

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

Bienvenue à l'édition n° 2 / 2026 des EWC-News

Contenu

- [1. Épreuve de force décisive à Dublin](#)
- [2. Transposition des actes juridiques de l'UE](#)
- [3. Rapports par pays](#)
- [4. Décisions judiciaires récentes](#)
- [5. Restructuration à l'échelle européenne](#)
- [6. Fusions et acquisitions annoncées](#)
- [7. Nouveaux accords CEE](#)
- [8. Le statut futur des accords CEE « volontaires »](#)
- [9. Regard au-delà de l'Europe](#)
- [10. Sites web intéressants](#)
- [11. Nouvelles publications](#)
- [12. EWC Academy : exemples tirés de notre travail](#)
- [13. Dates des prochains séminaires](#)
- [14. Mentions légales](#)

1. Épreuve de force décisive à Dublin

Un groupe américain refuse de prendre en charge les frais d'avocat du CEE



Les 30 juin et 1er juillet 2026, la Cour suprême de Dublin a tenu l'audience consacrée au pourvoi formé contre la décision rendue en novembre 2025 par la Haute Cour dans le litige opposant l'entreprise américaine Verizon (voir [rapport dans EWC-News 4/2025](#)). La direction centrale, dont le siège est à Dublin, avait introduit un pourvoi en cassation et, parallèlement, demandé qu'une question préjudicielle soit soumise à la Cour de justice de l'Union européenne. Le 30 avril 2026, la Cour suprême avait déclaré le pourvoi recevable.

Décision de la Cour suprême relative à l'admission du pourvoi en cassation

La question centrale porte sur la prise en charge des honoraires d'avocat liés à ce litige, pendant devant les différentes juridictions depuis 2021. Si la nouvelle directive sur les CEE apporte une réponse explicite à cette question (voir [rapport dans EWC-News 2/2025](#)), la directive de 2009, toujours en vigueur, laisse subsister une marge d'interprétation. Verizon soutient que l'obligation faite aux entreprises américaines implantées en Europe de prendre en charge les honoraires de l'avocat du comité d'entreprise européen (c'est-à-dire de la partie adverse) leur imposerait une charge excessive. Selon l'entreprise, un tel système reviendrait à accorder à la représentation des salariés un « chèque en blanc » lui permettant de multiplier les procédures judiciaires contre l'employeur. Cet argument semble toutefois méconnaître la pratique en vigueur dans plusieurs pays d'Europe continentale. Depuis de nombreuses années, les honoraires des avocats représentant les comités d'entreprise y sont régulièrement pris en charge par l'employeur, sans que cela n'ait entraîné une multiplication de recours abusifs. C'est notamment le cas aux Pays-Bas, où ce principe est appliqué depuis 1950 et en Allemagne (depuis 1952).

Contrairement, par exemple, aux CSE français, le comité d'entreprise européen (CEE) de Verizon ne dispose pas de son propre budget. Si l'employeur n'était pas tenu de prendre en charge les frais d'avocat, l'accès effectif à la justice pourrait être compromis et le fonctionnement même du système des CEE s'en trouverait fragilisé. L'Irlande ne dispose à ce jour que d'une expérience limitée en matière de comités d'entreprise européens, et son cadre juridique n'a pas encore pleinement intégré les spécificités de ce dispositif. Cette situation se reflète également dans la procédure d'infraction engagée par la Commission européenne en mai 2022 contre l'Irlande pour transposition insuffisante de la directive relative aux comités d'entreprise européens (voir [rapport dans EWC-News 2/2022](#)).

La question sera-t-elle renvoyée devant la Cour de justice de l'Union européenne ?

Jusqu'à présent, seuls trois États membres ont vu un comité d'entreprise européen porter un litige devant leur juridiction suprême : la France, l'Espagne et l'Autriche. Aucune de ces affaires n'a toutefois donné lieu à un renvoi préjudiciel devant la Cour de justice de l'Union européenne. En janvier 2024, la Cour suprême du Royaume-Uni a, quant à elle, refusé d'examiner un recours portant sur une question juridique relative à un CEE datant d'avant le Brexit (voir [rapport dans EWC-News 1/2024](#)). Un accord amiable a ensuite été rapidement conclu dans l'entreprise de travail temporaire Adecco (voir [rapport dans EWC-News 4/2024](#)). Entre 2001 et 2004, la Cour de justice de l'Union européenne s'est prononcée à trois reprises sur des litiges relatifs à la mise en place d'un comité d'entreprise européen. Les requérants étaient, dans chacun de ces cas, des comités d'entreprise allemands. À ce jour, la Cour de justice n'a toutefois encore jamais été appelée à statuer sur un litige impliquant un comité d'entreprise européen.

La décision de principe rendue en août 2023 par la Cour suprême de Vienne, à l'issue d'une procédure engagée par le CEE de Mayr-Melnhof Packaging, revêt une importance particulière pour l'affaire pendante en Irlande (voir [rapport dans EWC-News 4/2023](#)). S'appuyant sur cette décision, le tribunal du travail et des affaires sociales de Vienne a jugé, en août 2024, qu'un comité d'entreprise européen avait droit au remboursement intégral des frais d'avocat engagés dans le cadre de procédures relevant du droit du travail (voir [rapport dans EWC-News 3/2024](#)). Ce jugement autrichien a été traduit à l'intention des juges irlandais et versé au dossier. Il en va de même des considérations de principe figurant dans le commentaire « [Fitting](#) » de la loi allemande sur l'organisation sociale des entreprises (« Betriebsverfassungsgesetz »), ouvrage de référence faisant autorité auprès des DRH, des élus et des juridictions du travail en Allemagne. Il n'existe pas d'ouvrage de référence comparable dans le monde anglophone.

[Aperçu des décisions judiciaires en matière de droit des comités d'entreprise européens](#)

Annnonce d'événement

L'arrêt de la Cour suprême devrait être rendu dans les prochaines semaines. Il devrait apporter des réponses à plusieurs questions de principe concernant l'ensemble des comités d'entreprise européens soumis au droit irlandais. Les conséquences de cet arrêt seront présentées et analysées lors d'une réunion d'information en visioconférence organisée peu après sa publication.



[Le programme de la réunion d'information en visioconférence](#)

2. Transposition des actes juridiques de l'UE

La Suède souhaite renégocier la directive sur la transparence salariale

Le délai de transposition de la directive sur la transparence des rémunérations en droit national a expiré le 7 juin 2026. La majorité des États membres de l'Union européenne accusent toutefois un retard dans sa mise en œuvre : seules la Belgique, l'Italie, la Lituanie, Malte et la Slovaquie ont procédé à sa transposition dans les délais. Entrée en vigueur en juin 2023, cette directive vise à renforcer l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de valeur égale, ainsi qu'à réduire les écarts de rémunération entre les sexes (voir [rapport dans EWC-News 1/2021](#)).



Le gouvernement suédois, qui avait voté contre la directive en 2023, ne souhaite pas en assurer la mise en œuvre sous sa forme actuelle. Le 26 mars 2026, il a demandé l'ouverture de négociations en vue d'une simplification de ses dispositions. Pour la Commission européenne, cette option n'est toutefois pas envisageable. Elle pourrait engager une procédure d'infraction à l'encontre de la Suède, et la Cour de justice de l'Union européenne pourrait, le cas échéant, prononcer des sanctions financières, comme cela a déjà été le cas en mars 2025 dans l'affaire relative à la directive sur les lanceurs d'alerte (voir [rapport dans EWC-News 2/2025](#)). Indépendamment de ces développements, les dispositions de la directive sont directement invocables devant les juridictions nationales depuis le 7 juin 2026. En Allemagne, une loi sur la transparence des rémunérations est en vigueur depuis juillet 2017 ; celle-ci devra être mise en conformité avec le droit de l'Union. À ce jour, toutefois, aucun projet de loi de transposition n'a encore été présenté. Le 5 mars 2026, la Commission européenne a par ailleurs présenté sa stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes à l'horizon 2030.

