



Bienvenu à l'édition n° 3/2013 de CEE News.

2 Octobre 2013

### Der EBR-Fachinformationsdienst

L'académie pour comités d'entreprises européens « EWC Academy » 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 Commission européenne rompt-elle le traité européen ?](#)
- [2. La communication du CEE censurée](#)
- [3. Nomination des membres de CEE britanniques](#)
- [4. La Cour constitutionnelle renforce les syndicats italiens](#)
- [5. Les fermetures d'usines en France dans la critique](#)
- [6. Mise en place de comités d'entreprise transnationaux](#)
- [7. Actualisation des accords CEE](#)
- [8. Les normes sociales en Europe](#)
- [9. Les normes sociales à travers le monde](#)
- [10. Des sites Web intéressants](#)
- [11. Des nouvelles publications](#)
- [12. La EWC Academy : des exemples de notre travail](#)
- [13. Les séminaires actuels](#)
- [14. Mentions légales](#)

## 1. La Commission européenne rompt-elle le traité européen ?

### La Directive européenne sur les restructurations socialement responsables dans l'impasse



Le 2 septembre 2013 la Confédération européenne des syndicats (CES) a officiellement déposé plainte auprès du Médiateur européen. Elle se plaint de l'inaction de la Commission européenne vis-à-vis du « rapport Cercas », une initiative législative visant à réglementer les restructurations d'entreprises que le Parlement européen avait lancé en janvier 2013 (voir [rapport dans CEE-News 1/2013](#)). La Commission aurait dû soumettre un projet de loi pour mi-avril 2013.

Selon les syndicats et le Parlement européen, cette inaction constitue une atteinte au traité de Lisbonne, le traité fondamental sur le fonctionnement de l'Union européenne depuis 2009. La tâche du médiateur est d'enquêter sur le mauvais fonctionnement des institutions européennes et de soumettre des propositions pour résoudre les conflits. Mais il ne peut pas forcer des initiatives de lois. Le sujet est d'une délicatesse similaire à celle de la révision de la directive CEE, où les différents intérêts s'étaient affrontés directement au Comité économique et social européen (CESE) en octobre 2006 (voir [rapport dans CEE-News 3/2006](#)).

- [Le « rapport Cercas »](#)
- [Communiqué de presse de la CES](#) (en langue anglaise)
- [La plainte auprès du médiateur](#) (en langue anglaise)

La Commission européenne prévoit la sortie d'une déclaration sur le « rapport Cercas » pour fin 2013. Cette initiative reprendra des exemples de bonnes pratiques et l'impact social sur les restructurations d'entreprises, elle ne contiendra pas de recommandations politiques. Selon la Commission européenne, l'initiative législative ne trouvera ni l'accord des employeurs ni un large soutien du conseil des ministres. Une autre question devient alors centrale : quel est le rôle du Parlement européen dans tout le processus législatif ? Après tout, le « rapport Cercas » avait été adopté par une majorité écrasante de 503 députés et 107 voix contre ainsi que 72 abstentions.

### Quelles sont les chances pour les accords d'entreprise transnationaux ?

C'est avec grand intérêt que peut être suivie la seconde initiative du Parlement européen. Lors de la session plénière à Strasbourg (photo) du 12 septembre 2013, le « Rapport Händel » avait trouvé une large majorité. 393 députés avaient voté en faveur de la protection juridique des accords d'entreprise transnationaux, seulement 84 ont voté contre et 19 se sont abstenus. En juin 2013, il avait déjà eu une large majorité dans la commission des affaires sociales et de l'emploi (voir [rapport dans CEE-News 2/2013](#)).



Une fois de plus se pose la question de savoir si la Commission européenne persiste dans son inaction face au blocage par les employeurs. Le sujet est à l'ordre du jour depuis 2005. En septembre 2012, la Commission avait elle-même suggérée une initiative législative et une audition publique (voir [rapport dans CEE-News 3/2012](#)).

Le texte du Parlement européen reprend un certain nombre de points nécessitant une réglementation juridique: en plus de la force légale des accords d'entreprises, il introduit également des mécanismes de règlement des différends. Un problème persiste cependant, les comités d'entreprise européens n'ont pas de mandat de négociation et peuvent uniquement conseiller les secrétaires syndicaux externes. La réalité dans les sociétés est cependant une autre : dans de nombreux cas ce sont les représentants des salariés qui négocient et signent des accords, le modèle allemand s'est donc imposé de fait.

- [Le contenu de la résolution](#)
- [La résolution](#)

### Annonce d'événement

Ces initiatives législatives vont être au programme de la conférence de la EWC Academy du 24 au 25 octobre 2013 à Londres.



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

## 2. La communication du CEE censurée

### Le Tribunal du travail allemand interdit la présence sur intranet



Selon un arrêt de la Cour du travail de Lörrach du 26 juin 2013, le comité d'entreprise européen n'a pas le droit de communiquer avec les salariés via l'intranet, s'il y a un comité d'entreprise dans le pays ou la société en question. Le juge a interdit au CEE du groupe d'emballage australien Amcor, de rendre accessible au personnel par l'intranet un rapport de la réunion du CEE d'octobre 2012. Il y a eu des différences importantes avec la direction centrale à propos du contenu du rapport. Elle avait proposé de publier une déclaration commune. Le comité d'entreprise européen a toutefois voulu publier son propre point de vue non censuré. Un appel a été introduit devant la Cour d'appel de Fribourg qui devra bientôt se pencher sur la question.

