [rapport dans EWC News 4/2013](#)), mais n'a jamais été mis en œuvre. En 2021, l'accord de coalition du gouvernement « tricolore » prévoyait même un arrêt de la fuite de la codétermination par la transformation en SE (voir [rapport dans EWC News 4/2021](#)). Jusqu'à la rupture de la coalition en novembre 2024, rien n'a été fait. Dans l'accord de coalition actuel, ce sujet n'est pas du tout mentionné. La loi allemande sur la chaîne d'approvisionnement (voir [rapport dans EWC News 1/2023](#)) doit être abolie.

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

[Aperçu des projets en matière de droit du travail](#)

[Évaluation de l'accord de coalition par la Confédération allemande des syndicats](#)

4. Décisions de justice récentes

Décision de principe sur les amendes en vertu du RGPD



Le 13 février 2025, la Cour de justice de l'Union européenne a rendu sa décision concernant le calcul des amendes en cas de violation de la protection des données. Selon le RGPD, en vigueur depuis mai 2018 (voir [rapport dans EWC News 1/2016](#)), celles-ci doivent être « effectives, proportionnées et dissuasives » et peuvent atteindre jusqu'à 4 % du chiffre d'affaires mondial du dernier exercice. Dans le cas concret, le litige portait sur la question de savoir si le chiffre d'affaires de l'ensemble du groupe ou seulement de l'entreprise accusée devait être pris en compte.

L'arrêt se réfère à un litige au Danemark. L'autorité de protection des données a accusé le distributeur de meubles Ilva d'avoir enfreint la législation sur la protection des données entre mai 2018 et janvier 2019 dans le cadre du stockage des données d'anciens clients. Leader du marché au Danemark, l'entreprise est également présente dans plusieurs pays scandinaves. Selon l'autorité de protection des données, l'amende devrait s'élever à 1,5 million de couronnes (200 000 €). Le tribunal pénal de première instance s'est basé sur le chiffre d'affaires de l'entreprise concernée et n'a fixé l'amende qu'à 100 000 couronnes (13 400 €). La Cour d'appel a soumis la question à la Cour de justice de l'Union européenne, qui considère le chiffre d'affaires du groupe comme la base de calcul s'il s'agit d'une « unité économique », même si celle-ci est constituée de plusieurs personnes morales (filiales).

Pertinence également pour le droit du CEE

Étant donné que la formulation « effectif, proportionné et dissuasif » s'applique également aux sanctions prévues par la directive CEE, il conviendrait d'utiliser la même base de calcul en cas d'infraction au droit du CEE. Il n'a pas encore été décidé si le plafond serait ici de 4 % du chiffre d'affaires mondial du dernier exercice. Le Parlement européen le demande, mais les tribunaux n'ont infligé que des amendes allant jusqu'à 44 000 € (voir [rapport dans EWC News 4/2021](#)).

[Texte de l'arrêt](#)

[Rapport sur l'arrêt](#)

Amendes pour transposition tardive de la directive sur les lanceurs d'alerte

Le 6 mars 2025, la Cour de justice de l'Union européenne a condamné cinq pays à des amendes pour avoir tardé à transposer cette directive dans leur droit national. L'Allemagne doit payer 34 millions € d'amende, la République tchèque, la Hongrie, l'Estonie et le Luxembourg entre 2,3 millions et 375 000 €. La directive est en vigueur depuis décembre 2019 et protège les lanceurs d'alerte qui signalent des activités illégales, des violations de la loi et des fautes professionnelles contre des représailles (voir [rapport dans EWC News 4/2019](#)).



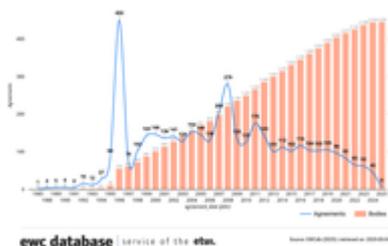
Aucun pays de l'UE n'a transposé la directive dans son droit national à temps pour décembre 2021.

Ce n'est qu'avec un grand retard que cela a été fait partout, dernièrement en Pologne, où la loi est entrée en vigueur en septembre 2024. Une amende de 7 millions € a été infligée à la Pologne dès avril 2024, avec une amende quotidienne de 40 000 € tant que les conditions ne sont pas remplies. En décembre 2020, un guide pratique à l'attention des représentants des travailleurs a été publié sur ce sujet (voir [rapport dans EWC News 1/2021](#)).

[Communiqué de presse de la Cour de justice](#)
[Arrêt contre l'Allemagne](#)
[Rapport sur l'arrêt](#)

5. Statistiques récentes sur le CEE et la SE

Recul des créations de CEE, forte augmentation des comités d'entreprise SE



Depuis vingt ans, l'Institut syndical européen (ETUI) gère une base de données en ligne contenant les textes des accords CEE et SE, qui est considérée comme la principale source d'information lors des recherches. Le travail de l'institut est soutenu financièrement par l'Union européenne. La base de données fournit également des statistiques récemment mises à jour. Depuis 1985, date de la création du premier CEE dans un groupe français, 1 800 comités d'entreprise européens et comités d'entreprise SE ont été créés. Un tiers d'entre eux n'existe cependant plus, le plus souvent à la

suite de fusions d'entreprises.