Le contenu de la directive

Les entreprises employant au moins 100 salariés sont tenues de mettre en œuvre plusieurs obligations, notamment en matière de transparence des rémunérations et de réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes (gender pay gap). Elles doivent notamment établir un rapport sur les rémunérations et le transmettre à l'autorité compétente. Lorsqu'un écart de rémunération supérieur à 5 % entre les femmes et les hommes est constaté, l'employeur est tenu de le justifier. À défaut de justification objective, il doit y remédier dans un délai de six mois. Une évaluation des rémunérations doit en outre être réalisée en concertation avec le comité d'entreprise ou la représentation syndicale. Les causes des écarts constatés doivent être analysées de manière approfondie, afin de permettre leur réduction progressive, voire leur suppression.

[Téléchargement de la directive européenne sur la transparence des rémunérations](#)

[Aperçu de l'état d'avancement de la transposition par pays](#)

[La situation juridique en Allemagne](#)

[Détails de la loi de transposition en Pologne](#)

[Stratégie de la Commission européenne en matière d'égalité de genre](#)

Le règlement sur l'intelligence artificielle (IA) est assoupli



Depuis août 2024, le règlement sur l'intelligence artificielle est en vigueur, permettant à l'UE de jouer un rôle de pionnier à l'échelle mondiale en matière de régulation de l'IA (voir [rapport dans EWC-News 4/2023](#)). Indépendamment de ces développements, les dispositions de la directive sont directement invocables devant les juridictions nationales depuis le 7 juin 2026. En Allemagne, une loi sur la transparence des rémunérations est en vigueur depuis juillet 2017 ; celle-ci devra être mise en conformité avec le droit de l'Union. À ce jour, toutefois, aucun projet de loi de transposition n'a encore été présenté. Le 5 mars 2026, la Commission européenne a par ailleurs présenté sa stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes à l'horizon 2030.

Cette évolution s'inscrit dans le cadre de ce que l'on appelle l'« omnibus numérique », une refonte d'ensemble de la législation européenne relative aux données et à l'intelligence artificielle. En février 2025, la Commission européenne avait annoncé plusieurs paquets « omnibus » visant à simplifier le cadre réglementaire et à réduire les « charges administratives inutiles » pour les entreprises (voir [rapport dans EWC-News 1/2025](#)). Les trois paquets initialement envisagés ont depuis été portés à dix. Dans ce contexte, la directive sur le devoir de vigilance en matière de chaînes d'approvisionnement a également été récemment assouplie (voir [rapport dans EWC-News 4/2025](#)). Selon les organisations syndicales, ces dispositions du « paquet numérique » ne constituent pas de simples ajustements techniques, mais des modifications substantielles susceptibles d'affecter les droits fondamentaux et, dans certains cas, de les affaiblir. Les modifications apportées au règlement sur les machines font notamment l'objet de critiques. Elles pourraient entraîner des conséquences directes sur la protection de la santé et sécurité au travail, dans un contexte où les technologies d'intelligence artificielle sont de plus en plus intégrées aux machines industrielles, aux systèmes automatisés et aux équipements de protection utilisés sur les lieux de travail.

[Aperçu des modifications apportées au règlement sur l'IA](#)

[La résolution du Parlement européen](#)

[Analyse aus Sicht der Gewerkschaften](#)

[Les critiques de la Fédération européenne des syndicats de l'industrie](#)

[Télécharger le règlement sur les machines](#)

Annnonce d'événement

Avec l'intégration croissante de l'intelligence artificielle dans les processus opérationnels, les comités d'entreprise sont de plus en plus sollicités pour participer à la conception et à la mise en œuvre de ces systèmes. Dans ce contexte, plusieurs sessions de formation sont proposées aux élus.



[Programme de la formation](#)

Nouvelles règles sur la coordination des systèmes de sécurité sociale

Le 7 juillet 2026, le Parlement européen a approuvé, par 511 voix pour, 87 contre et 61 abstentions, des modifications destinées à garantir que les travailleurs ne perdent pas leur couverture de sécurité sociale lorsqu'ils se déplacent ou travaillent au-delà des frontières au sein du marché unique. La prochaine étape consiste en l'approbation formelle par le Conseil de l'Union européenne. Les nouvelles règles seront ensuite publiées au Journal officiel de l'Union européenne et entreront en application après une période transitoire de deux ans, soit à l'été 2028. Le règlement européen sur la

coordination des systèmes de sécurité sociale est en vigueur depuis 2010. Il s'applique à tous les États membres de l'Union européenne, ainsi qu'à la Norvège, à l'Islande, au Liechtenstein et à la Suisse. Depuis le Brexit, des règles de coordination spécifiques régissent également les relations entre l'Union européenne et le Royaume-Uni.



Le règlement porte principalement sur les droits aux allocations de chômage, aux prestations de soins de longue durée et aux prestations familiales en cas de déménagement dans un autre pays. Les salariés et les travailleurs indépendants détachés à l'étranger pour une durée maximale de 24 mois continueront d'être affiliés au régime de sécurité sociale du pays de l'UE où leur employeur est établi ou dans lequel ils exercent habituellement leur activité. Le nouveau règlement renforce également la coopération entre les États membres en matière d'échange d'informations afin de mieux détecter les fraudes, notamment celles impliquant des sociétés boîtes aux lettres. À l'avenir, les certificats A1 ne seront plus requis pour les déplacements professionnels de courte durée, tels que la participation à des conférences, des formations ou des réunions d'affaires. Cette exemption ne s'appliquera toutefois pas au secteur de la construction. La Confédération européenne des syndicats publie régulièrement un guide actualisé à l'intention des travailleurs mobiles (voir [rapport dans EWC-News 1/2023](#)).

[Communiqué de presse du Parlement européen](#)
[Résolution du Parlement européen](#)
[Fiche d'information sur le règlement révisé](#)
[Rapport statistique sur la coordination à ce jour](#)

3. Rapports par pays

Forte hausse des revenus en Bulgarie



La Bulgarie demeure le pays le plus pauvre de l'UE, avec les niveaux de salaires les plus bas et les plus fortes inégalités de revenus. Depuis le 1er janvier 2026, le salaire minimum mensuel y est fixé à 620 €, soit 3,75 € de l'heure (voir [rapport dans EWC-News 1/2026](#)). Paradoxalement, le pays enregistre depuis 2020 la plus forte progression des salaires réels parmi 30 pays européens, avec une hausse de 37,4 %, ce qui le place en première position en termes relatifs. La Serbie suit avec 25,4 %, puis la Croatie et la Lituanie avec 21,1 % chacune. La Roumanie, la Hongrie et la Pologne affichent également des augmentations significatives, comprises entre 18 % et 20 %. En moyenne, toutefois, une perte de pouvoir d'achat de 3 % a été constatée (notamment en Allemagne et en France), tandis qu'en Italie, elle atteint 9,2 %.

Le salaire horaire moyen en Bulgarie s'élève à 10,50 €, contre 49,70 € au Luxembourg et 34,50 € en Allemagne. La progression des salaires en Bulgarie a été soutenue par plusieurs mesures politiques, notamment une réforme introduite en 2024 prévoyant que le salaire minimum corresponde à au moins 50 % du salaire moyen national, conformément à l'orientation fixée par la directive européenne sur les salaires minimaux adéquats (voir [rapport dans EWC-News 2/2022](#)). Selon les données de la confédération syndicale bulgare CITUB, le niveau des revenus a désormais atteint 68 % de la moyenne de l'UE. Malgré cette progression, une part importante de la population active demeure en situation de pauvreté ou de précarité. Comparativement à d'autres pays d'Europe centrale et orientale, le taux de syndicalisation en Bulgarie reste relativement élevé (voir [rapport dans EWC-News 3/2023](#)).

Passage à l'euro début 2026

La Bulgarie a adopté l'euro comme monnaie officielle le 1er janvier 2026. Le pays participait déjà au mécanisme de change II depuis juillet 2020 (voir [rapport dans EWC-News 3/2020](#)). Avec une croissance de 3,1 %, l'économie bulgare affiche une progression supérieure à la moyenne de l'Union européenne, tandis que le taux de chômage, à 3,5 %, se situe à un niveau historiquement bas. Seuls la République tchèque, la Pologne et Malte enregistrent des taux de chômage légèrement inférieurs.