La Cour s'est référée à l'article 10, paragraphe 2, de la nouvelle directive sur les CEE, selon lequel

le CEE est seulement tenu d'informer les comités d'entreprises locaux. Il faut seulement informer les salariés de manière directe s'il n'y a pas de représentants des salariés au niveau local. Sur la forme, l'interprétation est correcte, le texte renforce cependant les petits pays qui n'ont pas de comité d'entreprise, mais ne limite pas la communication (voir [rapport dans CEE-News 3/2012](#)). En substance, il s'agit de savoir si la direction centrale peut censurer la communication du CEE. Dans les entreprises anglo-saxonnes, on essaye souvent de le faire pour empêcher la création d'un canal indépendant (critique) de communication entre les salariés.

### **Le droit du Travail européen interprété du point vue allemand**

L'avis de la Cour contient une remarque typiquement allemande qui peut prêter à étonnement dans d'autres pays de l'UE :

*Afin de protéger le travail des comités d'entreprises, ainsi que la paix sociale et le bon fonctionnement des procédés de travail, il s'avère utile et indiqué de ne pas exposer les salariés aux différents messages et informations des représentants du personnel.*

Si c'est l'intention du législateur européen, comment l'appliquer en Hongrie, en Belgique ou en Espagne ? Comment protéger les salariés d'une entreprise française des « différents messages et informations » s'il y a une variété de syndicats concurrents dans l'entreprise ? Les syndicats français représentés au comité d'entreprise ont souvent leurs propres sites Web, non seulement sur l'intranet, mais souvent aussi sur l'internet. Même si les procès-verbaux des réunions CEE au Royaume-Uni sont déclarés comme étant « confidentiels », ils sont en même temps déjà disponibles en téléchargement sur les sites français (voir [rapport dans CEE-News 2/2012](#)). Les textes suivants sont uniquement disponibles en langue allemande :

- [Rapport sur le jugement](#)
- [Le jugement](#)

### **La société d'emballage australienne Amcor**

Le comité d'entreprise européen a été créé en vertu de la législation allemande en 1998, l'accord CEE a été actualisé en 2002. La nouvelle directive CEE s'applique donc automatiquement, comme lors du différend de l'équipementier automobile américain Visteon (voir [rapport dans CEE-News 3/2011](#)). Le siège européen d'Amcor est à Zurich. Les effectifs européens ont fortement progressé après l'acquisition de la division emballage du groupe australo-britannique Rio Tinto Alcan en 2010 (voir [rapport dans CEE-News 4/2009](#)).

## **3. Nomination des membres de CEE britanniques**

### **L'instance d'arbitrage a confirmé l'élection primaire**

Le 26 juillet 2013, le Central Arbitration Committee (CAC) à Londres a décidé pour la première fois sur les modalités électorales d'un délégué britannique pour un comité d'entreprise européen. Le différend est né de la question quant à savoir si les représentants britanniques du groupe électronique et de défense français Safran peuvent être nommés par le syndicat Unite ou élus par le personnel, comparable aux élections au comité d'entreprise en Allemagne ou en France. Le CAC a plaidé en faveur de l'élection primaire.



Après le lancement de la procédure d'élection par la direction britannique de Safran le 11 avril 2013, le syndicat Unite a déposé plainte le 15 avril 2013. Le CAC figure comme première instance du tribunal de travail au Royaume-Uni pour ce genre de questions. L'accord CEE de Safran a été signé en juillet 2008 (voir [rapport dans CEE-News 3/2008](#)) et contient un passage qui est commun à presque tous les comités d'entreprise européens : l'élection est conforme aux règles nationales de pays d'origine des délégués. La loi CEE britannique (TICER) impose généralement une élection primaire. Ce n'est que s'il existe un accord collectif (« recognition ») pour l'ensemble du personnel au Royaume-Uni, que le syndicat compétent peut procéder à la nomination sans faire recours à élection primaire. Pour Safran, une grande partie de la main-d'œuvre est syndiquée au Royaume-Uni, mais un quart d'entre eux ne l'est pas.

- [Le texte du verdict](#) (en langue anglaise)

## Il n'y a pas de tradition des comités d'entreprise

Un problème des relations industrielles dans les pays anglo-saxons ressort clairement de ce cas, il n'y a pas de tradition d'élection libre des comités d'entreprise par les salariés. S'il y avait un comité de groupe pour Safran au Royaume-Uni, comme c'est le cas en Allemagne ou en France, Unite y détiendrait probablement la majorité absolue des sièges, et le choix des deux délégués de Unite se serait fait sans problèmes. La mentalité et le droit de travail britannique sont cependant difficiles à concilier avec les traditions de l'Europe continentale. En 2005, le législateur britannique avait créé un règlement sur les comités d'information et de consultation au niveau de l'entreprise - une sorte de « comité d'entreprise allégé », qui dans la pratique, a relativement peu été appliqué (voir [rapport dans CEE-News 2/2012](#)).

