

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

## Bienvenu à l'édition n° 3/2016 de EWC News

### Contenu

- [1. Brexit : quand le populisme rencontre la réalité](#)
- [2. Suissexit : quand le populisme rencontre la réalité](#)
- [3. Directive détachement : les critiques de l'Europe de l'Est](#)
- [4. Conflits sur les sites et les fusions](#)
- [5. Procédés actuels devant les tribunaux](#)
- [6. Création de nouveaux comités d'entreprise européens](#)
- [7. Actualisation d'accords CEE](#)
- [8. Nouvelles conversions en SE](#)
- [9. Un regard au-delà de l'Europe](#)
- [10. Des sites web intéressants](#)
- [11. Nouvelles publications](#)
- [12. EWC Academy : Des exemples de notre travail](#)
- [13. Les séminaires actuels](#)
- [14. Mentions légales](#)

## 1. Brexit : quand le populisme rencontre la réalité

### Le Royaume-Uni reste membre de l'UE - à durée indéterminée

Lors d'un référendum juridiquement non contraignant le 23 juin 2016, une très faible majorité a voté pour le retrait. Cependant, les populations d'Écosse, d'Irlande du Nord et du Grand Londres veulent rester dans l'UE. Jusqu'à présent, on ne sait pas quand et comment aura lieu le retrait.



La procédure de retrait commence sur base d'une demande formelle en vertu de l'article 50 du traité sur l'Union européenne, qui prévoit deux ans pour les négociations de sortie. Ce n'est seulement après ce délai que l'adhésion prend fin. Cette demande n'a pas encore été faite. Pour des raisons politiques, économiques et juridiques. Deux procès en cours bloquent une telle demande jusqu'à nouvel ordre.

- Le 13 et le 17 octobre 2016, la Haute Cour de justice de Londres prévoit des audiences sur la question de savoir si le gouvernement peut déclencher l'article 50 ou s'il doit demander l'autorisation préalable au Parlement. Le jugement qui est attendu pour fin 2016 peut être contesté devant la Cour suprême du Royaume-Uni.
- Le 4 octobre 2016, la Cour suprême de Belfast a discuté pour la première fois de la question de savoir si le gouvernement central britannique à Londres doit demander le consentement préalable du Parlement régional d'Irlande du Nord pour appliquer l'article 50.

Chaque procès peut potentiellement arrêter le Brexit. Ni à la Chambre à Londres, ni au Parlement à Belfast il n'y a une majorité pour le retrait de l'UE. Même les membres de la Chambre des Lords ont déclaré qu'ils utiliseront tous les moyens disponibles pour bloquer l'article 50, aussi longtemps que possible.

### Un Brexit signifierait la désintégration du Royaume-Uni

Le gouvernement écossais prépare un nouveau référendum sur l'indépendance et a entamé des pourparlers avec les institutions de l'UE sur le maintien de l'Écosse dans l'UE. Au Pays de Galles, il y a eu également des manifestations pour l'indépendance et le maintien dans l'UE. À Londres, une pétition réclame l'indépendance en tant qu'État ville comme Singapour, pour être en mesure de rester membre de l'UE.

Pour le nouveau Premier ministre Theresa May, l'article 50 sera seulement applicable après avoir convenu «d'une ligne panbritannique» pour les négociations avec l'UE. À ce jour, la ligne à choisir reste incertaine. Certains politiques appellent à un «Brexit pur», d'autres veulent rester dans le marché intérieur européen selon le modèle norvégien. L'opposition exige un second référendum sur la conception du Brexit ou des élections parlementaires anticipées.

Le 2 octobre 2016, la date initialement annoncée pour la demande de retrait a été reportée de trois mois, de fin 2016 à fin mars 2017. Il y a de plus en plus de signaux qui font croire que le Brexit sera reporté aux calendes grecques et qu'il n'aura jamais lieu en fin de compte.