On dénombre actuellement 1 233 comités d'entreprise européens et comités d'entreprise SE actifs. L'augmentation a été particulièrement forte en 1996, dans le contexte de l'adoption de la directive relative aux CEE. On dénombrait alors 450 accords de CEE, dont 202 étaient des créations récentes. En 2008 également, un nombre particulièrement élevé d'accords CEE ont été révisés en raison de la révision imminente de cette directive. Depuis, la courbe (en bleu sur le graphique) descend fortement : en 2024, seules 45 nouvelles créations ont été enregistrées. La création de nouveaux comités d'entreprise SE, nom donné aux comités d'entreprise européens dans les entreprises ayant la forme juridique d'une société européenne (SE), évolue quant à elle tout à fait différemment. Basés sur la directive SE, ils ne peuvent être créés que depuis 2004. Il y a actuellement 227 comités d'entreprise SE, dont 176 en Allemagne. Un nouveau comité est créé tous les quinze jours en moyenne. En 2018, pour la première fois, plus de comités d'entreprise SE que de comités d'entreprise européens ont été créés dans toute l'Europe. Il y a désormais plus de comités d'entreprise SE (176) que de comités d'entreprise européens (117) dans les entreprises allemandes. Cette situation est due à la possibilité offerte par la directive SE d'échapper à la cogestion allemande (voir [rapport dans EWC News 2/2024](#)). Dans la plupart des pays de l'UE, les comités d'entreprise SE sont en revanche totalement inconnus.

Les conséquences du Brexit ne font pas l'objet d'une étude statistique

La plupart des comités d'entreprise européens continuent de fonctionner selon le droit allemand, parmi lesquels figurent également quelques entreprises américaines et suisses. La France arrive en deuxième position. Avant le Brexit, la Grande-Bretagne occupait la troisième place, avec notamment des entreprises américaines. Après le Brexit, la plupart ont transféré le CEE en Irlande (voir [rapport dans EWC News 1/2021](#)), mais il manque des statistiques précises à ce sujet. Suivent la Belgique, la Suède et les Pays-Bas. De nombreux pays d'Europe de l'Est n'abritent aucun CEE, car il n'y a pas de siège de groupe dans ces pays. Ils sont cependant représentés par des délégués au sein des CEE d'Europe de l'Ouest. Seuls 3 % des comités d'entreprise européens et 6 % des comités d'entreprise SE n'ont pas conclu d'accord parce que les négociations avec la direction centrale ont échoué. Ces CEE ou comité d'entreprise SE travaillent « en vertu de la loi », ce qui est souvent source de conflits dans le travail quotidien.

Depuis 1997, 166 litiges ont été enregistrés

La base de données enregistre également des procédures judiciaires concernant le droit du CEE et de la SE, soit en moyenne six cas par an. La plupart du temps, les conflits portent sur l'étendue et le moment de l'information et de la consultation en cas de restructuration. Le point culminant a été atteint en 2008, avec 16 procédures judiciaires. La décision la plus importante de toute la jurisprudence du CEE est l'affaire Gaz de France (voir [rapport dans EWC News 1/2008](#)). Sur les 166 procédures judiciaires connues, environ la moitié a pu être résolue à l'amiable. Au cours des premières années suivant l'entrée en vigueur de la directive sur le CEE, la plupart des plaintes ont été déposées en France, puis l'action s'est déplacée vers la Grande-Bretagne. Même après le Brexit, des procédures judiciaires y ont lieu, car la législation britannique sur le CEE n'a pas été abrogée. La procédure menée par le prestataire de services de personnel Adecco en Suisse, qui a atteint la Cour suprême du

Royaume-Uni, a été particulièrement spectaculaire (voir [rapport dans EWC News 4/2024](#)).

En Allemagne, une tentative de stopper la fermeture d'une usine en Espagne par une injonction provisoire a échoué en 2011 (voir [rapport dans EWC News 3/2011](#)). En Autriche, la Cour suprême a tranché en 2023 des questions européennes relatives aux CEE (voir [rapport dans EWC News 4/2023](#)). En juillet 2025, la Cour suprême d'Irlande se penchera pour la première fois sur le droit du CEE (voir [rapport dans EWC News 1/2025](#)). En 2024, deux décisions de principe ont été rendues concernant le droit de la SE, dont l'issue a été très négative pour les salariés (voir [rapport dans EWC News 4/2024](#)).

[La base de données du CEE](#)

[Aperçu des dernières statistiques](#)

[Compilation des décisions de justice pertinentes](#)

6. Évasion de la codétermination par la transformation en SE

L'entreprise familiale allemande évite la codétermination paritaire

Le 15 janvier 2025, un accord de SE a été conclu à Ratingen pour Trox. L'entreprise, dont le siège social se trouve à Neukirchen-Vluyn (Basse-Rhénanie), emploie 5 000 personnes dans le monde entier et est le leader mondial du marché de la ventilation et de la climatisation des locaux. Dans le cadre de la transformation en SE, la participation des salariés au conseil de surveillance a été gelée à un tiers (deux sièges sur six). Les deux représentants des travailleurs seront désormais élus parmi les membres du comité d'entreprise SE, qui remplace le comité d'entreprise européen existant depuis 2017.