## Assurer une procédure électorale démocratique

Une tâche importante pour le CEE est de vérifier la légitimité démocratique des délégués (voir [rapport dans CEE-News 3/2007](#)). Une réglementation électorale pourrait être utile. Le CEE pourrait même exiger un procès-verbal sur le déroulement des élections dans chacun des pays. Dans les cas critiques, il ne suffit pas de déléguer la question au pays d'origine et de ne plus s'occuper du sujet.

## Annonce d'événement

Les développements récents du droit de travail britannique font l'objet d'un séminaire que la EWC Academy organise du 24 au 25 octobre 2013 à Londres.

TIPP !

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

## 4. La Cour constitutionnelle renforce les syndicats italiens

### Le syndicat combatif des métallurgistes force des mandats au comité d'entreprise



Depuis plusieurs années, une lutte pour le pouvoir fait rage entre la FIOM, le syndicat des métallurgistes de la plus grande confédération syndicale CGIL en Italie, et la direction de Fiat. Le plus grand constructeur automobile du pays est un grand fournisseur de membres de la FIOM. Le 23 juillet 2013, la Cour constitutionnelle à Rome avait déclaré inconstitutionnel un article du Code du travail italien. Fiat a ensuite exigé du gouvernement de légiférer sur les droits syndicaux au lieu de travail afin d'avoir la certitude juridique.

Après la sortie du groupe de l'association des employeurs et de la convention collective de l'industrie du métal en vigueur, il y a depuis le 1er janvier 2011 une convention collective maison, signée par quatre syndicats – dont la CISL chrétienne et l'UIL, de centre gauche. La FIOM (de tradition communiste) n'a pas accepté de la signer. Dans un scrutin à l'usine principale de Turin, 54% des 5.000 travailleurs ont voté pour la convention collective, qui prévoit des contrats de travail plus souples, des équipes plus longs et des pauses plus courtes. En contrepartie, l'employeur s'est engagé à investir plus d'un milliard € dans l'entreprise. De tels événements chez Fiat ont toujours un effet d'entraînement sur l'ensemble du système collectif italien.

La convention collective maison contient une disposition prévoyant que la représentation des salariés (RSU) n'est plus élue par les salariés de Fiat, mais nommée directement par les syndicats - seulement ceux qui ont signé la convention collective. La FIOM a ainsi été exclue de toute participation dans l'entreprise. Pour la Cour constitutionnelle, c'est contraire à la liberté syndicale.

### L'accord interconfédéral de 2011

La sécurité juridique réclamée par Fiat a fait l'objet en septembre 2011 d'un accord entre les trois grandes confédérations syndicales CGIL, CISL et UIL et la confédération patronale Confindustria (voir [rapport dans CEE-News 3/2011](#)). À cette époque, la représentativité des syndicats au niveau de l'entreprise, la responsabilité juridique des accords d'entreprise, la possibilité de déroger à des conventions collectives et les procédures électorales des représentations du personnel RSU ont été réglé pour l'ensemble de l'économie italienne. Par conséquent, l'accord interconfédéral de 2011 est devenu une sorte de « Code de travail collectif », même s'il n'a pas été adopté par le Parlement. Il s'applique uniquement aux parties contractantes. Si Fiat était toujours affilié à la confédération patronale, l'accord s'appliquerait également à cette entreprise.

La décision de la Cour constitutionnelle soulève par contre une question beaucoup plus vaste. Sous différents points, l'accord interconfédéral de 2011 ne passerait pas l'examen de la constitutionnalité. Il est donc justifié de demander de légiférer, même si cela constitue une rupture avec les coutumes des relations industrielles en Italie.

- [Rapport sur le vote sur la convention collective d'entreprise](#) (en langue allemande)
- [Rapport sur les fondements d'une dérogation aux conventions collectives](#) (en langue anglaise)
- [Le verdict](#) (en langue italienne)
- [Rapport sur la situation après l'arrêt](#) (en langue allemande)
- [Contexte: Les syndicats en Italie](#) (en langue anglaise)

## 5. Les fermetures d'usines sous le feu des critiques en France

### Les groupes doivent vendre les entreprises rentables au lieu de les fermer

Le 1er octobre 2013, l'Assemblée nationale à Paris a adopté une loi obligeant les entreprises de plus de 1.000 travailleurs à chercher d'abord un acheteur qui veut continuer la production avant de fermer une entreprise rentable. Si aucune preuve n'est fournie, elles sont passibles d'amendes pouvant aller jusqu'à 28.000 € par poste de travail supprimé. En outre, le comité d'entreprise doit être pleinement impliqué et il a le droit de rechercher des investisseurs avec l'aide d'experts.



La loi est une réaction à la fermeture de l'aciérie d'ArcelorMittal Florange en Lorraine et porte le même nom (« loi Florange »). C'était une promesse électorale de François Hollande lors de sa campagne présidentielle. Les hauts fourneaux de Florange ont été fermés au printemps 2013. La loi exige la recherche d'investisseurs, mais n'oblige pas la conclusion d'un contrat de vente. Ce qui serait une ingérence dans les droits de propriété. Une autre partie de la loi concerne la limitation des tentatives d'OPA hostiles (des soi-disant « sauterelles ») et le renforcement des investissements à long terme. Le comité d'entreprise de la société qui va être reprise, peut charger un expert d'examiner l'offre et son cadre.

