



Bienvenu à l'édition n° 3/2011 de CEE News.

24 Octobre 2011

### Der EBR-Fachinformationsdienst

Le réseau de formation et de conseil « euro-ce.org » vous donne des informations autour du comité d'entreprise européen et des sujets adjacents.

CEE News paraît quatre fois par an.  
Vous pouvez télécharger la newsletter en [format pdf](#) pour l'imprimer.

Les numéros anciens se trouvent dans les [archives](#).



[Dieser Newsletter auf Deutsch](#)



[This newsletter in English](#)

#### Contenu :

- [1. La nouvelle loi CEE a l'épreuve d'une première action en justice](#)
- [2. Conseil pratique : la procédure correcte d'une consultation](#)
- [3. La réduction des effectifs mise à l'agenda international](#)
- [4. Les nouvelles lois CEE](#)
- [5. Mise à jour des accords CEE](#)
- [6. Comités d'entreprise développent des solutions transnationales](#)
- [7. Italie : la réforme du système des relations du travail](#)
- [8. Les développements récents en Europe de l'Est](#)
- [9. Un regard au-delà de l'Europe](#)
- [10. Des sites web intéressants](#)
- [11. Des publications nouvelles](#)
- [12. Le réseau de formation et de conseil « euro-ce.org » : Quelques exemples de notre travail](#)
- [13. Formations actuelles](#)
- [14. Mentions légales](#)

## 1. La nouvelle loi CEE a l'épreuve d'une première action en justice

### Les juges de Cologne rejettent une ordonnance de référé

À peine quelques semaines après son entrée en vigueur le 18 juin 2011 (voir [rapport dans CEE-News 2/2011](#)), la nouvelle loi CEE allemande est soumise à l'épreuve judiciaire. Le 8 septembre 2011, la Cour du travail de Cologne a rejeté en deuxième instance un appel du comité d'entreprise européen de l'équipementier automobile américain Visteon, lui refusant ainsi un référé dans le contexte d'une fermeture d'usine prévue en Espagne. Alors que le tribunal estime qu'il y a d'une part un non-respect des droits du CEE, d'autre part il estime qu'il n'est pas possible d'appliquer les dispositions de la nouvelle directive CEE au niveau du système juridique allemand. Tous les textes suivants sont uniquement disponibles en langue allemande :



- [Le communiqué de presse de la Cour](#)
- [Le texte du verdict](#)

### Le fond du différend

Le 23 juin 2011, la direction centrale de Visteon avait annoncé la fermeture d'un site en Espagne.

Lors d'une session spéciale le 12 juillet 2011, le comité d'entreprise européen avait déjà commencé les procédures de consultation, en chargeant les experts du cabinet « euro-ce.org » d'examiner les données économiques et en engageant une action judiciaire (voir [rapport dans CEE-News 2/2011](#)). Bien que la consultation, y compris l'examen des alternatives possibles à la fermeture, n'ait pas encore commencé, la direction centrale a voulu mettre le CEE devant des faits accomplis. Le CEE n'avait pas d'autre choix que d'aller devant le tribunal pour arrêter cette action unilatérale. Cela correspond à la philosophie de base de la nouvelle directive CEE. Ceci avait déjà été pratiqué avec succès en France sous l'ancienne législation (voir [rapport dans CEE-News 1/2008](#)).

### **La loi CEE allemande est-elle conforme à la directive?**

Ce différend risque d'être explosif. Il s'agit de savoir si la directive européenne rate son objectif en Allemagne, alors que la même directive a été transposée durablement en France et en Belgique. Est-ce que le législateur allemand a laissé passer la disposition de la directive prévoyant de mettre en place des « sanctions effectives, dissuasives et proportionnées à la gravité de l'infraction »? Une proposition des sociaux-démocrates (SPD) en cours du processus législatif avait été rejetée le 6 avril 2011 par la majorité conservatrice-libérale au Bundestag. La confédération des syndicats allemands DGB avait déjà appelé à des actions judiciaires pour trancher la question et ceci bien avant l'affaire Visteon.

- [La proposition d'amendement du SPD \(rejeté\)](#)
- [Les recommandations de la DGB](#)
- [Vue d'ensemble des décisions judiciaires en France](#)

Lors de la réunion du CEE du 28 à 30 septembre 2011 à Berlin, la direction centrale de Visteon a déjà fait savoir que la décision de fermeture de l'usine avait déjà été prise avant d'en informer le CEE. Pour l'employeur la procédure réglementaire de consultation ne doit pas être appliquée dans ce cas, exceptionnellement, ce qui est une infraction délibérée à la nouvelle loi CEE.



#### **L'avis du président-élu du CEE: Thomas Rösner**

*Le CEE de Visteon s'est réuni en session plénière le 30 septembre 2011 à Berlin. En présence des délégués espagnols, il a décidé d'exploiter au maximum les procédures légales existantes, prévoyant même d'aller jusqu'à la Cour de justice européenne à Luxembourg si nécessaire. Nous prenons la nouvelle directive CEE très au sérieux.*

Le différend juridique en cours est unique à deux égards :

1. Depuis l'adoption de la directive CEE en 1994, il n'y a pas eu de procédures juridiques similaires ayant abouti à une décision en Allemagne. Le seul cas connu est celui de l'entreprise chimique Forbo qui a été plaidé devant le tribunal régional du travail de Basse-Saxe en 2004. La procédure s'était terminée sans jugement (voir [rapport sur l'affaire](#)).
2. C'est la première procédure juridique pour toute l'Europe depuis la mise en place de la nouvelle législation CEE. Si l'action aboutissait réellement devant la Cour de justice, cela aurait des implications pour tous les pays de l'UE ; dont les pays avec une approche plus réticente des droits de participation des comités d'entreprise, comme le Royaume-Uni. Ceci aurait également un impact indirect sur les comités d'entreprise dans les sociétés européennes.