Il compte neuf membres, dont cinq Allemands, et représente dix pays de l'UE, ainsi que la Norvège. Les petits pays se partagent un mandat, mais sont invités aux réunions lorsqu'ils sont directement concernés. S'y ajoutent également un délégué invité de Grande-Bretagne et un de Suisse. Le comité d'entreprise SE se réunit deux fois par an en présentiel et élit un comité exécutif de trois membres. Toutes les autres réunions ont lieu sous forme de visioconférence ou de conférence téléphonique. Il a un droit d'accès à toutes les entreprises du champ d'application de l'accord SE et peut informer le personnel de tous les pays via sa propre présence sur l'intranet. Pour les consultations dans des circonstances exceptionnelles, le délai est de sept semaines, y compris une réunion en présence du comité d'entreprise de la SE. Ce n'est qu'ensuite que la direction centrale peut mettre en œuvre ses plans de restructuration. En cas de litige découlant de l'accord sur la SE, une procédure de conciliation est prévue, qui se termine par une décision contraignante de l'arbitre.

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

Le fabricant d'équipements techniques domestiques exclut complètement la codétermination



Le 29 avril 2025, un accord de participation SE a été signé pour le groupe TECE, dont le siège est à Emsdetten (Westphalie). Cette entreprise familiale, qui fabrique des systèmes sanitaires sur cinq sites, emploie 1 700 personnes. Les 14 membres du futur comité d'entreprise SE représentent 17 pays du marché intérieur européen. La Pologne est le plus grand pays avec 660 salariés, suivie de l'Allemagne avec 580 salariés (quatre mandats chacun). Les 170 salariés d'Espagne élisent deux délégués ; les pays ayant de petites filiales de distribution ne sont pas représentés. Deux réunions plénières par an ont lieu en présentiel, et une troisième, sans la direction centrale, se tient sous forme de visioconférence. Le président-élu et deux vice-présidents forment le bureau, qui se réunit généralement par visioconférence. Il en va de même pour les autres commissions que le comité d'entreprise peut créer.

Le personnel est exclu de manière permanente de la participation au conseil de surveillance. En revanche, le comité d'entreprise SE reçoit des copies de tous les documents de l'assemblée générale des actionnaires, des ordres du jour de la direction et du conseil de surveillance, ainsi que des rapports sur le développement durable. Les dispositions de référence de la directive SE s'appliquent à l'information et à la consultation du comité, y compris la double procédure de consultation typique d'une SE. Les remarques et propositions du comité d'entreprise SE doivent faire l'objet de discussions sérieuses dans l'objectif d'influencer réellement les décisions prévues. La direction ne peut mettre en œuvre des mesures qu'après une deuxième réunion avec le comité d'entreprise SE. Les documents ne sont pas traduits par des traducteurs humains, mais par des outils de traduction numérique dans la langue locale.

Droit aux assemblées du personnel

Le comité d'entreprise de la SE a accès à tous les établissements du marché intérieur. Il peut même organiser des assemblées du personnel dans tous les pays où il n'y a pas de représentation des travailleurs. Les frais de déplacement et d'interprétation simultanée sont alors financés par la direction centrale. En 2026, une nouvelle usine sera ouverte à Novska, en Croatie, et la production y sera transférée depuis Wuppertal, en Allemagne.

Procédure de statut pour un fabricant de batteries chinois

Le 6 mai 2025, le comité d'entreprise de Contemporary Amperex Technology Thuringia (CATL) a déposé une plainte auprès du tribunal régional d'Erfurt afin que la composition du conseil de surveillance soit fixée par la justice dans le



cadre d'une procédure de statut. Jusqu'à présent, ni la participation d'un tiers ni la codétermination paritaire n'ont été mises en place chez CATL, bien que l'entreprise emploie environ 2 400 travailleurs en Allemagne. Une procédure de statut comparable est également en cours depuis avril 2024 chez N26, la banque directe basée à Berlin (voir [rapport dans EWC News 2/2024](#)). La question a pris une acuité particulière après le lancement, le 18 février 2025, du processus de transformation en société européenne (SE), qui permet d'exclure complètement la cogestion au sein du conseil de surveillance. Le 30 avril 2025, l'EWC Academy a organisé une formation pour les élus allemands (photo).

CATL est le plus grand fabricant de batteries pour voitures électriques au monde, avec une part de marché de 40 %. Il fait aujourd'hui partie des dix plus grands fournisseurs automobiles mondiaux. En décembre 2022, le premier site de production en dehors de la Chine a été mis en service à Arnstadt, en Thuringe. Une usine à Debrecen (Hongrie) devrait s'y ajouter d'ici la fin de l'année 2025 (voir [rapport dans EWC News 2/2023](#)). À Saragosse (Espagne), CATL veut construire une grande usine de batteries en collaboration avec Stellantis. Comme il n'y a pas de salariés en dehors de l'Allemagne à l'heure actuelle, le groupe spécial de négociation ne compte que dix membres allemands.