- [Rapport sur la fermeture de l'aciérie](#) (en langue allemande)
- [Le contenu de la nouvelle loi](#)

---

## La société mère allemande est responsable des licenciements en France



Le 30 août 2013, le tribunal du travail de Compiègne a statué sur la légalité des 700 licenciements suite à la fermeture de l'usine de pneus Continental à Clairoux dans le Nord de la France en 2010. Comme il n'y avait aucune justification, tous les licenciements ont été considérés comme non valides. Ceci relève également de la responsabilité financière de la société mère à Hanovre (photo). Dans un même temps, 683 anciens salariés se sont vu attribuer des indemnités de licenciement.

Continental est maintenant confronté à la nécessité d'une indemnisation supplémentaire à hauteur de 20.000 à 100.000 € par personne, bien qu'à l'époque, l'entreprise avait déjà prévu 200.000 € en moyenne par salarié dans le cadre d'un plan social. Le 24 septembre 2013, Continental a annoncé faire appel de la décision.

Continental est l'un des rares cas où un accord CEE allemand a été soumis à un contrôle judiciaire. Dans le cadre du processus de consultation préalable à la fermeture de l'usine de pneus, un tribunal français avait statué sur l'accord CEE en avril 2009 (voir [rapport dans CEE-News 2/2009](#)).

- [Rapport sur le jugement en matière de licenciements](#)
- [Rapport sur la réponse de l'entreprise](#)

## 6. Mise en place de comités d'entreprise transnationaux

## Une entreprise familiale met en place un comité d'entreprise allégé de Société européenne

Le 18 avril 2013, un accord de participation a été signé à Pullach près de Munich au siège du groupe de location de voitures Sixt. Il a été négocié en un temps record, une semaine seulement après la constitution du groupe spécial de négociation (GSN) le 11 avril 2013. Avec près de 2.000 salariés en Allemagne, l'entreprise devait mettre en place un comité de surveillance avec une représentation paritaire, ce qu'il a pu éviter par une transformation en Société européenne. À l'avenir le conseil de surveillance ne comptera pas de représentants des salariés.



Le GSN était composé de 15 membres, six d'Allemagne, deux de France et du Royaume-Uni. Les Pays-Bas, la Belgique, le Luxembourg, l'Autriche et l'Espagne avaient chacun un mandat. Le futur comité d'entreprise SE n'est composé que de trois membres et comptera au maximum cinq membres. Même si le nombre d'effectifs va augmenter dans les années à venir. Sa compétence s'étend seulement sur les questions essentielles et reste bien en deçà des prescriptions subsidiaires.

En 2010, l'entreprise avait déjà fait des titres dans les journaux en licenciant plusieurs employés ayant soutenu la création d'un comité d'entreprise. Jusqu'à ce jour, le Groupe Sixt a toujours pu empêcher la mise en place d'un comité d'entreprise. Comme il n'a pas eu de comité d'entreprise européen auparavant, le nouveau comité d'entreprise SE est donc le premier et seul organe représentatif des salariés de Sixt.

- [L'accord de participation SE](#) (en langue allemande, voir page 28)

---

## Les secteurs de l'eau et des déchets ont leur propre comité d'entreprise



Le 4 juillet 2013 a été signé à Paris, un accord CEE pour Suez Environnement. Les 60.000 salariés du fournisseur de services à l'environnement qui est présent dans 19 pays européens, obtiennent ainsi un organe spécifique après le détachement de la division de la société mère Gaz de France Suez en 2008 et son entrée en bourse. Le jour même, il a été convenu de la création d'un comité de groupe en France.

Les 27 membres du CEE se réunissent deux fois par an et élisent un bureau de onze personnes avec la fonction du secrétaire du côté des salariés. La présidence du CEE est assurée par l'employeur - comme d'habitude dans les comités d'entreprise français. Le CEE créera plusieurs groupes de travail permanents sur des sujets tels que l'emploi, la formation, etc. Un comité européen de la sécurité est composé de 18 membres et se réunit deux fois par an. L'accord CEE suit de près les règles de l'ancienne société mère GdF Suez (voir [rapport dans CEE-News 2/2009](#)). L'accord est considéré comme étant actuellement l'un des meilleurs de droit français. À la base était une procédure judiciaire spectaculaire en 2006 par laquelle le CEE de Gaz de France avait bloqué pendant un an et demi la fusion avec Suez pour garantir un plan de sauvegarde de l'emploi transnational (voir [rapport dans CEE-News 1/2008](#)).

- [Rapport sur l'accord CEE](#) (en langue anglaise)

---

## La compagnie de réseau d'électricité belge crée un CEE

Le 5 septembre 2013 a été signé un accord CEE pour Elia System Operator à Bruxelles. La société exploite l'ensemble du réseau de haute tension en Belgique et avait pris en charge les réseaux d'électricité de Vattenfall en Allemagne de l'Est et à Hambourg en 2010. Le groupe spécial de négociation se composait de membres belges et allemands. L'accord CEE se base sur une convention collective de décembre 2010, transposant la directive CEE en droit belge (voir [rapport dans CEE-News 1/2011](#)). Selon le modèle des conseils



d'entreprises belges, il s'agit d'un comité mixte, composé de huit représentants de l'employeur. L'accord a la réputation d'être en avance sur tous les pays de l'Espace économique européen et la

Suisse. Les textes suivants sont uniquement disponibles en anglais :

- [Rapport sur l'accord CEE](#)
- [L'accord CEE](#)

Une sélection de textes d'accords CEE ont été compilés sur une [page de téléchargement](#).