### **Un flou juridique qui comporte des risques financiers pour les employeurs**

Commettre des erreurs de forme en cours de procédure de consultation peut se révéler très coûteux. C'est l'expérience qui a été faite par la société finlandaise Fujitsu Siemens Computers, qui a dû augmenter de 3 millions € les indemnités de départ des employés licenciés en raison d'une consultation non correctement effectuée. En septembre 2009, la Cour de justice européenne s'était penché sur l'affaire pour définir plus en détail le cadre des procédures de consultation (voir [rapport dans CEE-News 3/2009](#)).

### **L'avis de l'expert en droit du travail, le Professeur Däubler**



*Le verdict de Cologne est attaquant. Le tribunal n'a pas compris ce que signifient information et consultation en vertu de la nouvelle loi. Selon la plupart des tribunaux du travail en Allemagne, l'employeur ne peut pas créer un fait accompli, sous peine de se le faire interdire par décision judiciaire. Ceci devrait également s'appliquer aux comités d'entreprise européens - comme c'est le cas en France et en Belgique. Le tribunal de Cologne est en décalage avec la réalité.*

## Journée d'action du comité d'entreprise européen

Le 14 octobre 2011, le CEE a organisé une journée d'action pour soutenir le personnel touché par la fermeture. En plus des protestations sur les quatre autres sites en Espagne, les questions auxquelles la direction centrale n'avait pas donné de réponse lors de la dernière réunion du CEE ont été relevés sur tous les sites européens.



- [La déclaration publique du CEE](#)
- [Vidéo des manifestations en Espagne](#)

## Conférence sous le signe du différend

À l'occasion de la prochaine conférence des élus au CEE à Hambourg le 23 janvier 2012, le cabinet « euro-ce.org » examinera les implications juridiques de ce différend pour l'ensemble des comités d'entreprise européens. Le président-élu du CEE Thomas Rösner et le professeur Däubler feront partie du panel d'intervenants. L'interprétation simultanée en anglais et en français sera disponible.

## 2. Conseil pratique : la procédure correcte d'une consultation

### Le « modèle » pour la directive CEE vient de France

Vu la nouvelle situation juridique, de nombreux élus se retrouvent face à la question de savoir comment inscrire les nouvelles normes d'information et de consultation dans leur travail. Pourquoi ce sont souvent les CE européens imprégnés du modèle français qui y parviennent le mieux ?

Pour la mise en place de la directive CEE en 1994, la Commission européenne s'était inspirée des bonnes pratiques existantes. À l'époque il y avait 49 sociétés ayant des forums transfrontaliers des représentants des salariés, dont une grande partie dans les entreprises françaises. La directive a donc fortement été marquée par les pratiques françaises. On y cherche en vain le mot « cogestion ». Les juristes du travail allemands, les élus allemands et les dirigeants allemands ont quelques difficultés à comprendre cela. Pour comprendre la procédure d'une consultation correcte, il faut donc regarder le système français.

### Les règles d'information et de consultation font leurs preuves depuis de nombreuses années

Un employeur français peut uniquement mettre en application des mesures que s'il effectue de manière correcte et intégrale l'information et la consultation du comité d'entreprise. La procédure est terminée lorsque le comité d'entreprise a donné son avis. Puisque l'employeur entend prendre les mesures assez rapidement, il aura intérêt à ce que le comité d'entreprise prenne sa décision rapidement. Les comités d'entreprise français le savent et tentent souvent de retarder la procédure de consultation. Ceci peut exercer une pression financière sur la direction et encourager les employeurs à faire des concessions. Dans la pratique, les négociations touchent aussi bien à la procédure et qu'au contenu des restructurations. En France, cependant de nombreux différends ont été portés devant les tribunaux.



Les actions unilatérales entamées par l'employeur ont souvent été arrêtées par les tribunaux, les procédures de licenciements peuvent ainsi prendre un grand retard (voir [rapport dans CEE-News 4/2009](#)). Des vices de forme dans la procédure de consultation en France ont un effet juridique semblable à un vice de forme en matière de procédures de licenciement en Allemagne. La mesure devient alors inapplicable.

Si un CE français maîtrise bien les subtilités juridiques, il peut obtenir des résultats similaires à ceux obtenus par le comité d'entreprise allemands dans le cadre de la cogestion, sans jamais avoir à prononcer le mot « cogestion ». Il s'y ajoute en outre le droit individuel à la grève, qui est un droit humain de chaque employé. Il n'y a pas d'obligation de paix sociale comme en Allemagne.

- [Contexte: Le système français de la représentation des employés](#) (en langue allemande)

**Le comité d'entreprise européen n'est plus qu'un simple « spectacle »**

Pour la première fois, le législateur européen a défini des procédures de l'information et de la consultation du CEE en s'imprégnant de l'esprit français. Il s'agit maintenant de la mettre en pratique et de faire évoluer le CEE comme étant un interlocuteur de négociation de la direction centrale. Il existe déjà de nombreux exemples (voir [rapport dans CEE-News 1/2011](#)).

---

### Séminaire sur l'adaptation des procédures de consultation

De 10 à 13 avril 2012 au Château de Montabaur, aura de nouveau lieu un séminaire pour les comités d'entreprise européens qui veulent améliorer les procédures de consultation en cas de restructuration sur base de la nouvelle directive (donc selon le modèle français). Le séminaire est organisé en collaboration avec un cabinet de conseil français, il vise également les comités d'entreprise des sociétés européennes.