[Le point de vue syndical](#)  
[Des rapports actuels sur le Brexit](#)

### **Comment les comités d'entreprise européens doivent-ils se positionner?**

Quelles conséquences juridiques pourraient en résulter pour les comités d'entreprise européens, comités d'entreprise SE et les groupes spéciaux de négociation? Le 2 octobre 2016, lors du congrès du Parti conservateur à Birmingham, des représentants du gouvernement ont dit que la législation du travail ne serait pas touchée par le Brexit. Si cet engagement était respecté, la loi CEE britannique (TICER 2010) resterait en vigueur. La EWC Academy a réuni les informations les plus importantes sur une page spéciale Brexit.

[Dossier Brexit pour les comités d'entreprise européens](#)

### **Annonce d'un événement**

Le 30 janvier 2017, un conseiller politique britannique fera rapport sur la situation actuelle après le référendum au Royaume-Uni dans le cadre de la conférence annuelle du CEE à Hambourg.

TIPP !

[Programme et formulaire d'inscription](#)

## **2. Suissexit : quand le populisme rencontre la réalité**

### **La Suisse, risque-t-elle la « clause guillotine » ?**



En Suisse, les discussions sur l'avenir des relations avec l'UE arrivent à leur apogée. Le pays pourrait perdre l'accès au marché intérieur européen. Lors d'un référendum le 9 février 2014, la population avait (à une faible majorité de 50,3%) décidé de limiter l'immigration de l'Union européenne. Dans les trois ans, jusqu'au 9 février 2017, cette initiative «contre l'immigration de masse» doit être mise en œuvre. Elle viole l'accord de libre circulation avec l'UE, dont les citoyens ne pourraient plus facilement s'installer en Suisse pour y travailler.

Pour bénéficier des avantages du marché intérieur, la Suisse avait conclu en 1999 et en 2004 des accords bilatéraux avec l'UE. Une grande partie de la législation européenne a de cette manière été inscrite dans la législation nationale de la Suisse. Pour éviter du «pique-cerise», ces contrats sont liés à une «clause guillotine». La moindre annulation d'une partie des accords entraînerait une annulation automatique des autres accords six mois plus tard. Si la Suisse ne trouve pas un accord sur la libre circulation des personnes avec l'UE, il sera par conséquent mis en place un mur de douane autour de la Confédération le 9 août 2017. La Suisse aurait alors son «Suissexit» et serait obligée de reprendre à zéro les négociations avec l'UE, ce qui prendrait des années. À partir de ce jour, les contrôles aux frontières entreraient également en vigueur, comme avant l'adhésion de la Suisse à l'espace de Schengen en décembre 2008 (voir [rapport dans EWC News 3/2008](#)).

## « Ce serait un suicide économique »

La Suisse connaît un dilemme similaire à celui du Royaume-Uni. À 31 mois après le référendum, il n'y a toujours pas de solution en vue. Les statistiques montrent celui qui a particulièrement à perdre : 58% des exportations suisses et 80% des importations proviennent de l'UE. À l'inverse, l'UE n'exporte que 8% de ses produits en Suisse et n'importe que 5% de ses biens du même pays.

En octobre 2015 a été soumise l'initiative populaire RASA «Sortons de l'impasse! Renonçons à rétablir des contingents d'immigration». Elle devrait permettre d'annuler les résultats du référendum de 2014. Le Parti socialiste appelle à un référendum dans le cas où les accords bilatéraux devraient être résiliés. Selon un sondage représentatif, 74% des Suisses sont en faveur du maintien des accords avec l'UE.



[Rapport de presse sur le sujet](#)

[Le site web de l'initiative populaire RASA](#)

## Poker sur la question croate

Avec l'adhésion de la Croatie à l'UE le 1er juin 2013, les accords bilatéraux entre la Suisse et l'UE ont été automatiquement étendus à la Croatie, à l'exception de celui en matière de liberté de circulation. La Suisse a négocié un régime transitoire avec la Croatie, l'accord n'a cependant jamais été ratifié. Après le référendum du 9 février 2014, la question croate ne devrait pas être traitée avant de trouver une solution de fond avec l'UE pour la politique d'immigration. L'UE a exclu la Suisse à titre provisoire du programme de recherche Horizon 2020. Il s'agit du programme d'innovation le plus important au monde avec un budget de 80 milliards €.