## 7. Actualisation des accords CEE

### Intégration des nouvelles normes européennes



Le 13 avril 2013 a été mis à jour à Ludvika en Suède, l'accord CEE de ABB. Le groupe est actif dans la technologie de l'énergie et de l'automatisation. Il a ses racines en Suède, en Allemagne et en Suisse. Le siège central étant à Zurich, le secrétariat du CEE est localisé auprès du plus grand site allemand à Mannheim (photo). L'accord est soumis au droit allemand. Comme l'accord a été conclu en 1996, les nouvelles normes (comme pour les autres accords « volontaires ») s'appliquent qu'après une renégociation.

Il convient de noter une particularité, le président-élu du CEE et son adjointe se réunissent régulièrement avec le P-DG. Bien que cela se pratique aussi dans d'autres entreprises, l'accord ABB le prévoit expressément. Il y a une autre formulation que l'on ne trouve que rarement dans d'autres accords : Le CEE est considéré comme faisant « partie intégrante des processus de communication au sein du groupe. » La fréquence des réunions du bureau de six membres n'est ainsi pas limitée. Le CEE compte actuellement 22 membres provenant de 17 pays qui se réunissent deux fois par an.

---

### Accord CEE complètement renouvelé après une spin off

Le 31 mai 2013 a été signé, un accord CEE de droit suédois pour Xylem à Birmingham. Le fabricant de pompes et de technologie de l'eau appartenait au groupe ITT jusqu'en janvier 2011, qui avait déjà signé en 1996 un accord CEE « volontaire » pour ce secteur. La constitution d'une spin off constituait un « changement structurel » dans le sens de la nouvelle directive CEE. C'est ainsi que les représentants des salariés de 16 pays ont pu obtenir une renégociation sur base des nouvelles normes européennes. Seul le nom « European Works Council Forum » rappelle son passé.



Le CEE est composé de 30 membres et se réunit deux fois par an. Les grands pays (la Suède et l'Allemagne) sont représentés par quatre délégués. Il est conduit par un bureau composé de cinq membres. Chaque délégué a autant de voix qu'il représente de salariés lors des votes. La définition de « compétence transnationale » va bien au-delà de la définition standard et inclus le considérant 16 de la directive (voir [rapport dans CEE-News 1/2013](#)). Le bref délai de consultation d'une durée de trois semaines ne peut uniquement être prolongé à l'unanimité, ce qui est un point négatif de l'accord.

---

### Une société d'études de marché précise la procédure de consultation



En janvier 2009, l'accord CEE de Nielsen s'est rapproché des normes de la nouvelle directive, même s'il n'a pas encore été officiellement adopté en ce moment. Depuis 1996, la société néerlandaise avait un CEE. Un élément nouveau est un accord précis sur la procédure de consultation conclu avec la direction centrale le 15 juillet 2013. En complément à l'accord CEE, le processus d'information et de consultation a été illustré sous forme d'organigramme en onze étapes.

Les représentants des salariés de Nielsen ont ainsi jeté une bonne base pour mettre en pratique les nouvelles normes d'information et de consultation. Comme le document a été élaboré dès le début avec la direction centrale et les responsabilités pour chaque phase avaient bien été définies,

il ne devrait plus y avoir d'obstacle au processus de consultation. L'élaboration d'un document similaire reste encore à faire pour de nombreux comités d'entreprises européens, une fois que l'accord CEE a été adapté aux nouvelles normes européennes. Il est important de comprendre les différentes phases et la philosophie de base de l'information et de la consultation, qui se basent sur le modèle français (voir [rapport dans CEE-News 3/2011](#)).

## 8. Les standards sociaux en Europe

### Un transporteur de colis français signe une Charte sociale

Le 17 mai 2013 a été signée à Berlin une Charte de Responsabilité sociale entre la direction centrale et le comité d'entreprise européen de GeoPost. La filiale de la Poste française est devenue la deuxième plus grande entreprise de livraison de colis en Europe après l'acquisition du service de colis allemand DPD en 2001. Le CEE avait été fondé en mai 2008 (voir [rapport dans CEE-News 3/2008](#)).



La Charte sociale s'applique à tous les pays qui relèvent de la compétence du comité d'entreprise européen. Les droits de participation des comités d'entreprise nationaux ont explicitement été renforcés. En outre, la charte énonce l'égalité des hommes et des femmes, le droit à des conventions collectives et inclus les fournisseurs. Les licenciements pour des raisons économiques devraient être évités autant que possible. En mai 2005, GeoPost a été la première société de courrier, des colis et de services express à avoir conclu un accord-cadre global sur les principes de travail et de la politique sociale (voir [rapport dans CEE-News 2/2005](#)).

---

### Le CEE fixe les indemnités de licenciement en République tchèque et en Slovaquie



Le 2 juillet 2013, le comité d'entreprise européen du Crédit Agricole a mis fin au processus de consultation sur la dissolution de toutes les filiales en République tchèque et en Slovaquie. Comme il n'y avait aucune représentation locale pour les 193 salariés concernés ; le CEE a pris la relève et a négocié des indemnités plus élevées. Ce n'est qu'après qu'il a rendu son avis. Cette approche pragmatique peut servir de modèle - en particulier pour les pays où il n'y a que peu de salariés et pas de comités d'entreprise. Depuis janvier 2008, le Crédit Agricole a

un CEE de droit français (voir [rapport dans CEE-News 1/2008](#)).