[Rapport sur l'évolution des revenus](#)
[Aperçu des salaires minimums en Europe](#)
[Baromètre syndical en Bulgarie](#)

Changement de pouvoir en Hongrie

Depuis le 9 mai 2026, la Hongrie a un nouveau Premier ministre : Péter Magyar a succédé à Viktor

Orbán, en poste depuis 16 ans. Son parti libéral-conservateur « Respect et Liberté » (Tisza) avait remporté une majorité des deux tiers lors des élections législatives du 12 avril 2026. Il souhaite faire de la Hongrie à nouveau un partenaire constructif de l'UE. Les tribunaux, les autorités chargées des enquêtes et les universités doivent retrouver leur indépendance, et la liberté de la presse doit être rétablie.



En matière de politique sociale, le nouveau gouvernement prévoit de doubler les allocations familiales, qui n'ont pas été revues à la hausse depuis 2008, de mettre en place des services de garde d'enfants accessibles à tous, d'indexer les retraites sur l'inflation et l'évolution des salaires, ainsi que d'allouer des dépenses publiques à la construction de logements sociaux. Il est également prévu d'instaurer un impôt sur la fortune de 1 % à partir d'un patrimoine d'un milliard de forints (2,8 millions €).

Les usines de batteries font l'objet d'un contrôle

Le gouvernement a annoncé un contrôle de l'ensemble des usines de batteries pour véhicules électriques dont l'implantation avait été encouragée afin de faire de la Hongrie l'un des principaux pôles mondiaux de production de batteries (voir [rapport dans EWC-News 2/2023](#)). Quelques mois avant les élections, un scandale lié à l'usine Samsung de Göd, près de Budapest — première installation de ce type entrée en production en 2017 — a suscité une vive attention. Selon plusieurs informations, les travailleurs y auraient été exposés pendant des années à des poussières de métaux lourds potentiellement cancérigènes, avec des concentrations dépassant parfois largement les limites autorisées. Le gouvernement de l'époque avait eu connaissance de la situation, sans procéder à une fermeture de l'installation, invoquant des considérations de politique économique. La construction d'une usine de batteries par CATL, considérée comme le plus important investissement étranger de l'histoire du pays, fait également l'objet de controverses. Depuis 2023, l'entreprise chinoise développe sa deuxième usine européenne à Debrecen ; la première est située à Arnstadt, en Thuringe (voir [rapport dans EWC-News 4/2025](#)).

[Rapport sur le programme électoral de Tisza](#)

Le gouvernement allemand veut mettre fin au contournement de la codétermination



Le 2 juillet 2026, la coalition au pouvoir, composée des démocrates-chrétiens et des sociaux-démocrates, a présenté un programme en 34 points intitulé « Relance économique et emploi ». Outre des mesures portant sur les retraites, la fiscalité, le marché du travail et la réduction des lourdeurs administratives, ce programme comporte un engagement clair en faveur du système allemand de codétermination en entreprise, passé largement inaperçu auprès du grand public. Le

point 21 se lit comme suit :

Il convient de mettre un terme à la pratique consistant à contourner les lois allemandes sur la codétermination en recourant à des « SE en attente » (également appelées « SE coquilles vides » ou shelf SEs). Dans le cadre des discussions sur l'introduction d'une 28e forme juridique d'entreprise à l'échelle de l'Union européenne (un « 28e régime »), le gouvernement fédéral affirme clairement que les garanties en matière de codétermination ne doivent pas être affaiblies.

En 2022, près de 2,5 millions de salariés répartis dans 400 grandes entreprises, soit 40 % de l'ensemble des grandes entreprises concernées, se sont vu refuser une codétermination paritaire au sein de leur conseil de surveillance. Cette situation résulte souvent de la transformation de ces entreprises en Société européenne (SE), une opération qui permet de figer le niveau de codétermination existant, voire d'y échapper totalement. La Fondation Hans Böckler publie régulièrement des données sur ce phénomène (voir [rapport dans EWC-News 2/2024](#)). La situation a été aggravée en mai 2024 par un arrêt de la Cour de justice de l'Union européenne, selon lequel une « société boîte aux lettres » créée sans salariés (une « SE en attente ») n'est pas tenue de mettre en place des mécanismes de codétermination, même si elle emploie par la suite des milliers de travailleurs. Il en résulte l'absence de comité d'entreprise de la SE, de comité d'entreprise européen et de codétermination au sein du conseil de surveillance (voir [rapport dans EWC-News 2/2024](#)).

Des initiatives sont désormais en cours pour combler cette lacune juridique. Le précédent gouvernement avait déjà annoncé son intention d'y remédier. Dans l'accord de coalition de décembre 2021, il s'était engagé à mettre un terme au contournement abusif des droits de codétermination par le recours aux transformations en SE (voir [rapport dans EWC-News 4/2021](#)). Depuis mars 2026, une proposition législative de la Commission européenne visant à introduire une nouvelle forme juridique, l'« EU Inc. » (le « 28e régime »), est sur la table. Cette initiative a renforcé les préoccupations concernant la préservation de la codétermination (voir [rapport dans EWC-News 1/2026](#)).

Mise en œuvre de la directive sur le devoir de vigilance

Un autre volet du programme gouvernemental concerne la directive européenne sur le devoir de vigilance dans les chaînes d'approvisionnement. Celle-ci sera transposée en droit allemand sans modification, dans la version assouplie adoptée par le Parlement européen en novembre 2025 (voir [rapport dans EWC-News 4/2025](#)). La loi allemande sur le devoir de vigilance, plus stricte et en vigueur depuis janvier 2023 (voir [rapport dans EWC-News 1/2023](#)), sera abrogée.

[Télécharger le programme de coalition](#)
[Fiche d'information du DGB sur le 28e régime](#)

4. Décisions judiciaires récentes

Les grèves de solidarité restent légales au Danemark

Le 6 mai 2026, le tribunal du travail de Copenhague s'est prononcé sur la légalité d'une grève de solidarité destinée à faire respecter une convention collective au sein d'une entreprise étrangère. Cette action avait été engagée par la confédération syndicale danoise FH en soutien au syndicat des travailleurs du bâtiment, dans le cadre d'un conflit avec l'entreprise de construction lituanienne MB Steko Service. L'entreprise considérait cette grève comme illégale et contraire au droit de l'Union européenne. Elle souhaitait saisir la Cour de justice de l'Union européenne, mais cette demande a été rejetée par le tribunal du travail. Celui-ci a statué entièrement en faveur du syndicat.



L'entreprise invoquait la liberté de circulation au sein du marché unique européen et estimait être désavantagée par une disposition de la convention collective imposant aux travailleurs étrangers le versement d'une indemnité de logement de 25 couronnes (3,34 €) par heure. Selon elle, cette obligation plaçait les entreprises étrangères dans une situation moins favorable que les entreprises danoises. Le syndicat soutenait au contraire que cette indemnité avait pour objectif de protéger les travailleurs étrangers contre la discrimination salariale et de lutter contre le dumping social. Le tribunal a rappelé que les grèves de solidarité seraient interdites au Danemark si elles portaient atteinte à la liberté de circulation des personnes. La Cour de justice de l'Union européenne s'était déjà prononcée dans ce sens en décembre 2007 (voir [rapport dans EWC-News 4/2007](#)). En Allemagne, en revanche, les grèves de solidarité restent interdites.

Le Danemark ne dispose que d'un seul tribunal du travail, l'« Arbejdsretten ». Ses décisions sont définitives et ne peuvent faire l'objet d'un appel. Avant qu'une affaire ne soit portée devant cette juridiction, une procédure de médiation est organisée sur le lieu de travail avec la participation des syndicats et des organisations patronales.