Cependant, une solution temporaire a été trouvée sous peu. Depuis le 1er juillet 2014, les citoyens croates en Suisse sont traités comme les ressortissants d'autres États membres de l'UE - comme si l'accord avec Croatie avait déjà été ratifié. L'Union européenne accorde ainsi provisoirement à la Suisse la participation au programme Horizon. Toutefois, si le protocole «Croatie» n'est toujours pas ratifié en fin 2016, la Suisse sera exclue du programme de recherche le 1er janvier 2017. Le 4 mars 2016, la Suisse a signé à Bruxelles le protocole «Croatie», mais il n'entrera en vigueur que si l'UE renonce à la résiliation des accords bilatéraux.

## Aucun changement pour les comités d'entreprise européens

La directive sur les CEE ne concerne pas la Suisse et ne fait pas partie des accords bilatéraux et le Parlement suisse a rejeté en juin 2012 l'application volontaire (voir [rapport dans EWC News 2/2012](#)). Un total de 110 entreprises suisses avec une filiale dans l'UE sont soumises à cette directive, 50 d'entre elles ont mis en place un CEE. Environ 70% ont inclus des délégués suisses, bien qu'il n'y ait pas d'obligation légale de le faire. Ces chiffres sont issus d'un projet de recherche de l'Université de Zurich.

[Projet de recherche sur les comités d'entreprise européens en Suisse](#)

## 3. Directive détachement : les critiques de l'Europe de l'Est

### La Commission européenne veut continuer la réforme



Le 20 juillet 2016, la Commission européenne a rejeté les objections des parlements de onze pays de l'UE contre la réforme de la directive détachement. Alors que les parlements de cinq pays d'Europe occidentale ont expressément appuyé la réforme, les parlements des dix pays d'Europe orientale et la majorité de droite au Danemark ont voulu arrêter la réforme. Des organisations d'employeurs de l'Est et de l'Ouest s'y opposent également. Même si les syndicats se félicitent de la réforme, ils estiment qu'elle ne va pas suffisamment loin.

Si un tiers des parlements nationaux introduit un grief pour non-respect du principe de subsidiarité («carton jaune»), la Commission européenne doit examiner les objections et décider du maintien, d'une modification ou du retrait de sa proposition. Cette décision doit être motivée. Le cœur de la

critique ne constitue pas une violation de la subsidiarité, mais le rejet de l'ensemble du projet.

[Communiqué de presse de la Commission européenne](#)

[Exemple: les objections du Parlement polonais](#)

[L'opinion de la CES](#)

[Rapport de presse sur le contexte politique](#)

### **La cause c'est l'écart salarial entre l'Ouest et l'Est**

Le 8 mars 2016, la Commission européenne a présenté ses propositions de réforme de la directive européenne de 1996. Il s'agit d'appliquer le principe d'égalité de rémunération pour un même travail au même endroit. Les travailleurs mobiles doivent être protégés contre l'exploitation en Europe.

Entre 2010 et 2014, les détachements au sein de l'UE ont augmenté de près de 45%. En 2014, 1,9 million de travailleurs ont été détachés vers d'autres États membres, la plupart vers l'Allemagne, la France et la Belgique. La plupart viennent de Pologne. À l'avenir, ils devraient recevoir un droit légal aux conditions usuelles du pays d'accueil, actuellement ils n'ont que le salaire minimum. Les pays d'Europe orientale ont peur de perdre leur «avantage concurrentiel»: les bas salaires.