- [Rapport sur l'avis du CEE](#)

---

### Une meilleure protection pour les travailleurs temporaires de l'Europe de l'Est

Le 12 septembre 2013 a été signée une convention collective exemplaire pour le chantier naval Meyer Werft à Papenburg. La mort de deux travailleurs contractuels roumains en juillet 2013 lors de l'incendie d'un logement avait causé un émoi à travers tout le pays. La fédération syndicale IG Metall a pu imposer des normes minimales pour les travailleurs contractuels européens venant principalement de l'Est et renforcer les droits de contrôle du comité d'entreprise. Ce n'est qu'en mars 2013 que l'Allemagne a fortement été critiquée pour raison de dumping social dans le secteur de la viande (voir [rapport dans CEE-News 2/2013](#)). Les textes suivants sont uniquement disponibles en allemand :



- [Le principal contenu de la convention collective](#)
- [Communiqué de presse de l'IG Metall](#)
- [Communiqué de presse du gouvernement de la Basse-Saxe](#)

## 9. Les standards sociaux à travers le monde



## Une campagne contre le groupe minier anglo-australien Rio Tinto



Lors d'une réunion qui se déroulait du 19 au 20 juin 2013 à Johannesburg (Afrique du Sud), la Fédération syndicale internationale IndustriALL a créé un réseau mondial nommé « Alliance stratégique contre Rio Tinto » (START). Parmi les 30 participants venus du monde entier se trouvait également la secrétaire du comité d'entreprise européen de Paris. Le CEE de droit français a été fondé en 2008, après la reprise par Rio Tinto du producteur d'aluminium Alcan avec ses installations de production en France et en Suisse (voir [rapport dans CEE-News 3/2008](#)). Déjà en février 2012, il y a eu des actions de protestations à travers le monde par rapport à la politique du personnel de Rio Tinto au Canada (voir [rapport dans CEE-News 1/2012](#)).

- [Rapport de la réunion à Johannesburg](#)
- [Informations générales sur la campagne contre Rio Tinto](#)

## Un constructeur automobile français assume sa responsabilité

Le 2 juillet 2013, un accord-cadre mondial pour 127.000 salariés dans 118 pays a été signé à Paris en marge d'une réunion du comité d'entreprise européen de Renault. Il inclut le respect des droits fondamentaux, la responsabilité sociale et les objectifs environnementaux. Il s'étend également aux fournisseurs. En 2004 le groupe avait déjà signé son premier accord sur les droits des salariés au niveau mondial, cet accord a été étendu maintenant.



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

## Accord sur les normes de sécurité au Bangladesh



Le 8 juillet 2013 s'est terminé le délai de 45 jours fixé pour l'élaboration de la mise en œuvre coordonnée au niveau international d'un plan pour la protection des ateliers et la protection contre les incendies pour l'industrie textile au Bangladesh. 87 entreprises et les détaillants de mode réputés avaient signé un accord avec les syndicats et les ONG. Le tout sous l'égide de l'Organisation internationale du Travail (OIT) à Genève.

L'accord est intervenu après l'effondrement d'un bâtiment industriel dans la capitale, Dhaka, le 24 avril 2013 qui avait provoqué plus de 1.100 morts. Pendant des années, la presse a publié à plusieurs reprises des articles sur les conditions de travail catastrophiques et des accidents. La Commission européenne avait finalement menacé de restreindre les importations de produits textiles en provenance du Bangladesh.

- [Position de la Fédération syndicale internationale](#) (en langue anglaise)
- [Les éléments de l'accord](#) (en langue anglaise)
- [Liste des signataires de la Convention](#) (en langue anglaise)
- [Rapport d'information sur les événements](#) (en langue allemande)

## 10. Des sites Web intéressants

### L'évolution des salaires dans les pays de l'UE

Le 28 juillet 2013, l'Institut syndical européen (ETUI) à Bruxelles a publié sur son site internet une infographie sur l'évolution des salaires dans tous les pays de l'UE. Ils



montrent l'évolution depuis 2000 pour chacun des pays. Les salaires réels ont par exemple baissé dans 15 pays en raison de la politique d'austérité. Les graphiques incluent également les chiffres du chômage dans le pays.

- [Plus d'informations](#)
- [Pour récupérer les graphiques](#) (en langue anglaise)



### Le dialogue social au niveau européen

Depuis le milieu des années 80, il y a un échange sur les questions socio-politiques entre les syndicats, les organisations patronales et la Commission européenne à Bruxelles. Ce « dialogue social » institutionnalisé par le traité de Maastricht en 1992 fait partie intégrante de l'UE (mais sans la participation du Royaume-Uni jusqu'en 1997). Les enjeux actuels du dialogue social sont décrits en détail sur le site internet de la Commission européenne.