[Article de presse sur le litige chez N26](#)

[Bref rapport sur le partenariat social dans les entreprises chinoises](#)

[Étude sur la pratique de la codétermination dans les entreprises avec des investisseurs chinois](#)

7. Création de comités d'entreprise européens

Un groupe chimique japonais anticipe la nouvelle directive CEE



Le 18 décembre 2024, un accord CEE a été conclu avec le fabricant de graphite et de noir de carbone Tōkai Carbon. L'entreprise, dont le siège se trouve près de Tokyo, a acquis ces dernières années des sites de production en France, en Allemagne, en Italie et en Pologne, et est ainsi tombée sous le coup de la directive CEE. Elle fournit principalement les secteurs de l'industrie des pneus, des cellules solaires et des semi-conducteurs. Le nouveau CEE fonctionne selon le droit allemand et représente 1 500 salariés dans ces quatre pays. Le Royaume-Uni n'a pas été inclus. Le siège de la direction centrale se trouve à Wiesbaden.

Comme le prévoit la nouvelle directive sur le CEE, deux réunions plénières ont lieu chaque année, dont une sous forme de vidéoconférence. Le bureau se compose de trois membres, et peut atteindre sept membres si le CEE s'agrandit. Il se réunit quatre fois par an avec la direction centrale, dont deux fois en visioconférence. Les réunions extraordinaires ont toujours lieu en présentiel et le bureau peut demander à ce que tous les membres du CEE puissent y participer. La procédure de consultation en cas de restructuration doit normalement être terminée dans un délai de six semaines. Le catalogue de thèmes du CEE comprend la qualification du personnel lors des processus de transformation, la réduction de l'empreinte carbone, la durabilité ainsi que la protection du travail et de la santé. Le CEE et la direction centrale peuvent créer des groupes de travail sur des sujets tels que la numérisation.

Comme le stipule la nouvelle directive sur le CEE, les hommes et les femmes doivent occuper chacun au moins 40 % des sièges de cette instance. Des critères clairs régissent la confidentialité. Ainsi, la direction centrale expliquera dans chaque cas si des informations doivent être traitées comme confidentielles, pourquoi, envers qui et pendant combien de temps. Tous les coûts liés à la mise en place, au fonctionnement et à la formation du CEE sont pris en charge par la direction centrale, y

compris les conseils juridiques, la représentation juridique et les procédures judiciaires. Le CEE peut faire appel à un expert par thème et non par réunion. Il peut également se faire accompagner en permanence par un coordinateur de la Fédération européenne des syndicats de l'industrie (IndustriALL). Le droit à la formation suit la loi allemande sur les CEE. Des formations en interne ainsi que la participation à des manifestations externes sont possibles. Pour régler les litiges, une instance de conciliation composée de trois personnes est mise en place. En cas de résiliation de l'accord CEE, le CEE n'est pas menacé de dissolution ; au lieu de cela, les prescriptions subsidiaires s'appliquent immédiatement (CEE « par force de loi »).

Le fabricant d'emballages mexicain crée un CEE au Danemark

Le 26 février 2025, un accord sur le CEE a été signé au siège d'Envases Europe à Løsning (Jutland central). Le groupe possède 92 sites de production sur trois continents et emploie 12 000 personnes dans le monde entier. Il produit notamment des boîtes pour aliments et boissons. Outre le Danemark, la Suède, l'Allemagne, l'Autriche, la Hongrie et les Pays-Bas sont représentés au sein du CEE. Le CEE peut en outre informer tous les salariés européens, par exemple au Royaume-Uni.



Le président-élu du CEE vient toujours du Danemark, le vice-président d'Allemagne. Ils forment le comité restreint et sont les seuls à être informés en cas de circonstances exceptionnelles. De plus, il existe un secrétariat pour les tâches administratives composé du président-élu du CEE, d'un représentant de la direction et d'une secrétaire. Deux réunions du CEE ont lieu chaque année, l'une sous forme de vidéoconférence et l'autre de réunions en présentiel sur des sites différents. Lors des deux premières réunions, seuls des interprètes de chuchotage sont utilisés à titre d'essai et le nombre de langues est considérablement réduit. Le CEE peut utiliser les coûts économisés pour des experts, des formations, des visites d'usines et des campagnes.

Les acquisitions ne sont pas communiquées au CEE tant que l'information n'a pas été rendue publique. Les coordinateurs syndicaux peuvent participer à toutes les réunions, mais ne sont pas payés par l'entreprise. Les experts externes sont payés, mais ne peuvent pas participer aux réunions avec la direction. L'accord sur le CEE est valable jusqu'en mars 2027. Si aucun nouvel accord n'est conclu d'ici là, les prescriptions subsidiaires s'appliquent automatiquement (CEE « par force de loi »). Une dissolution du CEE n'est pas prévue.