- [Le programme du séminaire](#) (en langue allemande)

### 3. La réduction des effectifs mise à l'agenda international

#### Trois ans plus tard, Nokia délocalise de nouveau



Le 29 septembre 2011, le groupe finlandais Nokia a annoncé la fermeture pour fin 2011 de son usine de téléphones mobiles en Roumanie. La production, qui avait déjà été délocalisée de Bochum en Allemagne à Jucu en 2008 (voir [rapport dans CEE-News 1/2008](#)), devrait à l'avenir avoir lieu en Asie. Apparemment les coûts salariaux ne sont pas mis en cause, un travailleur roumain a un coût salarial inférieur à 10.000 € par an, mais génère un chiffre d'affaires d'un million €. Les textes suivants sont uniquement disponibles en langue allemande :

- [Communiqué de presse sur la fermeture de Jucu](#)
- [L'historique de l'installation de l'entreprise](#)
- [Rapport syndical sur la fermeture](#)

La délocalisation vers la Roumanie en 2008 avait connu une forte couverture médiatique en Allemagne. Au début aucune représentation des travailleurs n'était tolérée et il a fallu plusieurs procédures judiciaires pour faire reconnaître des syndicats dans la nouvelle usine (voir [rapport dans CEE-News 3/2010](#)). Le groupe propose une indemnité de licenciement de trois mois de salaire. C'est depuis octobre 2011 que les négociations avec les deux syndicats représentés dans l'usine sont en cours.

---

#### La fermeture des sites d'acier belge sous les feux de la critique

Le 12 octobre 2011, ArcelorMittal a annoncé la fermeture de deux sites dans les environs de Liège. Ce sont les derniers hauts fourneaux en activité en Wallonie, une région jadis dominée par l'industrie lourde. Le CE européen s'est réuni le 18 octobre 2011 pour une session spéciale. Pour les représentants des travailleurs, cette décision unilatérale est difficile à comprendre étant donné que lors du rachat d'Arcelor en 2006, le milliardaire indien Lakshmi Mittal s'était engagé à respecter le dialogue social (voir [rapport dans CEE-News 1/2006](#)). Dans un accord-cadre européen sur la restructuration signé en novembre 2009, la direction centrale avait en plus convenu d'une procédure de consultation renforcée (voir [rapport dans CEE-News 4/2009](#)).



Dans les faits, le premier groupe sidérurgiste mondial, accorde de moins en moins d'importance au dialogue social. Depuis printemps 2010, il n'y a plus de représentation des salariés au sein du conseil d'administration du groupe, dont le siège, bien qu'officiellement situé au Luxembourg, se trouve en réalité à Londres. Depuis juillet 2007, c'est le milliardaire indien Mittal, qui préside le comité d'entreprise européen selon le modèle français (voir [rapport dans CEE-News 2/2007](#)).

- [Communiqué de presse sur les plans de fermeture](#) (en langue allemande)
  - [Déclaration à la presse de la Fédération européenne des métallurgistes](#)
-

## Les constructeurs de wagons britanniques portent leur protestation devant le Parlement



Le 12 octobre 2011, une campagne syndicale pour sauver le site de production de Bombardier à Derby s'est déroulée dans le hall d'entrée de la Chambre des communes. Le groupe canadien veut supprimer 1.400 emplois dans l'entreprise situé au centre de l'Angleterre. Cette action de protestation suit la décision du gouvernement britannique d'attribuer au groupe Siemens un contrat de milliards d'euros pour la construction de nouveaux trains. Les protestations n'ont pas pu mettre en cause la décision, mais le gouvernement a promis de trouver des emplois de remplacement. Lors de sa réunion extraordinaire le 2 septembre 2011 à Berlin, le comité d'entreprise européen avait déjà manifesté son désaccord.

- [Rapport sur la campagne au Parlement](#) (en langue anglaise)
- [Rapport sur la réunion du CEE à Berlin](#) (en langue allemande)

## 4. Les nouvelles lois CEE

### La France a adopté la nouvelle loi CEE

Comme un des derniers pays parmi les 30 pays de l'Espace économique européen (voir [rapport dans CEE-News 2/2011](#)), le Conseil des ministres a adopté la nouvelle loi sur le comité d'entreprise européen le 19 octobre 2011 à Paris. En janvier 2011, l'Assemblée nationale avait autorisé le gouvernement pour procéder par voie d'ordonnance à la révision de la loi CEE existante. Malgré cette procédure simple, ce retard est assez surprenant, vu qu'en décembre 2008, le gouvernement français avait été le moteur d'une adoption rapide de la nouvelle directive (voir [rapport dans CEE-News 4/2008](#)).



La transposition dans le Code du travail français suit à la lettre les dispositions de l'UE. Il y a cependant une exception : elle prévoit une procédure pour la consultation du CEE en cas d'OPA hostile, ce qui n'existe pas dans les autres pays (voir [rapport dans CEE-News 2/2011](#)). Ce n'est pas le choix des termes, mais son application pratique qui rend assez extraordinaire la loi CEE française. Dans aucun des autres pays de l'UE, les tribunaux de travail n'interviennent de manière aussi cohérente en cas de violation des droits du comité d'entreprise qu'en France, qui est la patrie du modèle de la consultation.

- [Communiqué de presse du gouvernement français](#)
- [L'ordonnance modifiant la loi CEE](#)
- [Notes sur le nouveau règlement](#)

### Séminaire belgo-allemand de représentants de salariés à Bruxelles



Environ 25 représentants des salariés se sont réunis le 29 et 30 septembre 2011 à l'International Trade Union House à Bruxelles. Ont participé des élus allemands de CEE travaillant sous la loi belge, ainsi que des participants belges, venant d'entreprises et de CEE relevant du droit allemand. Les caractéristiques des deux systèmes de relations sociales se trouvaient au centre des échanges de la première journée.

### Sanctions sévères en cas de violation des droits du CEE

Lors de la réunion, Marie-Noël Dinant du ministère belge de l'Emploi et le spécialiste du droit de travail belge, le professeur Filip Dorssemont (photo), ont fait un état détaillé de la transposition en droit belge qui a été transposée sous forme de convention collective. Les comités d'entreprise européens, conformément au droit belge, ont la possibilité d'aller devant le tribunal pour réclamer des sanctions si la direction centrale ne respecte pas correctement le processus de consultation. Le droit du travail belge s'aligne sur la réglementation en vigueur en France.