- [Le site du « dialogue social »](#)
- [Guide du dialogue social](#)

### Plate-forme d'information sur la sécurité au travail

Ce site fournit des informations sur divers aspects de la santé et de la sécurité au travail (le stress, les produits chimiques, l'ergonomie et la conception des lieux de travail). Il met l'accent sur les petites entreprises dans des secteurs bien particuliers. Il est particulièrement utile pour les comités d'entreprises européens, parce que le contenu est disponible en cinq langues.



- [Le site Web sur la santé et la sécurité](#)
- [Informations pour les experts en sécurité au travail](#)

### Actualisation régulière des réformes des marchés financiers en Union européenne

#### Newsletter - EU Financial Reforms



Depuis avril 2010 une lettre d'information bimensuelle fait état des réformes des marchés financiers de l'UE.

Le numéro actuel traite du sommet du G20 et de la régulation des marchés financiers, des négociations de libre-échange entre l'UE et les États-Unis ainsi que des récentes propositions du Parlement européen pour le secteur bancaire et la spéculation alimentaire mondiale. Les textes suivants sont uniquement disponibles en anglais :

- [Le dernier numéro de la newsletter](#)
- [Les archives](#)

De nombreux autres liens intéressants ont été compilés sous une [collection de liens](#).

## 11. Les nouvelles publications

### Le manuel CEE autrichien révisé

Le manuel des comités d'entreprises européens de Wolfgang Greif (photo), directeur du département européen de la fédération GPA-djp, publié en mars 2009, a été la première publication en langue allemande à présenter l'entièreté de la nouvelle législation européenne. Depuis avril 2013, la deuxième édition révisée est disponible, elle prend en compte la transposition nationale de la



directive CEE depuis le 6 juin 2011. En Autriche, la transposition s'est faite de manière exemplaire, la république alpine dispose sans doute de la meilleure législation CEE de tous les pays de l'UE (voir [rapport dans CEE-News 1/2011](#)).

- [Plus d'informations sur le livre](#)
- [Consulter le livre en ligne](#)
- [Commentaire sur la première édition du manuel](#)
- [Commander en ligne](#)



### Réédition d'un commentaire sur la législation du travail

La troisième édition de ce livre concret et pertinent de commentaires sur plus de 3.000 pages a été publiée en avril 2013. On y commente de manière concise toutes les lois pertinentes pour le travail des comités d'entreprise. Mais l'approche ne se limite pas uniquement à la situation allemande. Y sont également expliqués par exemple, les lois sur le détachement des travailleurs et en matière de conditions minimales de travail. Les auteurs sont tous issus du milieu syndical et fournissent une bonne introduction au droit européen, notamment en matière de relations de travail avec l'étranger. Le commentaire rédigé de façon simple et compréhensible est également à recommander pour les comités d'entreprises européens. Toutefois, comme d'habitude pour les commentaires juridiques, il n'est que disponible en langue allemande.

- [Plus d'informations sur le livre](#)
- [Commander le livre en ligne](#)

### Les règles de bienséance pour traiter avec des Suédois

En avril 2013, a été publié un manuel pour des responsables d'entreprises qui se penche sur les différences de la culture d'entreprise en Allemagne et en Suède. La proximité supposée des cultures cache les réelles différences, dit l'auteur. Bien que les comités d'entreprise ne négocient pas sur les questions stratégiques de l'entreprise, ils peuvent également commettre des impairs en cas de contacts transfrontaliers. Comment un élu allemand peut-il agir face à une direction suédoise lorsque le groupe a son siège en Suède ? Quels points doivent être pris en considération dans les contacts avec les représentants des salariés suédois, si la société est contrôlée par l'Allemagne ? Ce livre n'apporte pas de réponse directe aux comités d'entreprise, mais peut donner des suggestions importantes.



- [Plus d'informations sur le livre](#)
- [Commander le livre en ligne](#)

### La situation dans le pays avec le taux de chômage le plus élevé



En juin 2013, la Fondation Friedrich-Ebert a publié une nouvelle étude sur les syndicats en Espagne. Avec 26,3%, le pays connaît le taux de chômage le plus élevé de l'UE. 4,7 millions de personnes sont au chômage actuellement. Les auteurs parlent d'un exemple classique par rapport à comment utiliser la crainte du chômage pour diminuer la protection sociale. Les actions du gouvernement conservateur constituent le recul le plus massif des droits des salariés depuis la fin de la dictature de Franco (voir [rapport dans CEE-News 2/2012](#)). L'étude donne aussi les derniers chiffres sur la représentation des différentes organisations syndicales après les dernières élections aux comités d'entreprise, l'étendue des négociations collectives et les devoirs et les droits des comités d'entreprises en Espagne. Autre constat: au niveau international, les syndicats espagnols sont plus intéressés par l'Amérique latine que par les CE européens.

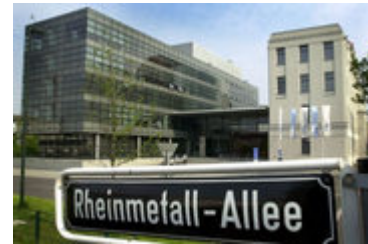
- [Télécharger l'étude](#) (en langue anglaise)
- [La représentation des salariés en Espagne](#)

D'autres ouvrages ont été compilés sous forme de [liste bibliographique](#).