8. Accords d'entreprise paneuropéens

Diversité et inclusion dans un groupe environnemental français



Le 26 mars 2025, un accord-cadre sur la diversité et l'inclusion pour Veolia a été conclu à Paris. Il concerne les 120 000 salariés du groupe sur le marché intérieur européen et au Royaume-Uni. Le groupe français est présent dans les secteurs de l'eau, de l'assainissement, des déchets et de la distribution d'énergie.

L'accord-cadre a été élaboré avec la direction centrale par un groupe spécial de négociation (GSN) que le CEE avait constitué à cet effet. Il contient dix lignes directrices sur le traitement de la diversité des genres, des orientations sexuelles, des handicaps et des origines sociales et ethniques. Un comité de suivi composé de représentants du CEE et des syndicats a accès à une série d'indicateurs sociaux collectés au sein du groupe. Veolia dispose depuis 2005 d'un comité d'entreprise européen dont les dispositions sont exemplaires et qui ont encore été améliorées en juin 2015 (voir [rapport dans EWC News 2/2015](#)). Depuis décembre 2013, il existe un accord européen sur la santé et la sécurité au travail (voir [rapport dans EWC News 1/2013](#)).

[Rapport de la signature](#)
[Télécharger l'accord](#)

Le groupe de soins français veut améliorer la santé et la sécurité au travail

Depuis le 10 avril 2025, le comité d'entreprise SE de Clariane (anciennement Korian) négocie une amélioration du protocole sur la santé, la sécurité et la prévention des accidents du travail, conclu pour la première fois en novembre 2021 (voir [rapport dans EWC News 4/2021](#)). Depuis lors, neuf réunions du comité européen d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ont eu lieu



pour suivre et évaluer la mise en œuvre du protocole. Dans le nouveau protocole, le comité d'entreprise souhaite aborder les thèmes supplémentaires suivants : risques psychosociaux et dépression, organisation du travail et charges de travail structurelles, bien-être au travail, absentéisme (et impact sur les collègues), violence par des tiers ainsi que taux d'occupation et quotas de personnel.

Clarine, dont le siège est à Paris, est l'un des plus grands groupes de soins cotés en bourse en Europe. Il emploie 63 000 personnes qui prennent soin de près de 900 000 personnes dans 1 220 établissements en France, en Allemagne, en Belgique, en Italie, aux Pays-Bas et en Espagne. Le CEE a été créé en juin 2020 et transformé plus tard en comité d'entreprise SE. En novembre 2022, il a signé avec la direction centrale une déclaration commune contenant des recommandations concrètes pour renforcer le dialogue social et réduire l'absentéisme (voir [rapport dans EWC News 4/2022](#)).

[Rapport sur le début des négociations](#)

9. Le regard au-delà de l'Europe

Les techniciens éoliens de Vestas aux États-Unis se syndiquent



Le 6 mars 2025, le syndicat de l'énergie UWUA (Utility Workers Union of America) a annoncé qu'un petit groupe de techniciens du constructeur danois Vestas dans le Michigan s'était prononcé en faveur d'une représentation syndicale pour la première fois. Ils ont critiqué les normes de protection du travail insuffisantes, les équipes de 16 heures et les congés sans rémunération adéquate. L'UWUA avec 45 000 membres aux États-Unis, négociera pour eux une convention collective. Avant le vote, l'entreprise a mené une campagne antisyndicale pour éviter d'être liée par une convention collective. De telles méthodes sont très répandues aux États-Unis, y compris dans les groupes automobiles allemands (voir [rapport dans EWC News 2/2024](#)).

[Communiqué de presse de l'UWUA](#)

[Communiqué de presse de la Fédération internationale des syndicats d'industrie](#)

Une multinationale suédoise viole son propre accord aux États-Unis

Le 14 avril 2025, une délégation d'UNI Global, la fédération internationale des syndicats des services, a été empêchée d'entrer dans une usine d'Elanders, dans le New Jersey. Dans ce centre logistique qui fournit des clients de l'industrie de la mode new-yorkaise, la majorité du personnel a adhéré au syndicat SEIU et réclame une convention collective interne. Cependant, la direction n'a pas reconnu le syndicat et a commencé à faire pression sur le personnel avec l'aide de consultants externes, ce que l'on appelle le « union busting ». Cette pratique est contraire à l'accord-cadre international qu'Elanders a signé en janvier 2009, en même temps que la mise en place d'un comité d'entreprise européen (voir [rapport dans EWC News 1/2009](#)). Celui-ci comprend le droit à la liberté d'association et à la négociation collective. L'entreprise suédoise d'impression et d'emballage est devenue un fournisseur mondial de gestion de la chaîne d'approvisionnement, en particulier de logistique contractuelle, à la suite du rachat de l'entreprise allemande LGI Logistics Group en 2016.