- [Le texte du nouvel accord CEE belge](#)
- [Les présentations de la conférence à télécharger](#)
- [Présentation du système allemand de cogestion](#)
- [Présentation du ministère belge de l'Emploi](#)

---

### Les traductions anglaises des différentes législations CEE sont disponibles

La Commission européenne a fait traduire en anglais les textes de loi CEE existants à ce jour. Ils sont disponibles en téléchargement. Par ailleurs, un aperçu de la transposition de la directive CEE dans chaque pays a été publié le 30 août 2011. Il en ressort que les pays suivants n'ont pas encore actualisé leur législation: la Grèce, le Luxembourg, les Pays-Bas, la Pologne, la Roumanie et l'Islande. Pour l'Italie, il y a actuellement qu'une convention collective, mais pas encore de loi.

- [Aperçu des nouvelles lois CEE avec un lien pour télécharger](#) (en langue anglaise)
- [Les traductions en anglais des lois CEE nationales](#) (faire défiler vers le bas)

### 5. Mise à jour des accords CEE

#### Un fabricant allemand de machines va au-delà des nouvelles normes CEE



Le 23 août 2011, a été signé à Düsseldorf un nouvel accord CEE pour le groupe GEA. Le groupe de construction de machines avait créé un comité d'entreprise européen en 1999, l'accord tombe donc automatiquement sous la nouvelle loi CEE. Non soumises aux contraintes juridiques d'un accord de type « volontaire », les négociations ont permis de dépasser les normes de la nouvelle loi CEE allemande.

35 délégués de 23 pays sont représentés au sein du CEE, y compris la Suisse et la Croatie. Si des sièges restent vacants, le comité restreint du CEE peut prendre l'initiative d'organiser des élections dans certains pays. Il sera alors élargi à sept membres. Des réunions par branche et type de produits sont organisées en plus de la réunion plénière annuelle.

L'accord donne une définition de l'information et de consultation plus précise que la loi. Les informations doivent être fournies « dès que possible et suffisamment tôt », sans que le CEE doive les rechercher et même quand les mesures sont toujours au stade de réflexion. La définition de la compétence transnationale est également plus précise que dans la loi, y compris même pour les événements se situant en dehors de l'Europe. En cours de consultation, les membres du CEE peuvent à tout moment rencontrer les comités locaux et échanger des informations avec eux.

---

#### Le plus grand groupe pharmaceutique britannique se démarque

Le 7 septembre 2011 a été signé un nouvel accord CEE pour GlaxoSmithKline à Londres. Le début des discussions se situe en 2009 (voir [rapport dans CEE-News 2/2009](#)). Bien que le CEE conserve la structure d'un « organe commun » composé de représentants de l'employeur et des salariés, il y a des améliorations significatives. Il pourrait bien servir de modèle en Grande-Bretagne. Le CEE avait été créé en 2001 après l'opération de fusion.



La présidence revient toujours à la direction, le secrétaire est désigné par l'employeur, en consultation avec les salariés. Le nombre de séances plénières pour les 33 membres du CEE venant de 19 pays est resté inchangé (une réunion par an), mais la fréquence des réunions du comité directeur a été augmentée. À l'avenir six représentants des salariés issus de six pays font partie du comité qui se réunira six fois par an, dont quatre fois avec la direction centrale. Sans parler des réunions extraordinaires.

La définition de l'information et de consultation est celle de la nouvelle loi. Le délai pour soumettre un avis a cependant été limité à dix jours. La procédure doit avoir lieu avant que la direction centrale puisse décider de l'application de la mesure. Le comité directeur du CEE doit en être informé, même si qu'un seul pays est touché. L'accord prévoit des heures de délégation pour tous les membres du CEE afin qu'ils puissent correctement informer les salariés de leur propre pays et demander leur avis. Ceci est particulièrement important pour les pays où il n'y a pas de comité d'entreprise.

## Le fabricant autrichien de matériaux de construction actualise l'ancien accord



Le 20 septembre 2011, un nouvel accord CEE a été signé à Vienne pour le groupe Wienerberger. Le leader mondial dans la production de briques avait constitué un CEE de type « volontaire » en 1996. Il vient de le mettre à jour. Il s'agit de la première renégociation d'un accord pour la république alpine depuis la promulgation de la nouvelle loi CEE en Autriche.

À l'avenir, chaque membre du CEE a droit à une formation de cinq jours par an, des cours de langue qui sont explicitement prévus. Le comité directeur sera porté à cinq membres, provenant de trois pays au minimum. Il se réunit deux fois par an, ce qui n'est pas encore conforme à la nouvelle directive CEE, mais dispose d'un droit d'accès à tous les établissements. La plénière se réunit une fois par an. Un aspect positif de l'accord est la constitution de groupes de travail entre les membres du CEE et les directions locales dans certaines régions européennes.

La définition de la consultation (mais pas l'information) a été formulée selon les termes de la nouvelle loi. En plus du soutien par les syndicats, l'accord donne explicitement le droit de faire appel à des experts. À souligner également : en cas de résiliation de l'accord de CEE, il n'y aura pas de période sans comité d'entreprise. C'était un problème habituel des anciens accords CEE, signés avant le 22 septembre 1996.

- [Contexte: les particularités juridiques des accords anciens](#) (en langue allemande)

Des accords CEE ont été compilés sur une [page spéciale](#) disponible pour téléchargement.

## 6. Comités d'entreprise développent des solutions transnationales

### La sécurité au travail devient un sujet pour les CEE

Le groupe français de matériaux de construction Lafarge et son comité d'entreprise européen renforcent l'importance de la sécurité et de la santé dans le groupe. Le 1er juin 2011, a été signé à Paris une déclaration commune établissant non seulement les principes de base, mais donne également des tâches précises au CEE.