[Les propositions de la Commission européenne en détail](#)

[Les questions fréquemment posées au sujet du détachement](#)

À maintes reprises la question a été traitée devant les tribunaux. En décembre 2007, la Cour de justice européenne à Luxembourg a jugé de deux cas (voir [rapport dans EWC News 4/2007](#)). En 2003 Viking Line avait changé l'immatriculation d'un ferry de la mer Baltique de Finlande en Estonie et remplacé l'équipage par des travailleurs moins bien rémunérés. En 2004, l'entreprise lettone Laval qui construisait des bâtiments scolaires près de Stockholm avait payé ses travailleurs lettons en salaires lettons. Dans les deux cas, les syndicats ont organisé des grèves et boycotts. Devant les tribunaux il était question de savoir si une action industrielle est permise en vertu du droit européen pour obliger les entreprises étrangères à se conformer aux conventions collectives locales.

En février 2014, la Cour du Travail du Danemark a condamné une entreprise allemande à appliquer l'accord national danois et à payer des salaires plus élevés. L'entreprise allemande avait recruté des peintres polonais et les avait envoyés au Danemark pour rénover un hôtel (voir [rapport dans EWC News 1/2014](#)). En mars 2013, le gouvernement belge avait déposé une plainte auprès de la Commission européenne contre le dumping social dans les abattoirs allemands, en raison des bas salaires payés aux travailleurs temporaires d'Europe orientale (voir [rapport dans EWC News 2/2013](#)).

## **4. Conflits sur les sites et les fusions**



### **Un groupe américain veut fermer l'usine belge**

Le 2 septembre 2016, le fabricant de machines de construction Caterpillar a annoncé la fermeture de l'usine de Charleroi (Belgique) en avril 2017. Au total 2.200 salariés y produisent des excavatrices. 1.400 emplois avaient déjà été supprimés en 2013. Pour sauvegarder l'usine, le personnel restant avait accepté des réductions de salaire. Caterpillar a ainsi pu y réaliser un bénéfice 4 millions € en 2015.

La production a cessé une semaine après l'annonce. Cette dernière a fait d'énormes vagues politiques vu que 5.000 emplois de plus sont menacés chez les fournisseurs dans cette région économiquement sous-développée avec 12% de chômage. La Commission européenne à Bruxelles a mis en place un groupe de travail et le parlement belge s'est réuni pour une session extraordinaire. La direction de Caterpillar a toutefois refusé de discuter avec les députés. Les seuls interlocuteurs sur le site seraient le conseil d'entreprise et les syndicats.

Le 22 septembre 2016, la «procédure Renault» a commencé par une session extraordinaire du conseil d'entreprise. Il s'agit d'une procédure d'information et de consultation lors de licenciements collectifs, elle a été introduite après la fermeture de l'usine Renault à Vilvoorde, près de Bruxelles en 1998 et est basée sur une directive européenne. Le 29 septembre 2016, le ministre belge du Travail Kris Peeters a proposé un durcissement de la présente loi. Cela signifie que la directive européenne

pourrait revenir à l'agenda. Un projet de réforme avait échoué en été 2015 (voir [rapport dans EWC News 4/2015](#)).

[Communiqués de presse des syndicats à la fermeture de l'usine](#)  
[La stratégie syndicale européenne à Caterpillar](#)

### Gouvernement français sauve une usine de tradition

Le 7 septembre 2016, la direction centrale d'Alstom a annoncé pour 2018 la fermeture du site de Belfort avec 480 travailleurs. L'usine est considérée comme étant le cœur de l'industrie ferroviaire française. Dans la ville située entre l'Alsace et la Bourgogne, des locomotives sont construites depuis 1879. On y construit les locomotives du TGV français aujourd'hui.



En politique, l'annonce a provoqué tout un émoi et a conduit à l'intervention du Président. Après deux semaines de négociations intenses avec le gouvernement, un plan alternatif pour sécuriser le site a été présenté le 2 octobre 2016. Le gouvernement financera des commandes supplémentaires de la SNCF. Une réunion extraordinaire du comité d'entreprise européen prévu pour le 4 octobre 2016, où devrait commencer la procédure d'information et de consultation, a été annulée. Depuis la vente de la division énergie d'Alstom à General Electric en novembre 2015, la division de transport a un nouvel accord CEE (voir [rapport dans EWC News 4/2015](#)).