[Discussion de la décision](#) (à partir de la page 25)
[Présentation des missions du tribunal du travail danois](#)

Ryanair perd devant la Cour fédérale du travail



Le 13 mai 2026, la Cour fédérale du travail a jugé qu'un comité d'entreprise pouvait être mis en place chez Malta Air à l'aéroport de Berlin pour 320 membres du personnel navigant technique et de cabine. À l'instar de Buzz en Pologne, Malta Air fait partie des cinq compagnies aériennes du groupe Ryanair qui sont régulièrement impliquées dans des litiges juridiques dans différents pays en raison de pratiques de dumping social et de rejets des représentations du personnel (voir [rapport dans EWC-News 4/2013](#)). À l'aéroport de Cologne également, des tentatives visant à empêcher l'élection d'un

CE ont été engagées.

Le groupe Ryanair faisait valoir qu'il n'existait pas, à Berlin, de branche d'activité autonome de Malta Air et que l'ensemble des décisions relatives au personnel étaient prises à Malte et en Irlande. Dans cette logique, un comité d'entreprise allemand n'aurait pas d'employeur établi en Allemagne comme interlocuteur, et la loi sur l'organisation sociale des entreprises ne serait pas applicable. Les plus hautes juridictions allemandes en matière de droit du travail n'ont toutefois pas retenu cette argumentation. Cette décision revêt une portée dépassant le seul cas d'espèce. Une solution inverse aurait en effet permis à des entreprises opérant en Allemagne de délocaliser leurs fonctions de

gestion des ressources humaines à l'étranger afin de contourner la mise en place de comités d'entreprise.

Dès 2018, le législateur avait d'ailleurs précisé, dans le cadre de la « Lex Ryanair » intégrée à la loi sur l'organisation sociale des entreprises, que le personnel navigant relève également du champ de la cogestion. Bien que des conventions collectives soient en vigueur chez Malta Air depuis janvier 2020, une assemblée visant à élire un comité d'entreprise avait été interdite par la justice en décembre 2022. Le groupe Ryanair a mené la procédure jusqu'aux plus hautes instances et a finalement décidé, peu avant la décision de la Cour fédérale du travail, de fermer son site de Berlin. Une stratégie similaire avait déjà été observée au Danemark en juillet 2015, lorsque le groupe s'était retiré du pays après une décision défavorable rendue par le tribunal du travail (voir [rapport dans EWC-News 3/2015](#))

[Communiqué de presse de la Cour fédérale du travail](#)

[Communiqué de presse du syndicat ver.di](#)

[Entretien avec l'avocat représentant les salariés](#)

Le droit international protège le droit de grève

Le 21 mai 2026, la Cour internationale de justice de La Haye a rendu un avis consultatif sur le droit de grève. Saisie à la demande de l'Organisation internationale du travail (OIT) à Genève, elle devait déterminer si la Convention n° 87 sur la liberté syndicale, adoptée en 1948, inclut également le droit de grève, lequel n'y est pas expressément mentionné. Selon la Cour, ces deux éléments sont indissociables. Cet avis, qui n'est pas contraignant, est néanmoins fréquemment utilisé par les États et les juridictions nationales comme référence interprétative, notamment en matière de liberté syndicale en Allemagne.



Fondée en 1919, l'OIT est aujourd'hui une institution spécialisée des Nations unies chargée de promouvoir la justice sociale ainsi que les droits de l'homme et les droits du travail. Ses organes réunissent des représentants des États membres, des employeurs et des organisations syndicales. Depuis 2012, le groupe des employeurs au sein de l'OIT refuse de considérer que les restrictions au droit de grève dans certains États membres constituent nécessairement une violation de la Convention n° 87, estimant que la liberté syndicale n'implique pas automatiquement un droit de grève. En octobre 2025, des audiences avaient été tenues devant la Cour internationale de justice. Les syndicats, ainsi qu'une large majorité des gouvernements, avaient défendu la position selon laquelle la grève constitue un moyen essentiel permettant aux travailleurs et à leurs organisations de défendre leurs intérêts économiques et sociaux. Des négociations collectives dépourvues de droit de grève reviendraient à une forme de « mendicité collective », formule déjà évoquée dans la jurisprudence de la Cour constitutionnelle fédérale allemande.

[Communiqué de presse de la Cour de justice](#)

[Télécharger l'avis](#)

[Article de presse sur l'avis](#)

[Communiqué de presse de la Confédération syndicale internationale](#)

[Texte de la convention n° 87](#)

5. Restructuration à l'échelle européenne

Adoption d'un protocole régissant le déroulement d'une procédure de consultation



Le 22 avril 2026 s'est tenue à Lausanne une réunion extraordinaire du Conseil européen d'information et de consultation (le nom du CEE) de Nestlé, créé en 1996. Le groupe agroalimentaire suisse a ainsi engagé la procédure d'information et de consultation relative à une restructuration globale annoncée en octobre 2025, prévoyant la suppression de 16 000 emplois à l'échelle mondiale. Le CEE et la direction centrale avaient défini, dans un protocole, les modalités de l'information et de la consultation, incluant notamment la liste des données économiques devant être communiquées au comité.

Le CEE disposait d'un délai de 30 jours pour rendre son avis, auquel la direction centrale devait répondre avant la mise en œuvre du plan. Les instances représentatives du personnel des principaux pays concernés — notamment l'Allemagne, la France, le Royaume-Uni, l'Espagne et l'Italie — ont été informées des conséquences nationales de la restructuration. Toutefois, les négociations locales, par

exemple sur la mise en place de plans sociaux, ne peuvent être finalisées qu'à l'issue de la procédure de consultation au niveau européen. Une phase de mise en œuvre de deux ans est prévue, au cours de laquelle un bilan intermédiaire sera présenté à chaque réunion ordinaire du CEE. Le CEE de Nestlé est un organe mixte auquel participe également la direction. Il se réunit deux fois par an et fonctionne sur la base du droit belge. Il comprend également des représentants de la Suisse et du Royaume-Uni.

Avec 271 000 salariés répartis dans 185 pays, Nestlé est le premier groupe agroalimentaire mondial et la plus grande entreprise industrielle de Suisse, connue notamment pour ses produits tels que les barres chocolatées KitKat ou le café Nespresso. Le groupe a son siège à Vevey, au bord du lac Léman. À l'avenir, Nestlé devrait s'organiser autour de quatre pôles : le café, l'alimentation pour animaux, la nutrition et la santé, ainsi que les produits alimentaires et les snacks. Par ailleurs, le groupe examine actuellement des offres d'investisseurs pour sa division eaux, qui emploie environ 30 000 personnes dans le monde et dont la cession est envisagée depuis plusieurs années.

[Article de presse sur la restructuration](#)

[Déclaration des syndicats suite à l'annonce du plan de restructuration](#)

[Communiqué de presse de la fédération des syndicats de l'agroalimentaire de mai 2026](#)

Pas de fermetures d'usines chez le constructeur automobile américain

Du 16 au 18 juin 2026, Stellantis a réuni son CEE à Mulhouse, en Alsace, afin d'échanger avec la direction européenne sur sa stratégie face aux mutations structurelles de l'industrie automobile et de ses chaînes d'approvisionnement. Le site de Mulhouse accueille non seulement une usine d'assemblage, mais également des forges, des fonderies et des centres d'usinage.



Le 21 mai 2026, la direction américaine a présenté un plan stratégique quinquennal destiné à relever les défis auxquels le secteur est confronté. Malgré une réduction de 800 000 véhicules de la capacité de production en Europe, aucune fermeture d'usine n'est prévue. L'usine de Poissy, près de Paris, ne fermera finalement pas, contrairement à ce qui avait été annoncé précédemment. Elle sera transformée en site spécialisé dans les pièces détachées et les composants de nouvelle génération, notamment les pièces imprimées en 3D et les activités de recyclage, grâce à un investissement de 100 millions €. Grâce à des partenariats avec des constructeurs chinois, les usines espagnoles de Madrid et de Saragosse ainsi que le site français de Rennes bénéficieront d'une augmentation de leurs capacités de production. Le taux d'utilisation des capacités devrait passer de 60 % à 80 % d'ici 2030, tandis que le chiffre d'affaires devrait progresser de 15 %. Au premier trimestre 2026, Stellantis a augmenté ses livraisons de 12 % par rapport à la même période de l'année précédente, l'Europe ayant également contribué positivement à cette évolution.