À l'avenir, la direction centrale viendra présenter à chaque réunion du comité directeur du CEE les données sur les accidents du travail dans les différents pays. Le groupe de travail « Santé » se réunit deux à trois fois par an pour discuter de sujets d'actualité concernant la santé. Tout travailleur en Europe peut dorénavant s'adresser au CEE, pour avertir du non-traitement de cas dans son pays. En juin 2010 une charte similaire a été signée pour le groupe de matériaux de construction belge Etex (voir [rapport dans CEE-News 2/2010](#)).

- [Présentation concernant santé et sécurité traitées par le CEE](#) (en langue allemande)

### L'assureur français réglemente la planification des effectifs à long terme



Alors que des accords similaires existaient déjà pour l'industrie métallurgique, le 14 septembre 2011 un accord-cadre européen sur la planification prévisionnelle des effectifs a été signé à Paris, pour la première fois dans le secteur de l'assurance. Depuis 2005, il y avait déjà neuf principes du dialogue social en cas de restructuration pour le groupe Axa. Les principes s'appliquent également aux comités d'entreprise et directions locales. Ils font partie de l'accord CEE depuis 2009 (voir [rapport dans CEE-News 2/2009](#)).

- [Les principes du dialogue social](#) (en langue anglaise)

Le nouvel accord-cadre prévoit la création d'un observatoire en matière de qualifications au niveau européen. Cette instance permettra d'identifier les métiers qui sont en plein essor, en déclin ou qui

viennent d'être créés. Ceci devrait permettre de prendre des mesures concrètes visant à améliorer l'employabilité des salariés du groupe. Les licenciements et autres plans sociaux sont considérés comme étant un dernier recours si les autres mesures prévues par l'accord ont été épuisées.

### Danone veut prévenir les risques de santé

Le 29 septembre 2011, a été signé à Paris un accord mondial sur la santé, la sécurité, les conditions de travail et le stress pour le groupe alimentaire français Danone. Il nomme explicitement les syndicats comme étant des partenaires dans le dialogue social et accorde à chaque salarié le droit de quitter son emploi s'il y a des risques pour la santé. Une surveillance médicale est assurée régulièrement. Personne ne doit être discriminé pour raison de problèmes de santé. En juin 2007, Danone avait déjà conclu un accord international d'antidiscrimination (voir [rapport dans CEE-News 4/2007](#)) et depuis octobre 2009, le CEE se réunit régulièrement avec les représentants provenant d'autres parties du monde (voir [rapport dans CEE-News 4/2009](#)).



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

## 7. Italie : la réforme du système des relations du travail

### Plus de sécurité juridique au niveau de l'entreprise

Alors que le gouvernement est toujours aux prises avec les conséquences de la crise économique et financière et ses propres scandales, les syndicats italiens ont franchi une étape constructive vers une plus grande coopération et sécurité juridique au niveau de l'entreprise. Le 21 septembre 2011, un « accord interconfédéral » a été signé à Rome entre les trois grandes confédérations syndicales CGIL, CISL et UIL et l'association des entreprises Confindustria, ceci ouvre un nouveau chapitre dans les relations du travail en Italie.



De tels accords entre les associations en Italie sont d'une grande importance pratique. Tout comme la loi régissant les négociations collectives ou la cogestion en Allemagne. Le projet de nouvelle réglementation qui a été présenté le 28 juin 2011 contient les points suivants :

#### L'accord définit des règles claires pour la représentativité d'un syndicat.

Est représentatif un syndicat qui organise plus de 5 % des salariés d'un secteur spécifique en Italie. La représentativité est déterminée par des institutions publiques dans le cadre d'un processus en deux étapes et documentée par une confirmation officielle. Seuls les syndicats représentatifs peuvent présenter des candidats pour l'élection de la RSU – l'organe de représentation des salariés dans l'entreprise en Italie (voir [rapport dans CEE News 2/2006](#)). Comme ce sont les RSU qui négocient les accords d'entreprise, les syndicats non représentatifs sont automatiquement exclus des négociations collectives dans l'entreprise. Il n'y a pas des accords d'entreprises selon le modèle allemand, faute d'absence de cogestion. Par conséquent, toutes les questions d'entreprises sont réglementées dans le cadre de l'autonomie des syndicats au sein de la RSU.



#### L'accord permet des dérogations par rapport aux conventions régionales.

En situation de crise, les RSU peuvent négocier des conventions d'entreprises qui dérogent des conventions collectives sectorielles. Ces accords nécessitent toutefois le consentement des organes suprêmes des syndicats.

#### L'accord réglemente la validité juridique des accords collectifs d'entreprise.

À l'avenir, les accords salariaux conclus par les RSU deviennent également juridiquement contraignants pour les syndicats minoritaires qui se sont prononcés contre l'accord. Un référendum qui rejette la convention collective par plus de la moitié des effectifs peut seulement empêcher l'entrée en vigueur de l'accord dans les dix jours après la signature. Les conventions collectives conclues par les RSU s'appliquent à tous les salariés de l'entreprise comme les accords d'entreprise allemands.

#### Une obligation de paix sociale n'est pas praticable.

Si les parties souscrivent volontairement à une obligation de paix sociale celui s'applique uniquement à ces associations. Le travailleur maintient son droit personnel à faire grève, ce qui est

typique pour les pays de culture latine.

- [Le texte de l'accord](#) (en langue italienne)
- [Rapport sur le contenu de l'accord interconfédéral](#) (en langue allemande)
- [Les caractéristiques de la représentation des salariés en Italie](#)
- [Les caractéristiques de la RSU pour téléchargement](#) (en langue allemande)

### Un développement similaire à la France

Les nouvelles règles en Italie vont dans la même direction que la nouvelle loi française qui est entrée en vigueur le 1er janvier 2009 et qui s'inspire des lignes directrices de l'Espagne (voir [rapport dans CEE-News 4/2008](#)). Il est assez surprenant qu'une réglementation de la concurrence en matière de représentativité syndicale n'ait pas encore eu lieu en Allemagne jusqu'à présent.