[Article de presse sur le sauvetage](#)

### La plus grande fusion de brasseries au monde : le CEE met en garde contre les risques



Le 28 septembre 2016, les actionnaires de la brasserie Anheuser-Busch InBev (150.000 travailleurs) et de SABMiller (70.000 travailleurs) ont voté la fusion qui aura lieu le 10 octobre 2016. Le plus grand groupe de bière au monde rachète le deuxième pour 79 milliards €. Le 11 juillet 2016, le CE européen de SABMiller a rendu son avis, qui a été publié en annexe aux documents officiels en bourse. Ceux-ci comprennent un aperçu des pertes d'emplois attendues (3% des effectifs, ou 5.500 emplois).

Le siège d'Anheuser-Busch InBev est à Bruxelles. Il vend des marques telles que Beck, Budweiser, Stella Artois, Corona ou Löwenbräu. Le siège de SABMiller est situé près de Londres. Il sera bientôt dissous. Les racines du groupe se trouvent en Afrique du Sud et en Australie, avec des marques comme Miller ou Foster's et une forte présence sur les marchés émergents. Les brasseries d'Europe orientale de SABMiller vont être vendues.

Dans son avis, le CEE de SABMiller décrit la fusion comme une prise de contrôle hostile. Pour les unités européennes de SABMiller, la culture d'entreprise d'AB InBev serait un choc culturel et une menace pour l'emploi et les conditions d'emploi. Depuis 2006 SABMiller a un CEE de droit hongrois (voir [rapport dans EWC News 3/2006](#)). Il y a un CEE de droit belge depuis 1996 pour AB InBev. Pendant une période transitoire, les deux vont continuer à fonctionner en parallèle, le CEE de SABMiller sera amené à participer pour la vente de filiales en Europe centrale et orientale.

[Rapport sur la fusion](#)  
[L'avis du CEE](#)

## 5. Procédés actuels devant les tribunaux

### Procès CEE : une première en Autriche

Pour la première fois depuis l'existence de la législation CEE, un tribunal de la république alpine doit décider dans le cadre d'une action entamée pour violation de l'information et de la consultation d'un comité d'entreprise européen. Le 1er juin 2016, le CEE du fabricant d'emballage Mayr-Melnhof a déposé une plainte auprès de la Cour du Travail de Vienne.



ARBEITS- UND SOZIAL-  
GERICHT WIEN

Dans deux cas le comité d'entreprise européen s'est vu refusé des réunions spéciales en 2015: dans le cadre de la fermeture de l'usine de Gunskirchen en Haute-Autriche et plus tard avec l'acquisition de sept sites de production français. La direction centrale avait seulement informé le CE européen par les managers subordonnés (non par la direction) dans le cadre d'une visioconférence. En outre, selon la direction centrale, l'achat d'usines n'aurait - à la différence d'une fermeture - pas d'effets négatifs sur les travailleurs et ne serait donc pas une circonstance exceptionnelle au sens de la législation CEE.

Le CEE s'est décidé à entamer une action parce que les droits à l'information et de consultation sont systématiquement violés depuis des années. Comme en 2012, à l'occasion d'une fermeture d'usine à Liverpool (voir [rapport dans EWC News 2/2012](#)). La direction a répondu à la poursuite en mettant fin à l'accord CEE le 29 juin 2016. Il continue cependant à s'appliquer jusqu'en fin 2017. La Cour doit maintenant clarifier trois questions d'une importance fondamentale pour tous les CE européens :

1. Une visioconférence équivaut-elle à une session extraordinaire ?
2. Qui est l'interlocuteur du CEE, les managers subalternes ou la direction ?
3. L'achat d'usines est-il une circonstance exceptionnelle au sens de la loi CEE ?