Stellantis a été créée en janvier 2021 par la fusion des groupes automobiles Fiat Chrysler Automobiles (FCA) et PSA, qui réunissaient notamment les marques Peugeot, Citroën, Opel, Fiat, Jeep et Chrysler. Les trois CE européens existants ont fusionné en septembre 2024 (voir [rapport dans EWC-News 4/2024](#)). Le nouveau comité d'entreprise européen, régi par le droit néerlandais, représente 124 000 salariés. Ses compétences vont largement au-delà des exigences minimales prévues par la directive européenne.

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

[Compte rendu de la réunion du CEE](#)

6. Fusions et acquisitions annoncées

Les syndicats considèrent la méga-fusion comme un abus de confiance



Le 29 avril 2026, il a été appris sans préavis que le fabricant finlandais d'ascenseurs Kone envisageait de racheter le fabricant allemand TK Elevator. L'entreprise familiale finlandaise pourrait ainsi doubler de taille et devenir le leader mondial du secteur des ascenseurs et escaliers mécaniques, avec environ 100 000 salariés, dont 45 000 en Europe. TK Elevator avait été cédée en février 2020 par le groupe industriel allemand thyssenkrupp à des investisseurs financiers.

Les instances de représentation du personnel n'ont pas été informées ni consultées en amont et ont découvert l'opération par voie de presse, alors même que les dispositions nationales en matière de cogestion et plusieurs accords internationaux prévoient une telle information. Pour le syndicat IG

Metall, il ne s'agit pas d'un simple manquement procédural, mais d'une mise à l'écart délibérée de la cogestion. Les salariés allemands craignent que cette acquisition n'entraîne un démantèlement de l'entreprise. Le 20 mai 2026, les premières manifestations ont eu lieu devant le siège allemand de Kone à Hanovre (photo), ainsi qu'à Düsseldorf et à Francfort. Le 17 juin 2026, IG Metall est parvenue à obtenir un accord de procédure comportant des engagements en matière de sécurité de l'emploi et encadrant les prochaines étapes du processus d'adaptation.

TK Elevator dispose depuis juin 2022 d'un accord de comité d'entreprise européen satisfaisant (voir [rapport dans EWC-News 4/2022](#)) et, depuis novembre 2020, d'un accord-cadre mondial avec les organisations syndicales (voir [rapport dans EWC-News 1/2021](#)). Chez Kone, il existe depuis 1995 un comité d'entreprise européen « volontaire » régi par le droit finlandais, dont les dispositions sont moins favorables. Si l'acquisition est approuvée par les autorités de concurrence et finalisée à l'horizon mi-2027, les deux comités d'entreprise européens devront être fusionnés.

[Article de presse sur le projet de rachat](#)

[Communiqué de presse de la Fédération européenne des syndicats de l'industrie](#)

[Compte rendu des manifestations organisées par IG Metall](#)

[Contenu de l'accord de procédure](#)

Lutte contre une OPA hostile : le comité d'entreprise porte plainte

Le 12 juin 2026, le comité d'entreprise central de Commerzbank a déposé une plainte pénale sur le fondement de la législation allemande relative au commerce des valeurs mobilières, en invoquant des soupçons de manipulation de marché et de tromperie, infractions pénalement sanctionnées en Allemagne. La banque italienne UniCredit avait lancé, le 5 mai 2026, une offre publique d'achat sur Commerzbank et a, à ce stade, acquis près de 48 % du capital. Aux côtés de la direction, les comités d'entreprise et le syndicat ver.di s'opposent à cette opération. L'État allemand détient 12 % des actions. Le gouvernement fédéral est lui aussi opposé à cette acquisition. Le 10 juillet 2026, le parquet de Francfort a refusé d'ouvrir une enquête préliminaire.



Commerzbank, qui avait racheté Dresdner Bank en 2009, compte aujourd'hui environ 39 000 salariés. UniCredit, avec près de 72 000 salariés, est près de deux fois plus importante en termes d'effectifs. Dans le cadre de sa défense contre cette OPA hostile, Commerzbank entend renforcer son efficacité et sa rentabilité, notamment par la suppression de 3 000 emplois. Cette mesure a été annoncée officiellement le 8 mai 2026 et fait l'objet d'un accord avec les comités d'entreprise ; les licenciements pour raisons économiques sont exclus. En cas de succès de l'offre, UniCredit prévoit la suppression d'environ 7 000 emplois en Allemagne et envisage une remise en cause du réseau international de Commerzbank. Une fusion avec HypoVereinsbank, filiale allemande d'UniCredit, nécessite l'obtention de 75 % des droits de vote lors d'une assemblée générale. Lors du renouvellement du conseil de surveillance en avril 2027, UniCredit pourrait imposer ses propres candidats et imposer des mesures de restructuration importantes, même sans procéder à une prise de contrôle totale.

[Communiqué de presse sur la tentative de rachat](#)

[Point de vue du syndicat ver.di](#)

Depuis janvier 2007, UniCredit dispose d'un comité d'entreprise européen, mis en place à l'initiative des comités d'entreprise allemands et autrichiens à la suite de l'acquisition de HypoVereinsbank et de Bank Austria (voir [rapport dans EWC-News 1/2007](#)). Ce comité a pu conclure plusieurs accords transnationaux avec la direction centrale (voir [rapport dans EWC-News 4/2020](#)). Depuis janvier 2019, un accord-cadre mondial avec les organisations syndicales est également en vigueur au sein du groupe (voir [rapport dans EWC-News 1/2019](#)).

7. Nouveaux accords CEE

Le CEE continue de remplacer le comité de groupe français



Depuis le 1er janvier 2026, un nouvel accord relatif au CE européen, régi par le droit français, s'applique à l'entreprise familiale Hamelin, dont le siège est situé à Caen (Normandie). Ce fabricant d'articles de papeterie et de fournitures de bureau emploie environ 3 000 salariés dans 19 pays. Depuis janvier 2013, un CEE existe au sein du groupe et assume également, en pratique, certaines fonctions relevant du comité de groupe français, qu'il remplace partiellement. En

France, cela est possible et se pratique dans certains cas (voir [rapport dans EWC-News 4/2012](#)). C'est pourquoi, avant chaque réunion du CEE, les délégués français se réunissent avec la direction pour une réunion préparatoire interne.

Le CEE représente douze pays, dont la Suisse et le Royaume-Uni. Tous les pays ne disposent toutefois pas de représentants. Sur les neuf membres du CEE, trois sont français et deux allemands. Le secrétaire et son adjoint ne peuvent pas être issus du même pays. Chaque année, une réunion du CEE se tient en présentiel sous la présidence de l'employeur. Le CEE est tenu de rendre son avis au plus tard à l'issue de la réunion, toute prolongation ou réunion complémentaire étant exclue. En cas de restructuration, des réunions extraordinaires peuvent être organisées, en présentiel ou par visioconférence. La création d'un comité exécutif n'est pas prévue.

Une session de formation est organisée chaque année dans le cadre de la réunion du CEE. Par ailleurs, l'entreprise prend en charge 80 heures de cours d'anglais par membre, en dehors du temps de travail, avec compensation de 50 % du salaire horaire. Le CEE n'est pas autorisé à désigner son propre expert et doit adresser ses questions au cabinet d'audit du groupe. L'accord contient en outre des dispositions détaillées en matière de confidentialité, prévoyant notamment une amende de 500 € en cas de violation. En dehors des heures de réunion officielles, chaque membre du CEE dispose de douze heures de délégation par an, le secrétaire de 60 heures et son adjoint de 24 heures. En l'absence de budget propre et de prise en charge des frais d'avocat, cet accord soulève des interrogations au regard des principes de la nouvelle directive sur les comités d'entreprise européens.