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

## 8. Les développements récents en Europe de l'Est

### Gouvernement hongrois prévoit infraction à la Charte sociale européenne

Le 1er octobre 2011, 50 000 personnes ont manifesté à Budapest (photo) contre la restriction des droits syndicaux et l'absence d'un dialogue social. Le gouvernement national-conservateur prévoit des modifications au Code du travail, contraires à la Charte sociale européenne. Il comprendra des propositions pour limiter la capacité de négociation des syndicats et l'abolition de la protection contre le licenciement des représentants des travailleurs et des femmes enceintes. Le gouvernement dispose une majorité des deux tiers au parlement. Ce serait la première fois depuis les années Thatcher, qu'un pays de l'UE prend comme cible les normes sociales. Depuis janvier 2011, il existe déjà une limitation du droit de grève.



- [Aperçu des mesures prévues](#) (en langue allemande)

La Confédération européenne des syndicats (CES) a lancé un avertissement à la Commission européenne à Bruxelles pour ne pas tolérer cette violation des droits. La forte fragmentation du paysage syndical dans un pays avec 10 millions d'habitants pose également un problème, il y a six confédérations concurrentes. Le 24 septembre 2011, les représentants des salariés de Volkswagen ont exprimé leur solidarité lors d'une réunion à Győr.

- [Communiqué de presse de la CES](#)
- [Rapport critique sur le manque de coopération syndicale](#) (en langue allemande)
- [Pétition pour la liberté de la presse en Hongrie](#) (en langue anglaise)
- [Rapport sur la solidarité des syndicats de Volkswagen](#) (en langue allemande)
- [Les caractéristiques de la représentation des salariés en Hongrie](#) (en langue allemande)



### Les droits syndicaux sont également attaqués en Slovaquie

Depuis le 1er septembre 2011, un nouveau code du travail est entré en vigueur en Slovaquie, il complique de manière significative la représentativité des syndicats selon le modèle britannique. À l'avenir, ils doivent prouver qu'au moins 30 % d'affiliations des salariés de l'entreprise pour pouvoir négocier. La confédération syndicale slovaque a demandé à l'Organisation internationale du Travail (OIT) à Genève de vérifier la conformité des nouvelles règles.

La Slovaquie est membre de la zone euro depuis 2009 et est le « banc de travail de l'Ouest » pour la métallurgie, l'industrie automobile, l'ingénierie mécanique et électrique. Jusqu'à présent, le pays avait encore une législation du travail compliquée, mais relativement favorable aux salariés.

- [Rapport sur le nouveau Code du travail](#) (en langue allemande)
- [Les amendements du droit de travail](#) (en langue allemande)
- [Contexte : la représentation des salariés en Slovaquie](#)

## Le droit de grève restrictif en Lituanie fortement critiqué

Le 5 août 2011, le tribunal du travail de Klaipėda a interdit une action planifiée depuis longtemps à Švyturys-Utenos Alus, la plus grande brasserie du pays. Un référendum avait eu lieu précédemment dans la brasserie appartenant au groupe danois Carlsberg la grève avait été retardée par des injonctions successives depuis le 20 juin 2011. Les trois Etats baltes ont un droit de grève restrictif, qui fixe des barrières formelles élevées comparables à la Grande-Bretagne. Actuellement, la Lituanie enregistre la plus forte croissance économique de tous les pays de l'UE. Les textes suivants sont uniquement disponibles en anglais :



- [Les origines du différend salarial](#)
- [Rapport de la fédération internationale des syndicats de l'alimentation](#)

## Plus d'informations sur l'Europe centrale et orientale

Les publications suivantes donnent des informations détaillées sur certains pays d'Europe centrale et de l'Est, mais sont disponibles uniquement en langue allemande :

- [Vue d'ensemble: les comités d'entreprise dans les nouveaux pays e l'UE](#)
- [Brochure sur le droit de travail en Europe centrale et de l'Est](#)

## Colloque sur les développements actuels

Un colloque destiné aux membres des comités d'entreprise européens qui souhaitent connaître la situation actuelle de la représentation des salariés en Pologne, Tchéquie, Hongrie et Roumanie aura lieu le 24 janvier 2012 à Hambourg.

## 9. Un regard au-delà de l'Europe

### Visites de la Russie et de la Chine



Le 19 et 20 Juillet 2011 la commission de sécurité du travail de Rhodia a visité le site de Serpoukhov, près de Moscou, pour vérifier la conformité avec les normes minimales. Elle a été établit en 2010 sur la base de l'accord-cadre international conclu en 2005 avec la société chimique française et les syndicats et qui avaient révisé en 2008 (voir [rapport dans CEE-News 1/2008](#)).

Du 19 au 21 Septembre 2011, une délégation syndicale a ensuite visité les installations de Rhodia en Chine afin d'en apprendre davantage sur le dialogue social. Pour la première fois, 35 représentants des travailleurs dans l'usine de Shanghai ont été élus pour négocier une convention collective.

- [Rapport sur la sécurité et la santé en Russie](#)
- [Rapport de la visite en Chine](#)
- [Le texte de l'accord-cadre](#)

## Forum mondial syndical établi pour Manpower

La Confédération des syndicats du secteur des services UNI a lancé le 5 Septembre 2011 au siège de Nyon, en Suisse, une alliance syndicale mondiale pour Manpower (photo). La société américaine de personnel est représenté avec 4 000 bureaux dans 82 pays et emploie environ trois millions de salariés. Ces alliances syndicales mondiales sont souvent la première étape vers l'établissement d'un comité d'entreprise mondial.



---

## Groupe belge de technologie des matériaux révisé une convention



Depuis 2007 il y a un accord-cadre international avec Umicore. Le comité d'entreprise européen a participé à ses activités de surveillance, par exemple, en janvier 2011 lors d'une visite en Afrique du Sud (voir [rapport dans CEE-News 1/2011](#)). Après l'évaluation de l'expérience pratique, l'accord a été révisé. La signature a eu lieu le 6 Septembre 2011 à Bruxelles.