### Annnonce d'un événement

Le 30 janvier 2017, le président-élu du CEE de Mayr-Melnhof fera état du différend lors de la conférence CEE à Hambourg.

TIPP !

[Programme et formulaire d'inscription](#)

### Quel est le tribunal compétent en cas d'action en justice d'une SE ?



Le 30 juin 2016, le tribunal du travail de Berlin a rejeté en première instance la plainte du syndicat ver.di contre le détaillant de mode en ligne Zalando SE. Le tribunal a déclaré de ne pas être compétent. Dans le cadre de la transformation de Zalando en SE, le syndicat n'avait pas été sollicité pour la constitution du groupe spécial de négociation (GSN) en 2013 et ceci contrairement à la législation. La plainte tend à déclarer comme nul l'accord de participation SE et vise une renégociation (voir [rapport dans EWC News 4/2015](#)).

Il y a une controverse sur le fait que les employés ont seulement un tiers des sièges au conseil de surveillance de Zalando alors qu'ils avaient déjà droit à la représentation paritaire au moment de la transformation en SE. L'enregistrement sous forme de SE a été effectué au registre du commerce après les négociations avec le groupe spécial de négociation. Selon le tribunal de Berlin, c'est une juridiction civile et pas de travail qui est compétente pour les questions de l'enregistrement d'une SE.

Indépendamment de la compétence, les faits relèvent d'une importance fondamentale pour le droit SE et la gouvernance des sociétés soumises à la cogestion. La loi CEE est aussi indirectement affectée. Jusqu'à présent, il n'y avait pas encore de jurisprudence sur les conséquences de la composition incorrecte d'un GSN.

[Communiqué de presse de la Cour](#)  
[Rapport de fond sur le différend](#)  
[Rapport sur le conseil d'entreprise SE de Zalando](#)

### Une société américaine perd son procès à Berlin

Le 15 juillet 2016, le tribunal de travail de Berlin a décidé de la plainte du comité d'entreprise allemand de Groupon pour pouvoir installer un CEE «par force de loi». La société de commerce en ligne de Chicago a plus de 10.000 employés dans le monde entier. Le 22 juillet 2015, les comités d'entreprise allemands et français ont demandé la mise en place d'un CEE. L'employeur a accusé réception de cette demande, mais n'a rien fait au cours des six prochains mois. Il n'y a pas eu d'invitation à une réunion du groupe spécial de négociation (GSN).



Le 17 février 2016, le comité d'entreprise allemand a informé l'employeur qu'un CEE serait établi par force de loi, après dépassement de la date limite. Il a alors choisi un membre pour le CE européen. Toutefois, l'employeur était d'avis que ce sont non les six mois, mais les trois ans qui sont décisifs. Il avait déclaré par écrit qu'il voulait négocier. Le tribunal est d'avis qu'un échange ne suffit pas, mais que des mesures concrètes en vue de la convocation d'un GSN devraient être reconnaissables. En cas d'inaction de la direction, un CEE doit être formé par la force de loi au bout de six mois. Par conséquent, Groupon a été obligé d'inviter sans délai à la réunion constitutive du CEE.

Un effet secondaire de l'arrêt Groupon ne peut plus décider librement de la juridiction nationale qui s'applique au CEE. Si la direction avait réagi plus rapidement, elle aurait pu choisir une autre filiale au sein de l'UE. Le choix d'un site britannique aurait été possible. La Cour a toutefois établi que c'est le droit allemand qui s'applique dans ce cas et que le siège du CEE est à Berlin.

### Annnonce d'un événement

Ce jugement sera traité lors de l'atelier CEE juridique du 26 au 28 octobre 2016 à Dresde. Des inscriptions sont toujours possibles.



TIPP !