[Téléchargement de l'accord CEE](#)

Le groupe norvégien de soins NHC met en place un comité d'entreprise européen

Un accord instituant un comité d'entreprise européen pour l'entreprise familiale NHC (Norlandia Health & Care), basée à Oslo, a été signé le 6 janvier 2026. Les négociations se sont déroulées de janvier à mai 2025. NHC emploie 23 700 personnes et gère environ 730 établissements - notamment des crèches, des maisons de retraite, des centres d'intégration et des services de soins ambulatoires - en Norvège, en Suède, en Finlande, aux Pays-Bas, en Allemagne et en Pologne. Le nouveau CEE compte 22 membres.



La Norvège et la Suède sont les deux pays où l'activité du groupe est la plus importante, avec 10 500 salariés chacun. Ils désignent chacun six représentants, tandis que la Finlande en nomme quatre et que l'Allemagne, la Pologne et les Pays-Bas en désignent deux chacun. Le CEE est présidé par un représentant de l'employeur, tandis que les représentants des salariés élisent un secrétaire. Deux réunions plénières sont organisées chaque année : l'une en présentiel, dans un lieu différent à chaque fois, et l'autre par visioconférence. Les six membres du bureau restreint se réunissent en présentiel six fois par an. Chaque pays y élit un représentant. Si le groupe venait à s'implanter au Royaume-Uni ou dans un pays candidat à l'adhésion à l'Union européenne, des observateurs de ces régions pourraient participer aux travaux du CEE. Le comité comprend également un secrétaire syndical externe ainsi que, si nécessaire, des experts spécialisés. Le CEE peut créer des groupes de travail thématiques, qui peuvent se réunir en présentiel dans différents pays et effectuer des visites sur les sites de l'entreprise.

Le champ des sujets traités par le CEE correspond largement aux dispositions de la directive européenne. L'accord relatif au CEE prévoit que les résultats des procédures d'information et de consultation doivent être communiqués au plus grand nombre possible de salariés au niveau national. Une autre disposition précise : « Afin de garantir la mise en place efficace d'un CEE opérationnel, le bureau restreint mènera, au cours de la première année de son mandat, une enquête auprès de l'ensemble du personnel afin d'identifier les priorités et les préoccupations que les salariés souhaitent voir traitées au niveau du groupe. » En cas de désaccord entre le comité d'entreprise européen (CEE) et la direction centrale, la priorité est donnée à la recherche d'une solution acceptée par les deux parties. Si le différend persiste au-delà de quatre mois (!!!), une instance de conciliation composée de deux représentants de chaque partie est constituée, sans recours à un président neutre. En l'absence d'accord, une procédure de médiation est engagée. Ce n'est qu'à ce stade qu'une action en justice peut être introduite, les frais correspondants étant pris en charge par la direction centrale. Ces règles sont très inhabituelles et probablement peu adaptées aux situations nécessitant une décision rapide. Elles reflètent néanmoins l'esprit de partenariat social qui caractérise les pays scandinaves.

[Rapport sur la première réunion du groupe spécial de négociation](#)

8. Le statut futur des accords CEE « volontaires »

Le passage à la nouvelle directive européenne ne nécessite pas de GSN



La nouvelle directive sur les comités d'entreprise européens est entrée en vigueur le 31 décembre 2025. Environ un tiers des comités d'entreprise européens ont été créés avant le 22 septembre 1996 et relèvent encore, à ce jour, d'accords dits « volontaires », non directement soumis au droit de l'Union européenne. Ce régime transitoire prendra définitivement fin le 1er janvier 2028. Jusqu'à présent, la question de savoir si le passage d'un accord volontaire à un accord relevant du droit de l'Union nécessitait la mise en place d'un groupe spécial de négociation (GSN), ou si le CEE existant pouvait conduire lui-même les négociations, faisait l'objet de débats juridiques. Cette question est désormais clarifiée. Le 16 juin 2026, la Commission européenne a publié les procès-verbaux d'un groupe d'experts ayant examiné en détail ce point ainsi que d'autres aspects liés à la mise en œuvre de la nouvelle directive sur les comités d'entreprise européens.

[Téléchargement du procès-verbal](#) (voir à partir de la page 12)

S'agissant des accords « volontaires » relatifs aux CE européens, les principes suivants s'appliquent :

- La conclusion d'un tel accord avant le 22 septembre 1996 a permis aux entreprises concernées d'échapper à l'application de la directive sur les comités d'entreprise européens. Les modifications ultérieures apportées à ces accords n'ont pas remis en cause ce statut. Dans la pratique, ces dispositifs n'ont pas institué de CEE au sens du droit de l'Union européenne, mais des « quasi-CEE », qui, bien qu'ils en portent souvent le nom, ne constituent pas des comités d'entreprise européens au sens juridique.
- Ces accords « volontaires » relèvent d'un contrat de droit privé international, non soumis au droit de l'Union européenne. Les évolutions de la directive CEE n'ont donc pas d'incidence directe sur leur validité.
- Dans l'hypothèse où, au sein d'une entreprise concernée, une demande de création d'un CEE fondé sur la nouvelle directive serait introduite et donnerait lieu à la mise en place d'un CEE au sens du droit de l'UE, cela n'affecterait pas en soi l'accord volontaire existant. Deux structures pourraient alors coexister : un quasi-CEE issu d'un contrat de droit privé et un CEE institué sur la base de la directive. Une telle situation pourrait engendrer des difficultés, comparables à celles observées dans certains cas post-Brexit, où coexistent encore des instances parallèles relevant du droit britannique et du droit de l'UE (voir [rapport dans EWC-News 3/2023](#)).
- Les parties à un accord volontaire restent toutefois libres de le réviser afin de l'aligner sur les exigences de la nouvelle directive et de le transformer en accord de CEE conforme au droit de l'UE, sans recourir à une procédure judiciaire spécifique. Afin d'éviter toute insécurité juridique, une telle adaptation devrait intervenir avant le 1er janvier 2028.

La dissolution sans remplacement du CEE reste possible

La direction centrale peut résilier un accord « volontaire » relatif au CEE à la fin de l'année 2027. Dans ce cas, le CEE serait dissous, et un groupe spécial de négociation (GSN) ne serait constitué que si une demande formelle émanant d'au moins deux pays est introduite par la suite. Il pourrait en résulter une période sans CEE jusqu'au début ou au milieu de l'année 2031 (la seule exception est l'Autriche, où la dissolution du CEE n'est pas possible). Des avocats proches des employeurs soulignent déjà cette zone de fragilité juridique. Le groupe américain Hewlett-Packard a, par le passé, illustré ce type de situation de manière particulièrement significative (voir [rapport dans EWC-News 1/2017](#)).

Annnonce d'événement

En raison de la nouvelle directive européenne, un grand nombre d'accords relatifs aux comités d'entreprise européens (CEE) doivent être adaptés. Pour s'y préparer, un séminaire est organisé à Wurtzbourg du 6 au 9 octobre 2026.

[Le programme du séminaire](#)



9. Regard au-delà de l'Europe

Amélioration des procédures de signalement dans la chaîne d'approvisionnement

Le 22 janvier 2026, la direction de Tesco a signé avec l'Union internationale des travailleurs de l'alimentation (IUL) un protocole d'accord élargi visant à renforcer la protection des droits des travailleurs dans le secteur de la production alimentaire tout au long de la chaîne d'approvisionnement mondiale. Ce document vient compléter le protocole d'accord conclu en janvier 2022 (voir [rapport dans EWC-News 1/2022](#)). Une nouvelle annexe améliore notamment la procédure de signalement

des violations du droit du travail chez les fournisseurs de la plus grande chaîne de supermarchés britannique.

[Compte rendu de la cérémonie de signature](#)
[Télécharger la lettre d'intention](#)



Rencontre syndicale internationale dans une chaîne de magasins de textile suédoise



Les 5 et 6 mai 2026, 60 représentants du personnel de H&M, issus de 13 pays, se sont réunis au siège du groupe à Stockholm afin d'échanger sur le renforcement des négociations collectives. Il s'agissait de la première réunion en présentiel depuis 2018 (voir [rapport dans EWC-News 1/2019](#)). Ces réunions s'inscrivent dans le cadre de l'accord-cadre conclu en 2015 entre H&M et la fédération syndicale internationale IndustriALL, puis élargi en 2024 (voir [rapport dans EWC-News 4/2024](#)). Le deuxième jour, des représentants de la direction ont participé aux discussions, présentant un aperçu des projets en cours ainsi qu'un état des lieux de la politique sociale et des normes minimales en matière d'emploi. H&M exploite plus de 4 000 magasins dans le monde et emploie environ 132 000 salariés.