[Rapport de la visite dans le New Jersey](#)

[Texte de l'accord-cadre](#)

Augmentation du salaire minimum des marins



Le 15 avril 2025, les armateurs et les syndicats ont convenu d'une hausse de 6,2 % du salaire minimum mondial des marins lors d'une réunion à l'Organisation internationale du travail (OIT) à Genève. Il s'élèvera à 690 \$ (607 €) à partir de janvier 2026. Le transport maritime est le seul secteur à disposer d'un salaire minimum officiellement reconnu. En vigueur depuis 1958, il vise à garantir un travail décent et à permettre aux marins de subvenir aux besoins de leur famille.

10. Sites web et outils numériques

Une application pour les comités d'entreprise facilite la communication avec le personnel

Depuis janvier 2025, l'application « meinBR-App » est disponible en Allemagne. Cet outil de communication a été développé il y a plus de cinq ans par la confédération syndicale autrichienne (ÖGB). Plus de 250 comités d'entreprise de la République alpine l'utilisent déjà. L'application offre des fonctions sur mesure permettant une communication flexible, sûre et indépendante avec le personnel. Elle permet également de rendre le travail des élus du CE visible. Les informations importantes peuvent être envoyées directement sur les smartphones du personnel par le biais de notifications push. Elle permet également de créer, d'envoyer et d'évaluer des formulaires et des inscriptions. Les utilisateurs ont le choix entre l'application pour smartphone et l'ordinateur.



[Découvrez les témoignages sur l'utilisation de l'application](#)
[L'application pour l'Autriche](#)
[L'application pour l'Allemagne](#)

Réseau de recherche sur la mondialisation du travail



Le Centre de recherche interuniversitaire sur la mondialisation et le travail (CRIMT) s'intéresse aux changements dans la vie professionnelle à l'échelle mondiale. Coordonné par l'Université de Montréal (Canada), il réunit 184 chercheurs en relations industrielles, en gestion des ressources humaines et en droit du travail. Ils proviennent de 19 instituts de recherche, beaucoup en Amérique du Nord, mais aussi en Belgique, en France et au Royaume-Uni. Le site web propose une série de publications ainsi que des invitations à des webinaires et des conférences sur les relations internationales du travail.

[Le site web du CRIMT](#)

La santé et la sécurité au travail dans une perspective anglo-saxonne

Depuis plus de 10 ans, un consultant et journaliste australien tient le SafetyAtWorkBlog. Il y aborde les problèmes de sécurité au travail de manière approfondie et en tant que penseur critique. Le blog a reçu plusieurs prix australiens et américains en tant que source numérique d'informations et d'analyses sur la santé et la sécurité au travail.



[Le blog SafetyAtWorkBlog](#)

L'entraide pour les populations défavorisées



Acorn est une association internationale qui compte 250 000 membres dans 15 pays et qui agit comme un syndicat pour ses membres, en particulier pour les personnes à revenus faibles et moyens. Acorn organise des activités d'entraide, des formations, des campagnes et des recherches sur les problèmes locaux : le coût du logement, le chômage, la stagnation des salaires et les services publics déficients. Parmi les sujets les plus récents figurent l'accessibilité des hôpitaux et le rôle de la microfinance dans la lutte contre la pauvreté. L'association a été fondée aux États-Unis en 2002 et possède des antennes européennes au Royaume-Uni, en Irlande, en France, en Belgique, en Italie, à Malte et en République tchèque.

[Le site web d'Acorn](#)

11. Nouvelles publications

Études de cas sur la codétermination lors de l'utilisation de l'intelligence artificielle (IA)

Le 5 février 2025, la Fondation Hans Böckler a publié une étude empirique intitulée « Les bots au bureau - L'intelligence artificielle et l'évolution du travail salarié dans la transformation numérique ». Elle se fonde sur 80 entretiens dans 21 entreprises et contient de nombreuses études de cas. Parmi celles-ci, on trouve un grand groupe technologique qui utilise l'IA pour gérer les salaires, un développeur de logiciels qui utilise des bots de chat pour le support client, un prestataire de services logistiques qui utilise l'IA pour gérer le personnel, une grande banque, une compagnie d'assurance, une start-up et un groupe automobile. L'étude examine les pratiques actuelles d'utilisation de l'IA et l'impact sur le travail des employés. Les auteurs observent chez les nouveaux employés du secteur technologique une forte orientation éthique et morale qui peut servir de point de départ pour la participation. En janvier 2025, un guide pratique sur l'IA destiné aux comités d'entreprise avait déjà été publié (voir [rapport dans EWC News 1/2025](#)).



[Brève description de l'étude](#)

[Téléchargez l'étude](#)

[Fiche d'information sur la charge pour la santé des systèmes basés sur l'IA](#)

Histoire de la fédération européenne des syndicats de services



Le 3 mars 2025, une rétrospective des 25 ans d'UNI Europa a été publiée. La fédération a commencé ses activités en janvier 2000, après que les quatre organisations qui l'ont précédée ont décidé de fusionner (à l'instar de la naissance de ver.di en Allemagne en 2001). La publication est divisée en trois chapitres. Le premier retrace l'histoire syndicale des quatre fédérations fondatrices : les fédérations internationales des employés, techniciens et cadres, des télécommunications et des services postaux, des imprimeurs et des graphistes, ainsi que des arts et des médias. La deuxième partie décrit les raisons principales de la fusion. La troisième partie présente les actions syndicales concrètes mises en œuvre depuis la création de l'organisation. Aujourd'hui, UNI Europa compte 242 syndicats dans 50 pays européens, qui représentent ensemble 7 millions de salariés dans les secteurs de service. Les professions représentées par UNI Europa représentent 60 % de la population active totale.