[Programme et formulaire d'inscription](#)

## 6. Création de nouveaux comités d'entreprise européens

### Fondation d'un CEE britannique malgré le référendum au Royaume-Uni

Le 28 juin 2016, cinq jours après le référendum sur le Brexit, un comité d'entreprise européen nouveau a été créé en vertu de la loi britannique. Le géant des cosmétiques Coty, la plus grande société de parfum dans le monde avec des marques comme Davidoff et Joop avait acheté en 2015 la division des cosmétiques de la société américaine Procter & Gamble avec la marque de shampoing Wella. Coty a son siège à New York, mais appartient à la famille d'entrepreneurs allemands Reimann. Jusqu'à présent, elle dirigeait le groupe depuis Ludwigshafen à travers la Donata Holding SE. Après l'acquisition de Wella, la structure de l'actionariat a été réorganisée.

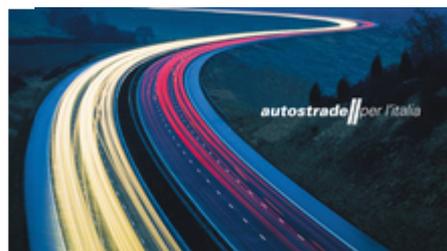


Le 4 avril 2016, le groupe spécial de négociation (GSN) avait été constitué. Il était arrivé à un accord après trois mois seulement. Le nouvel accord CEE est largement basé sur l'accord SE de la Donata Holding SE. Le comité d'entreprise SE créé en vertu du droit allemand en 2007, va maintenant être dissous. En 2012, il y a eu un différend sur les droits de consultation du SE. Il s'agit du seul cas en Europe jusqu'à présent (voir [rapport dans EWC News 1/2012](#)). De 1996 à 2007, Coty avait un CEE sur base «volontaire» non soumis à la directive européenne.

Le nouveau CEE compte 24 membres venant de 18 pays, dont la Suisse et Monaco. Chaque année, il y a une réunion plénière avec la direction et une deuxième réunion interne. Le comité restreint de six membres se réunit trois fois par an. Le processus de consultation est structuré avec précision et fixe des délais. En cas de différend une deuxième série de consultations peut être tenue, ce qui est typique de la législation SE et a été reprise de l'accord SE. Les membres du CEE ont accès à tous les sites de Coty en Europe dans des cas justifiés.

---

### La société italienne de services d'infrastructure crée un CEE



Le 8 juillet 2016 a été signé à Rome un accord CEE pour la société Autostrade. Elle est responsable des péages sur plus de la moitié du réseau autoroutier italien et exploite les deux aéroports de Rome. Le principal actionnaire est la famille Benetton, qui possède également la chaîne textile italienne. Autostrade a environ 6.000 employés, en plus de l'Italie, en Amérique latine en particulier et en Pologne. Deux pays sont représentés au nouveau CEE : l'Italie avec cinq sièges et la

Pologne avec un seul. D'autres pays seront ajoutés lorsque la société acquiert de nouvelles sociétés ou ouvre de nouvelles succursales. Contrairement à la législation CEE italienne, la présidence du CEE incombe à l'employeur. Une réunion aura lieu annuellement.

## Un groupe de défense américain crée un CEE en vertu du droit britannique

Le 27 juillet 2016, un accord CEE pour General Dynamics a été signé à Bruxelles. Il s'agit de la deuxième création d'un CEE en vertu du droit britannique depuis le référendum au Royaume-Uni. Le CEE est entièrement soumis à la nouvelle directive européenne. Les 3.100 employés en Europe seront représentés par 13 délégués de six pays, dont cinq du Royaume-Uni et trois d'Espagne.



Une fois par an se tiendra une session plénière à Bruxelles. A côté des thèmes CEE typiques, on y discutera de la responsabilité sociale, de protection de l'environnement, d'égalité des chances et de la santé et de la sécurité au travail. Le comité restreint ne comprend que trois membres de trois pays. Il est consulté dans des cas exceptionnels lorsque l'ensemble de l'entreprise ou 150 employés dans deux pays sont affectés d'une restructuration dans les 120 jours. Des délais précis ont été fixés à cette fin: la direction centrale dispose de deux semaines pour fournir toutes les informations au CEE. Le CEE a dix jours ouvrables pour établir un avis après une réunion extraordinaire. La réponse écrite de la direction centrale au CEE clôture la procédure.