[Compte rendu de la réunion](#)
[Télécharger l'accord-cadre](#)

Un constructeur automobile allemand ne respecte pas ses propres normes aux États-Unis

Le 21 mai 2026, la fédération syndicale internationale IndustriALL a dénoncé l'accord-cadre mondial conclu avec Mercedes-Benz, en vigueur depuis septembre 2021 (voir [rapport dans EWC-News 3/2021](#)). Dans cet accord, la direction s'engageait notamment à respecter une neutralité dans les campagnes de syndicalisation et la mise en place d'instances de représentation des salariés. Malgré cet engagement formel, la direction de deux sites en Alabama aurait eu recours à des consultants externes (« union busters ») afin de décourager l'organisation syndicale du personnel. En mai 2024, 56 % des salariés ont voté contre la reconnaissance du syndicat UAW (United Auto Workers) comme partie à la convention collective (voir [rapport dans EWC-News 2/2024](#)). Selon IndustriALL, la direction centrale à Stuttgart aurait laissé faire la direction locale aux États-Unis. « Mercedes-Benz a enfreint toutes les règles qu'elle avait elle-même signées », estime IndustriALL. Une situation similaire avait déjà été observée chez Volkswagen, où l'accord-cadre international avait été suspendu en janvier 2019 en raison de faits comparables aux États-Unis (voir [rapport dans EWC-News 1/2019](#)).



[Rapport d'IndustriALL](#)
[Communiqué de presse sur les événements](#)

10. Sites web intéressants

Base de données des accords d'entreprise à l'échelle mondiale



L'Organisation internationale du travail (OIT), à Genève, met à disposition sur son site web une base de données permettant de télécharger les textes de plus de 300 accords d'entreprise. Conclues entre des entreprises multinationales et des fédérations syndicales internationales, ces accords visent à garantir le respect de normes sociales minimales, des normes fondamentales du travail ainsi que des droits syndicaux dans l'ensemble des filiales à l'échelle mondiale. Si ces thématiques traditionnelles demeurent centrales, les accords récents accordent une importance croissante à des enjeux tels que le devoir de vigilance dans les chaînes d'approvisionnement, la durabilité environnementale, la transformation numérique ainsi que le développement et l'encadrement de l'intelligence artificielle.

[Base de données de l'OIT](#)
[Base de données de la Fédération internationale des syndicats de l'industrie](#)

Recherche sur la sécurité et la santé au travail

Depuis avril 2026, le site web de l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (EU-OSHA) propose une section regroupant des études de cas, des rapports et des documents de discussion. Ces ressources analysent les facteurs qui favorisent ou freinent le respect de la réglementation en matière de sécurité et de santé au travail, ainsi que les stratégies innovantes permettant d'en améliorer l'application. Les chaînes d'approvisionnement y font également l'objet d'analyses spécifiques, notamment dans les secteurs de la construction et de l'agroalimentaire.



[Accès à la base de données](#)

[Santé et sécurité au travail dans les chaînes d'approvisionnement](#)

Projets pour la transformation écologique



Depuis 2017, l'association à but non lucratif NELA (Next Economy Lab), basée à Bonn, travaille sur des thématiques liées aux entreprises durables et aux politiques syndicales écologiques. Elle est principalement financée par des subventions de fondations et des fonds publics. Parmi ses projets en cours figure le renforcement du dialogue socio-écologique dans l'industrie automobile en République tchèque, en Hongrie et en Slovaquie. Un autre programme, intitulé « Transition écomobilité », accompagne des régions de Pologne, de Slovaquie, de République tchèque et de Hongrie dans la mise en œuvre d'une transition vers une mobilité plus juste et durable. L'organisation développe également un programme de formation de formateurs destiné à des syndicats tels que IG Metall et ver.di.

[Aperçu des projets relatifs à la politique syndicale écologique](#)

[Guide d'études de cas](#)

[Site web du projet « Transition écomobilité »](#)

[Projet de formation de formateurs](#)

Alternatives européennes aux produits numériques

Dans notre quotidien numérique, les géants technologiques américains et chinois dominent de nombreux services tels que les moteurs de recherche, le cloud, la messagerie électronique, la navigation, la traduction, les applications de communication et les réseaux sociaux.



Un développeur de logiciels basé à Vienne a mis en ligne une plateforme recensant des alternatives européennes à ces services. Celles-ci seraient, selon le site, non seulement souvent moins coûteuses que leurs équivalents non européens, mais également, dans certains cas, plus performantes. La plateforme répertorie 56 catégories de services, chacune proposant jusqu'à 30 fournisseurs alternatifs. Ces solutions sont brièvement décrites, classées et accessibles via des liens directs.

[Le site web des alternatives européennes](#)

11. Nouvelles publications

Les syndicats européens de la construction visent à renforcer la négociation collective



Le 20 mars 2026, la Fédération européenne des travailleurs de la construction et du bois (EFBWW) a publié à Bruxelles les résultats du projet « Step-up ». Ce projet vise à renforcer la coopération transfrontalière en matière de négociation collective, notamment grâce à un meilleur accès à l'information sur les systèmes de négociation collective aux niveaux national et européen. La mise en place et le fonctionnement des comités d'entreprise européens (CEE) figuraient également à l'ordre du jour. Le rapport analyse l'évolution économique et les relations professionnelles dans les secteurs du bois et de la construction en Europe, en s'appuyant sur une enquête menée auprès des syndicats nationaux et des membres de CEE. Un chapitre est consacré spécifiquement aux comités d'entreprise européens. Par ailleurs, un guide pratique recensant des bonnes pratiques et recommandations a été publié. Il présente des exemples concrets issus de France, de Belgique, de Norvège, de Finlande, de Suède et d'Italie.

Lignes directrices pour une évaluation non sexiste des emplois

Le 26 mars 2026, l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE) a publié un guide comprenant des lignes directrices, des recommandations et des exemples visant à évaluer les emplois selon des critères objectifs et non sexistes. Son objectif principal est d'aider les employeurs à se conformer à la directive sur la transparence des rémunérations. Le document comporte également un chapitre destiné aux élus et aux syndicats, afin de leur permettre de garantir des procédures d'évaluation des emplois transparentes et équitables et de contribuer à la révision des structures salariales dans le cadre des conventions collectives. Un autre chapitre est consacré à l'implication des salariés dans les discussions relatives à l'égalité salariale et à l'évaluation non sexiste des emplois. L'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE) est une agence de l'UE basée à Vilnius, en Lituanie. Il publie notamment l'Indice européen de l'égalité entre les femmes et les hommes (voir [rapport dans EWC-News 1/2020](#)).



[Télécharger le guide](#)
[Dossier sur les avantages d'une évaluation non sexiste des emplois](#)
[Site web de l'EIGE](#)

Risques et opportunités pour le monde du travail européen



Le 29 avril 2026, la nouvelle édition du rapport « Analyse comparative du monde du travail en Europe » a été présentée. Publié chaque année depuis 2001, ce rapport examine les progrès réalisés en matière d'objectifs économiques, d'emploi et de politique sociale de l'Union européenne. Il est publié par l'Institut syndical européen (ETUI) à Bruxelles. Un chapitre (à partir de la page 70) est consacré au développement syndical dans le marché unique européen, ainsi qu'en Suisse et au Royaume-Uni. Le nombre d'adhérents est en baisse dans la plupart des pays, mais la Scandinavie reste parmi les régions les plus performantes, avec un taux de syndicalisation d'environ 50 %, la Suède et le Danemark dépassant même les 60 %. L'Estonie se situe en dernière position avec environ 5 %. Les statistiques relatives aux conflits sociaux confirment également une tendance globale à la baisse, bien que la France, la Belgique et le Portugal enregistrent régulièrement un nombre élevé de journées de travail perdues.