## 12. La EWC Academy: des exemples de notre travail

### Rheinmetall discute des normes sociales élargies

Du 2 au 4 juillet 2013 a eu lieu à Berlin, le comité d'entreprise européen de Rheinmetall, une entreprise de sous-traitance du secteur de l'automobile et de défense. Une éventuelle révision du Code de conduite de 2003 avait été discutée avec le soutien de la EWC Academy. Le CEE avait convenu avec la direction centrale des normes fondamentales du travail s'appliquant dans le monde entier. Il aurait bien voulu adapter le texte aux normes actuelles.



Un différend sur le respect de l'accord avait eu lieu avec l'employeur en 2007 (voir [rapport dans CEE-News 2/2007](#)). Alors que le code de conduite n'est plus tout à fait d'actualité, le CEE avait pu conclure un accord exemplaire sur un autre terrain. Les conditions-cadres pour la santé au travail dans tous les pays européens ont pu être fixées en juin 2012 (voir [rapport dans CEE-News 4/2012](#)).

- [Le Code de conduite de 2003](#)
- [L'accord sur la santé au travail](#)

### Amélioration des procédures de consultation dans une compagnie d'assurance suisse



Le 29 et 30 juillet 2013, le comité exécutif du Forum européen de Helvetia Assurances s'est réuni à Karlsruhe, pour mettre en pratique l'accord CEE actualisé en août 2012. Les représentants des salariés souhaitent clarifier l'information et préciser les procédures de consultation. Il s'agit également d'élaborer de manière préventive avec la direction centrale un organigramme pour les questions transnationales. Le Forum européen a été conseillé par la EWC Academy.

### Un premier séminaire CEE à Zurich

Du 11 au 13 septembre 2013, la EWC Academy a organisé un séminaire sur la relation entre la Suisse et l'Union européenne. Seize participants de dix sociétés, pour la moitié venue de l'Allemagne et de Suisse, se sont penchés sur la participation et le rôle des comités d'entreprise européens dans les entreprises suisses. La loi de participation est basée sur les règlements de l'UE et réglemente la création des organes représentatifs du personnel depuis 1994 (voir [rapport dans CEE-News 4/2012](#)).



Le rôle des comités d'entreprise européens pour la Suisse est actuellement à l'étude à l'université de Zurich. Selon l'étude il y a 110 entreprises suisses actuellement soumises à la directive CEE. Parmi eux, 50 seulement ont établi un CEE et dans 36 des cas seulement, il y a des délégués suisses. Comme l'adoption de la directive CEE n'avait pas trouvé de majorité au Parlement suisse en juin 2012 (voir [rapport dans CEE-News 2/2012](#)), l'intégration des délégués suisses dans les CEE reste sujette à la bonne volonté. Les textes suivants sont uniquement disponibles en allemand :

- [Pour plus d'informations sur le projet de recherche](#)
- [Les premiers résultats de l'étude](#)

## 13. Les séminaires actuels

Depuis janvier 2009, la EWC Academy et son prédécesseur organisent des conférences techniques et des colloques pour les membres des comités d'entreprise européens, des comités d'entreprises SE et des groupes spéciaux de négociation. Quelque 511 représentants des salariés de 203 entreprises ont à ce jour participé, nombreux sont ceux qui y ont déjà participé plusieurs fois. Cela correspond à environ 18 % de toutes les entreprises avec un comité d'entreprise européen ou un comité d'entreprise SE en Europe sans compter les nombreux événements intra-maison.

- [Aperçu des événements à venir](#) (en langue allemande)
- 

### Conférence internationale des élus à Londres (plus que quelques places disponibles)



Du 24 au 25 octobre 2013 aura lieu pour la troisième fois une conférence internationale CEE à Londres. L'événement sera traduit simultanément. Il s'adresse particulièrement aux membres de comités d'entreprise européens de droit britannique et aux représentants des salariés qui souhaitent se familiariser avec le système britannique. Les textes suivants sont uniquement disponibles en langue anglaise :

- [Programme et formulaire d'inscription](#)
  - [Rapport de la conférence de Londres 2012](#)
- 

### 6e conférence à Hambourg pour les comités d'entreprise SE et européens

Comme chaque année au mois de janvier aura lieu une conférence de deux jours à Hambourg. Les thèmes :

**Lundi 27 janvier 2014:** Les tendances récentes dans le paysage CEE - de nouvelles décisions judiciaires et des exemples d'activités de CEE

**Mardi 28 janvier 2014:** Visite de l'usine d'aluminium de Norsk Hydro à Hambourg et discussion avec les membres du CEE



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

### Cours : Anglais des affaires pour les élus germanophones

Du 27 au 30 janvier 2014 aura lieu le prochain cours de langue à Hambourg, un autre cours aura lieu du 6 au 12 juillet 2014 dans la station balnéaire anglaise d'Eastbourne.

- [Pour plus d'informations sur nos cours de langue](#)
- 

### 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 :

EWC Academy GmbH

Rödingsmarkt 52, D-20459 Hamburg  
[www.ewc-academy.eu](http://www.ewc-academy.eu)

Ont collaboré à ce numéro :  
Werner Altmeyer, Rita da Luz, Reingard Zimmer

Distribution de l'édition allemande : 19.484 destinataires  
Distribution de l'édition anglaise : 3.025 destinataires  
Distribution de l'édition française : 2.984 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@ewc-academy.eu](mailto:info@ewc-academy.eu)