[Brève description de la brochure](#)

[Télécharger la brochure](#)

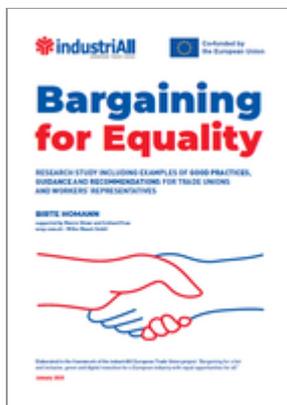
Évolution récente de l'emploi dans les pays de l'UE

Le rapport annuel sur l'emploi de l'UE est disponible depuis le 12 mars 2025. Il offre un aperçu des avancées de la politique de l'emploi et de la politique sociale, ainsi que des mesures adoptées par les États membres. L'accent est mis sur la mise en œuvre du pilier européen des droits sociaux (voir [rapport dans EWC News 4/2017](#)). Le taux d'emploi a atteint un nouveau record dans l'UE. Les Pays-Bas et la Suède sont en tête, l'Italie a le plus grand besoin de rattrapage. Le taux de travail à temps partiel le plus élevé est celui des Pays-Bas (près de 40 %), et le plus faible celui de la Bulgarie (moins de 5 %). Le taux de chômage des jeunes est le plus élevé en Espagne depuis des années, et le plus bas en Allemagne. La pénurie de main-d'œuvre qualifiée est particulièrement marquée en Belgique, aux Pays-Bas, en Autriche, en République tchèque et en Allemagne (dans cet ordre), tandis qu'elle est faible en Roumanie et en Bulgarie. Les salaires réels augmentent à nouveau, mais n'ont pas encore rattrapé les pertes subies pendant la pandémie de coronavirus. Les hausses de salaires les plus importantes ont été enregistrées en Roumanie et en Hongrie. Outre la comparaison à l'échelle européenne, le rapport contient une évaluation pour chaque pays.



[Télécharger le rapport sur l'emploi](#)

Guide de la négociation collective sur l'égalité de traitement au travail



Le 20 mars 2025, la Confédération européenne des syndicats de l'industrie (industriALL) a publié un guide « visant à doter les syndicats des outils et des stratégies nécessaires pour mettre fermement l'égalité sur la table des négociations ». Le rapport est le résultat d'un projet financé par l'UE sur l'égalité des chances dans la transformation verte et numérique. Un guide étape par étape va de l'évaluation et de l'analyse des inégalités sur le lieu de travail à des recommandations pour la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation d'impact, en passant par un guide pour la préparation et la conduite des négociations. L'objectif est d'aller au-delà des idées traditionnelles sur l'égalité des genres et de lutter contre les formes de discrimination, de harcèlement ou de préjugés afin de garantir l'égalité des chances pour tous. Ce thème est également abordé par les comités d'entreprise européens. Ainsi, en novembre 2024, le groupe de confection espagnol Inditex a conclu un accord européen sur la prévention de la violence envers les femmes et du harcèlement sur le lieu de travail (voir [rapport dans EWC News 1/2025](#)).

[Brève description du guide](#)
[Télécharger le guide](#)

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

Séminaire germano-polonais sur les comités d'entreprise à Dantzig

Du 2 au 4 avril 2025, un séminaire a eu lieu pour la deuxième fois à Dantzig (photo : les participants devant la porte de la grue, symbole de l'ancienne ville hanséatique). Les participants, pour moitié allemands et pour moitié polonais, ont échangé leurs points de vue sur les relations professionnelles de leurs pays respectifs et sur le fonctionnement de leurs comités d'entreprise européens. La Pologne est le principal pays de l'UE en Europe de l'Est et son économie est fortement liée à celle de l'Europe de l'Ouest. C'est pourquoi on trouve des délégués polonais dans plus de la moitié des comités d'entreprise européens. Depuis décembre 2023, la Pologne a un nouveau gouvernement de centre gauche favorable à l'Europe (voir [rapport dans EWC News 4/2023](#)). Pour clôturer le séminaire, un secrétaire syndical de Solidarność a fait



visiter l'ancien chantier naval de Lénine, cœur des grèves contre le régime communiste.

Séminaire de base CEE et SE au château de Montabaur



Du 22 au 25 avril 2025, vingt membres de comités d'entreprise de neuf entreprises se sont réunis pour le séminaire de base annuel au centre de formation et de conférence du château de Montabaur, situé directement à la gare TGV, à mi-chemin entre Francfort et Cologne. Le séminaire combinait les journées d'initiation pour les nouveaux venus avec un aperçu de la pratique de la représentation des travailleurs dans les entreprises d'autres pays, un entraînement à la communication interne et la pratique d'une procédure de consultation européenne. Un groupe de travail spécifique a été constitué pour traiter les questions relatives à la transformation en SE.