En Italie, en Belgique, en Autriche et en France, la quasi-totalité des salariés est couverte par des conventions collectives, tandis que plusieurs pays d'Europe centrale et orientale restent nettement en retrait. La Pologne ferme la marche avec environ 12 % de couverture.

[Plus d'informations sur le rapport](#)
[Télécharger le rapport](#)
[Couverture des négociations collectives : une comparaison mondiale](#)

Impact de l'IA générative dans le secteur des services

Le 18 mai 2026, plusieurs syndicats et organisations patronales des secteurs bancaire, informatique et audiovisuel ont présenté une étude consacrée à l'impact de l'intelligence artificielle générative dans ces trois industries. Cette étude a été réalisée dans le cadre d'un projet de partenariat social financé par l'Union européenne, intitulé « Façonner l'IA générative pour une économie de services durable et équitable ». Le rapport examine les tendances générales et sectorielles et décrit en détail les impacts sociaux, éthiques et technologiques de ces évolutions. Il analyse notamment les stratégies d'IA mises en œuvre dans différentes régions d'Europe ainsi que les dispositifs de négociation collective existants dans plusieurs pays, en particulier dans des entreprises telles que Intesa Sanpaolo, Orange (anciennement France Télécom), la Bank of Ireland et le groupe de médias RTL. Le rapport souligne la nécessité d'un contrôle humain, d'un encadrement réglementaire et de négociations collectives renforcées. Les partenaires du projet estiment également que les comités d'entreprise européens devraient se saisir de ces enjeux, notamment en s'appuyant sur la déclaration commune des partenaires sociaux relative aux effets de l'intelligence artificielle sur l'emploi dans le secteur bancaire.

[Télécharger l'étude](#)
[Déclarations des partenaires sociaux concernant l'étude](#)
[Description du projet](#)
[Télécharger la déclaration du secteur bancaire](#)



12. EWC Academy : exemples tirés de notre travail

Une entreprise britannique de logiciels en voie de création d'un CEE



Le 20 mai 2026, EWC-Academy a animé à Barcelone une session de formation destinée aux membres du groupe spécial de négociation (GSN) de Sage. Cette entreprise britannique, spécialisée dans les logiciels et les services destinés aux PME, emploie 11 000 personnes dans le monde. La demande de création d'un comité d'entreprise européen (CEE) a été présentée par les représentants du personnel en France et en Espagne, les deux États membres de l'Union européenne où Sage compte les effectifs les plus importants.

Les négociations du CEE entrent dans leur phase finale

Les 15 et 16 juin 2026, le groupe spécial de négociation de Salesforce a tenu sa réunion trimestrielle à Stockholm. Certains délégués y ont participé par visioconférence. Le groupe américain de logiciels poursuit les négociations en vue de la création d'un comité d'entreprise européen régi par le droit irlandais. Les représentants du personnel sont accompagnés dans ce processus par l'EWC Academy (voir [rapport dans EWC-News 1/2025](#)).



Formation pour un CEE nouvellement créé, régi par le droit néerlandais



Du 16 au 18 juin 2026, le nouveau CEE de Magnum s'est réuni au siège de l'entreprise, à Amsterdam. Premier fabricant mondial de crèmes glacées, Magnum appartenait au groupe Unilever jusqu'en décembre 2025 et constitue désormais une entreprise indépendante. Le CEE a été créé en juillet 2025, avant l'introduction en bourse de l'entreprise. Il reprend les principales dispositions de l'accord « volontaire » relatif au CEE d'Unilever (voir [rapport dans EWC-News 3/2025](#)). La formation, assurée par l'EWC Academy, a principalement porté sur les nouvelles dispositions de la directive relative aux comités d'entreprise européens.

13. Dates des prochains séminaires

Depuis janvier 2009, l'EWC-Academy et son organisation prédécesseure organisent des conférences et des séminaires destinés aux membres des comités d'entreprise européens (CEE), des comités d'entreprise des sociétés européennes (SE) ainsi qu'aux membres des groupes spéciaux de négociation (GSN). À ce jour, 1 002 représentants du personnel issus de 333 entreprises ont participé à ces formations, souvent à plusieurs reprises. Cela représente environ 25 % de l'ensemble des instances transnationales de représentation des salariés en Europe. Parmi les entreprises concernées, 34 ont le statut de société européenne (SE). En complément de ces formations, l'EWC-Academy organise également de nombreux séminaires internes et conférences animés par des experts extérieurs.

Renégociation des accords CEE

Le séminaire juridique annuel se tiendra du 6 au 9 octobre 2026 au château de Steinburg, à Wurtzbourg. La transposition de la nouvelle directive européenne dans les droits nationaux implique l'adaptation de nombreux accords relatifs aux comités d'entreprise européens (CEE). Les négociations sont encadrées par un délai de deux ans et obéissent à des règles spécifiques. Ce séminaire présentera les principaux enjeux juridiques et pratiques de cette réforme afin de vous permettre de préparer efficacement les négociations à venir.



[Programme du séminaire](#)

Séminaire de base sur les CEE et les comités d'entreprise SE à Dresde



Du 20 au 23 octobre 2026, le prochain séminaire de base destiné aux membres actuels et futurs des comités d'entreprise européens (CEE), des comités d'entreprise des sociétés européennes (SE) et des groupes spéciaux de négociation (GSN) se tiendra à l'hôtel Hilton, à proximité de l'Église Notre-Dame de Dresde. Le programme comprend plusieurs modules adaptés aussi bien aux nouveaux membres qu'aux participants plus expérimentés. À la demande des participants, le séminaire abordera également les démarches à

entreprendre pour créer un comité d'entreprise européen dans les entreprises qui n'en disposent pas encore.

[Programme du séminaire](#)

Le droit allemand de cogestion en anglais

Du 1er mars au 31 mai 2026, les élections des comités d'entreprise se sont déroulées dans l'ensemble des entreprises allemandes. Organisées tous les quatre ans, elles concernent près de 150 000 représentants du personnel. Parmi eux, la proportion de membres dont l'allemand n'est pas la langue maternelle est en constante augmentation. Après avoir proposé ces formations directement au sein des entreprises, nous ouvrons désormais des sessions auxquelles il est possible de s'inscrire à titre individuel.

Elles s'adressent principalement aux membres des comités d'entreprise allemands, mais les représentants des salariés d'autres pays souhaitant mieux comprendre le système allemand de représentation du personnel sont également les bienvenus.



[Programme du séminaire](#)

[Brochure sur le système allemand de codétermination](#)

[Traduction anglaise du droit du travail allemand](#)

Formation à l'intelligence artificielle pour les élus



Le règlement sur l'intelligence artificielle (IA) est en vigueur depuis août 2024. Grâce à ce texte, l'Union européenne joue un rôle de premier plan dans l'encadrement de l'intelligence artificielle à l'échelle mondiale (voir [rapport dans EWC-News 4/2023](#)). L'IA est de plus en plus intégrée aux processus de travail. Les comités d'entreprise sont donc appelés à identifier rapidement l'introduction de ces systèmes, à en évaluer les modalités d'utilisation et les conséquences, et à participer activement à leur mise en œuvre. Pour exercer pleinement leurs prérogatives, les représentants du personnel doivent maîtriser

les principes techniques essentiels de l'IA, connaître leurs droits à l'information et à la consultation, ainsi que leurs responsabilités en matière de protection des salariés. Cette formation leur apportera les connaissances nécessaires pour négocier et mettre en place des règles adaptées au sein de leur entreprise. Ce séminaire, destiné aux membres des comités d'entreprise locaux, est proposé à plusieurs dates.

Événements internes

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

[Exemples de séminaires internes](#)

14. Mentions légales

Les EWC News sont publiées par :

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

Distribution de l'édition en langue allemande : 25 122 destinataires

Distribution de l'édition en langue anglaise : 4 827 destinataires

Distribution de l'édition en langue française : 4 561 destinataires

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

Ici vous pouvez [abonner](#) ou [résilier](#) la newsletter.

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