- [Rapport de la signature](#)
- [Le texte de l'accord révisé](#) (en langue anglaise)

## 10. Des sites web intéressants

### Réseau syndical dans une banque scandinave

Les représentants des salariés du groupe suédois financiers Nordea des quatre pays scandinaves et de Pologne se présentent en anglais sur un site web. Les cinq pays ont formé un conseil syndical international, le Nordea Union Board (NUB). Nordea a également un comité d'entreprise européen depuis 2006, avec en plus les trois états baltes, l'Allemagne, le Luxembourg et le Royaume-Uni.



- [Le site Web du Nordea Union Board](#)

---

### Les résultats de la négociation collective dans différents pays



Sur le site web du projet Eucoban plusieurs fédérations syndicales européennes présentent les évolutions actuelles en matière de politique salariale dans les différents états membres de l'UE. On y trouve en outre des rapports sur les conflits de travail, la législation nationale, les initiatives de l'UE et les positions par rapport à la crise économique. Le site est uniquement disponible en anglais.

- [Le site du réseau Eucoban](#)

---

### Le secteur financier au service de la société

L'organisation à but non lucratif « Finance Watch » a été créée le 30 juin 2011 à Bruxelles, à l'initiative de plusieurs membres du Parlement européen. Des associations de protection des consommateurs et des syndicats, y compris, la Confédération européenne des syndicats (CES) s'y est jointe. L'association veut mettre en place un rapport de force pour contre balancer la pression du secteur financier.



- [Site web de Finance Watch](#)

---

### Base de données des accords d'entreprise transnationaux



La Commission européenne a mis en place sur son site une base de données, qui permet de consulter les textes des accords qui ont été conclus au niveau de l'entreprise entre les comités d'entreprise européens ou les syndicats et la direction centrale. Il s'agit des accords qui affectent plus d'un pays et qui réglementent des sujets divers : les normes sociales minimales, l'égalité des chances, la santé et la sécurité ou les conséquences des restructurations.

- [La base de données des accords d'entreprise transnationaux](#)

Des autres liens sont compilés sous une [liste de liens](#).

## 11. Des publications nouvelles

### Un état des CEE avant la mise en application des nouvelles lois

À l'occasion du congrès de la Confédération européenne des syndicats (CES) en mai 2011 à Athènes, l'Institut Syndical Européen (ETUI) à Bruxelles anticipé la publication d'une étude. Elle analyse sur 21 pages les méthodes de travail et la composition des comités d'entreprise européens. Les données statistiques provenant de la base de données CEE de l'Institut sont à la base de cette évaluation. De cette manière, les objectifs de la nouvelle politique vont pouvoir être comparés avec les pratiques en cours. L'étude fait partie d'une analyse plus large, qui sera publiée prochainement sous forme de livre. Elle est uniquement disponible en anglais.

- [L'étude à télécharger](#)
- [La base de données de l'ETUI](#)



### Coopération interculturelle sous examen

Au cours des dernières années, l'Université d'Erlangen-Nuremberg a étudié la coopération transfrontalière des représentants des salariés lors des séances des comités d'entreprise européens (voir [rapport dans CEE-News 2/2007](#)). L'accent a été mis sur les conditions-cadres et leur influence bénéfique sur la coopération. Le livre a été publié le 30 août 2011, il présente les résultats empiriques tirés de trois études de cas dans l'industrie de l'automobile et de fournisseurs d'automobiles. Les chercheurs ont analysé en particulier la coopération interculturelle des élus allemands avec leurs homologues dans les pays de l'Europe centrale et orientale. Ils ont montré comment une stratégie commune peut être développée. Le livre est uniquement disponible en allemand.

- [Pour plus d'informations sur le livre](#)
- [Le contenu du livre](#)
- [Parcourir le livre en ligne](#)
- [Description du projet de recherche](#)

### Médias sociaux et leur impact sur les campagnes

Le 6 septembre 2011 la commission de conciliation britannique ACAS a présenté un guide à l'usage des médias sociaux. Quelques exemples récents du Royaume-Uni ont montré comment les conflits sociaux et les conflits du travail ont radicalement changé grâce à des canaux de communication basés sur Internet. Le guide met évidence les médias sociaux et leur impact sur les employeurs, les syndicats et les représentants des salariés, ainsi que le cadre juridique. L'information est uniquement disponible en anglais.

- [Présentation du nouveau guide](#)
- [Téléchargez le guide](#)
- [Information sur la conception des réseaux sociaux](#)
- [Le réseau de base anglais des représentants des salariés sur Internet](#)





## Guide pour les travailleurs frontaliers

Le 13 septembre 2011 a été publiée la nouvelle édition d'un guide apportant une aide aux employés travaillant temporairement ou définitivement dans un autre pays membre de l'UE. Quel droit de travail doit être appliqué dans des cas concrets? Qu'advient-il des pensions? Quelles sont les règles qui s'appliquent à la sécurité sociale et au droit de résidence? Où faut-il payer les taxes? Ces questions sont traitées dans des chapitres distincts. Le guide est disponible en quatre langues à la Confédération européenne des syndicats (CES) à Bruxelles.

- [Le guide dans sa version française](#)
- [Téléchargement des autres langues](#)

D'autres documents ont été compilés sur une [page de bibliographie](#).

## 12. Le réseau de formation et de conseil « euro-ce.org » : Quelques exemples de notre travail

### CEE du secteur des produits médicaux exerce la consultation

Le CEE de l'entreprise américaine Stryker s'est constitué pour un nouveau mandat du 19 au 21 septembre 2011 à Rome. Une majorité des délégués venant de dix pays ont été élus au CEE pour la première fois. Dr. Werner Altmeyer et Bernhard Stelzl du réseau de formation et de conseil « euro-ce.org » assuraient cette formation de deux jours. Dans le cadre de jeux de rôle, les membres du CEE ont ainsi pu se familiariser avec les défis pratiques d'une restructuration et d'un processus de consultation sur base de la nouvelle directive CEE.