Unilever se sépare de sa division crèmes glacées

Le groupe britannique de biens de consommation Unilever prévoit de se séparer de cette division d'ici la fin de l'année 2025 pour l'introduire en bourse. À l'avenir, elle opérera sous le nom de « The Magnum Ice Cream Company » et aura son siège à Amsterdam. En 2024, elle a réalisé un chiffre d'affaires de 8,3 milliards €. Le 28 avril 2025, le comité restreint du CE européen s'est penché pour la première fois sur la question des conséquences de cette décision sur la structure de la représentation des travailleurs européens. Sur les 36 membres du CEE chez Unilever, neuf travaillent dans le secteur des crèmes glacées. Actuellement, avec le soutien de la EWC Academy, différentes options sont discutées pour la scission en deux comités d'entreprise de branche distincts, ainsi que pour l'avenir après l'entrée en bourse.



Chez Unilever, les restructurations et la vente d'unités commerciales entières sont monnaie courante, comme en témoigne la vente de la division margarine à un investisseur financier (voir [rapport dans EWC News 2/2017](#)). Depuis des années, le CEE mène une campagne sous le slogan « L'homme avant la marge », et a ainsi pu montrer qu'une augmentation de la rentabilité est compatible avec les attentes du personnel en termes de compétences et de capacités. En mars 2019, il a conclu avec la direction centrale un accord-cadre sur le développement stratégique du personnel (voir [rapport dans EWC News 1/2019](#)). Le 27 mai 2025, le CEE a obtenu une garantie de trois ans sur les conditions d'emploi pour l'ensemble du personnel de la division des glaces dans tous les pays de l'UE et au Royaume-Uni. La garantie légale en cas de transfert d'entreprise n'est que de douze mois.

[Rapport sur l'externalisation de la branche](#)
[Rapport sur la garantie d'emploi de trois ans](#)

13. Dates des séminaires actuels

Depuis janvier 2009, l'EWC Academy et son prédécesseur organisent des réunions et des séminaires à l'intention des membres des comités d'entreprise européens, des comités d'entreprise SE et des groupes spéciaux de négociation. Jusqu'à présent, 981 représentants des travailleurs de 326 entreprises y ont participé, dont beaucoup à plusieurs reprises. Cela correspond à 25 % de l'ensemble des comités d'entreprise transnationaux en Europe. Parmi eux, on compte également 30 entreprises ayant la forme juridique SE (société européenne). À cela s'ajoutent de nombreuses manifestations internes et des conférences invitées chez d'autres organisateurs.

[Aperçu des prochaines dates de séminaires](#)

Séminaire franco-allemand à Paris



Du 23 au 25 septembre 2025, un séminaire aura lieu à Paris pour la cinquième fois. L'objectif est de mieux comprendre les relations professionnelles et le système syndical en France et en Allemagne. Ceci est particulièrement important pour les élus au niveau européen, car la structure et le fonctionnement des CE européens sont marqués par le modèle allemand et néerlandais, le fondement de l'information et la consultation s'inspire de la France. Le point culminant sera la visite d'un salon destiné aux comités d'entreprise français.

[Le programme du séminaire](#)
[Rapport du dernier séminaire à Paris](#)

Séminaire sur la renégociation des accords CEE à Wurtzbourg

Le séminaire juridique annuel aura lieu du 7 au 10 octobre 2025, au château de Steinburg à Wurtzbourg. La nouvelle directive CEE devrait être adoptée dans le courant de l'année 2025. Étant donné que les nouvelles normes ne s'appliquent pas automatiquement dans tous les cas, un grand nombre d'accords CEE devront être adaptés. Des réglementations particulières s'appliquent et la période de négociation est limitée à deux ans. Ce séminaire couvrira les points critiques pour se préparer à cela.



[Le programme du séminaire](#)

Le 18^e congrès de Hambourg pour les CE européens et des sociétés européennes



Le prochain colloque aura lieu les 26 et 27 janvier 2026. Comme toujours, les derniers développements dans le paysage du CEE et de la SE, des exemples de bonnes pratiques de quelques entreprises ainsi que des décisions judiciaires actuelles seront présentés. Au cœur des débats : la poursuite du développement de la révision de la directive CEE. Le programme détaillé du colloque sera disponible après la pause estivale.

Manifestations internes

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

[Exemples de séminaires intras](#)

14. Mentions légales

Les EWC News sont publiées par :

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

Distribution de l'édition en langue allemande : 24 567 destinataires

Distribution de l'édition en langue anglaise : 4 596 destinataires

Distribution de l'édition en langue française : 4 329 destinataires

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

Pour vous [abonner](#) ou [désabonner](#) des CEE-News.

Nous attendons avec impatience de recevoir des suggestions pour ce bulletin d'information et des rapports de votre CEE. Veuillez nous écrire : info@ewc-academy.eu