### Séminaire sur la renégociation des accords CEE

Du 10 au 12 octobre 2011 des élus d'Allemagne et l'Autriche sont venus à la Wartburg à Eisenach, pour discuter du contenu de leurs accords CEE. Prof. Dr. Wolfgang Däubler a expliqué les aspects les plus importants de la nouvelle loi. Neuf entreprises du secteur de l'informatique et des télécommunications, des services de bâtiment, du commerce, de l'optique, du métal et les industries chimiques ont été représentées à ce séminaire.

### Secteur pharmaceutique : discussion de la nouvelle loi CEE

Du 17 au 19 octobre 2011, 48 membres de comités d'entreprises de 25 entreprises de l'industrie pharmaceutique sont venus à Hambourg. Lors de la réunion, Werner Altmeyer du réseau de formation et de conseil « euro-ce.org » a présenté les systèmes de relations industrielles dans l'UE et a expliqué les caractéristiques de la nouvelle directive CEE. Selon l'opinion de nombreux participants, il y a un grand besoin pour faire correspondre le travail pratique dans l'industrie pharmaceutique avec les nouveaux standards en vigueur.



## 13. Formations actuelles

Depuis janvier 2009, le cabinet « euro-ce.org » organise des conférences techniques et des colloques pour les membres de comités d'entreprise européens, de comités d'entreprises SE et des groupes spéciaux de négociation. Au total 269 représentants des salariés de 130 entreprises y ont participé jusqu'à présent (cela correspond à environ 13% de toutes les entreprises avec CEE en Europe). La majorité des participants venaient d'Allemagne, de la France et de la Belgique, et huit autres pays étaient également représentés. Voici les formations actuelles :

## Les cours d'anglais pour les membres de comités d'entreprise européens

13. – 18.11.2011 à Esher Place (près de Londres)

- [Le programme du cours de langue](#)
- [Formulaire d'inscription au cours de langue](#)
- [Autres informations sur nos cours de langue](#)

## Conférence de Hambourg pour les CE européens et SE

Comme chaque année, en janvier, aura lieu le symposium de deux jours à Hambourg. Les thèmes :

**Lundi 23 janvier 2012** : Au-delà de l'information et de consultation. Comment faire évaluer le CEE et le comité d'entreprise SE pour qu'il devienne un partenaire de négociation de la direction centrale ?



**Mardi 24 janvier 2012**: Représentation des salariés en Europe centrale et orientale

Les deux journées peuvent être réservées séparément ou ensemble. Le programme est actuellement en préparation. La conférence sera traduite en trois langues (allemand, anglais et français).

- [Rapport sur la conférence de Hambourg en 2009](#) (en langue allemande)
- [Rapport sur la conférence de Hambourg en 2010](#) (en langue allemande)
- [Rapport sur la conférence de Hambourg en 2011](#)

## Séminaire sur l'adaptation des procédures de consultation



De 10 à 13 avril 2012 au Château de Montauban (photo), aura lieu un séminaire pour les CE européens, il sera consacré au nouveau cadre juridique de l'information et de consultation en cas de restructuration. Comment un comité d'entreprise européen peut-il mettre en place une procédure de consultation et donner un avis juridiquement correct? Ce séminaire s'adresse aussi aux CE des Sociétés européennes.

- [Programme et formulaire d'inscription](#) (en langue allemande)

## Journée découverte des CEE

En parallèle, il y aura également un séminaire de base. Il est destiné aux membres des comités d'entreprise européens nouvellement élus et les membres de comités d'entreprise qui veulent en apprendre davantage sur les différentes étapes pour la création d'un CEE.

- [Programme et formulaire d'inscription pour la journée de découverte](#) (en langue allemande)

## Des formations de l'institut de formation continue des comités d'entreprise (ifb)

**ifb**

Institut zur  
Fortbildung von  
Betriebsräten KG

Depuis 1998, l'ifb offre des formations pour des comités d'entreprise européens. Les contenus de la formation ont été élaborés en collaboration avec le réseau de formation et de conseil « euro-ce.org ».

### Formation de base : La voie vers le comité d'entreprise européen

07. – 11.11.2011 à Rottach-Egern

21. – 25.05.2012 à Hambourg

26. – 30.11.2012 à Cologne

### Atelier d'approfondissement et Bourse d'idées

04. – 08.06.2012 à Hambourg

03. – 07.12.2012 à Erfurt

## Des manifestations intra

Vue d'ensemble des sujets traités lors des colloques intra :

- [Les sujets des formations intra](#)
- [Les sujets des interventions et présentations](#)



## 14. Mentions légales

Les CEE-News sont publiés par :

Réseau de formation et de conseil « euro-ce.org » GbR  
Von-der-Tann-Straße 4, D-20259 Hamburg  
[www.euro-betriebsrat.de](http://www.euro-betriebsrat.de) (allemand)  
[www.euro-workscouncil.net](http://www.euro-workscouncil.net) (anglais)  
[www.euro-ce.org](http://www.euro-ce.org) (français)

Ont collaboré à ce numéro :  
Werner Altmeyer, Sandro Maier, Rudolf Reitter, Bernhard Stelzl

Distribution de l'édition allemande : 16.258 destinataires  
Distribution de l'édition anglaise : 2.327 destinataires  
Distribution de l'édition française : 2.427 destinataires

Des archives de la Newsletter : [www.ewc-news.com](http://www.ewc-news.com)

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

Des suggestions pour la Newsletter et des articles sur votre CEE nous font plaisir.  
Veuillez nous écrire à [info@euro-ce.org](mailto:info@euro-ce.org)