## 7. Actualisation d'accords CEE

### Un accord CEE polonais renouvelé



Le 1er juin 2016, un accord CEE révisé pour le fabricant de papier suédois-polonais Arctic Paper a été signé au siège de la société à Posnanie. Il reste le seul accord d'un CE européen de droit polonais jusqu'à aujourd'hui. Les origines de la société sont en Suède, mais après l'acquisition de l'usine de papier à Custrin sur l'Oder, la direction centrale a été déplacé en Pologne. Arctic Paper compte aujourd'hui 1.250 travailleurs sur trois sites de production.

Le CEE a été créé en décembre 2011 et est soumis à entièrement à la nouvelle directive. L'adaptation de l'accord CEE est le résultat de la fermeture d'une usine de papier en Allemagne (Mochenwangen, Bade-Wurtemberg) fin 2015. Après la perte des deux mandats allemands, le CEE compte maintenant sept membres: trois de Suède et de Pologne et un des bureaux de vente. Chaque année il y a deux séances plénières, la plupart du temps à Posnanie ou à Gothembourg. Selon la loi polonaise, le CEE reçoit un budget pour couvrir tous ses frais. Un montant de 25.000 € par an a été prévu dans l'accord CEE. Des fonds supplémentaires peuvent être accordés dans des cas exceptionnels.

### Modification du CEE après la fusion

Le 11 juillet 2016 a été signé un avenant à l'accord du CEE pour Fiat Chrysler Automobiles (FCA) à Turin. Il a initialement été conduit pour Fiat en mars 1996 et l'accord n'est pas soumis à la directive européenne. Après l'acquisition de Chrysler et la création de FCA il fallait modifier le CEE. L'accord est soumis comme avant au droit italien, bien que FCA soit basé à Amsterdam.



Les 83.000 travailleurs en Europe seront à l'avenir représentés par 24 délégués (auparavant 20). Pour la première fois, l'Autriche, la Belgique et la Roumanie bénéficient d'un siège, la Serbie dispose d'un statut d'observateur. En plus de l'Italie avec huit mandats, les plus grands pays sont la Pologne avec quatre, l'Allemagne et la France avec deux délégués. Les séances plénières ont lieu une fois par an. Le comité restreint a six membres, la présidence reste en Italie, où il y a aussi un secrétariat du CEE. Après la séparation du secteur des véhicules utilitaires du groupe Fiat en 2010, un CEE indépendant avait été constitué en novembre 2015 (voir [rapport dans EWC News 4/2015](#)).

## 8. Nouvelles conversions en SE

## Les négociations SE ont échoué



Depuis le 7 mars 2016, le chantier naval de yacht Abeking & Rasmussen de Lemwerder (près de Brême) est une SE. L'entreprise familiale est réputée pour ses navires de luxe et considérée comme «Rolls-Royce» du secteur. Le chiffre de salariés en Allemagne a atteint les 500 au cours des dernières années, le seuil légal de la cogestion. C'est juste à temps que la conversion SE a pu exclure en permanence les représentants des salariés du conseil de surveillance.

Lors des discussions avec le groupe spécial de négociation (GSN), auxquelles participaient aussi des permanents de l'IG Metall, la direction centrale s'est montrée peu disposée à faire des compromis. À la fin du délai de négociation légal de six mois, aucun accord de participation n'avait été signé. Les dispositions de référence de la directive SE s'appliquent dans des cas pareils. Il s'agit du second cas, après l'échec des négociations pour la société Rheinische Kunststoffwerke en octobre 2008. Le 11 avril 2016 a été constitué un comité d'entreprise SE par force de loi au siège du chantier naval.

[Rapport de la session inaugurale](#)

## Une société de vente par correspondance évite les salariés au conseil de surveillance

Le distributeur d'articles de petite enfance «Windeln.de» à Munich, fondée avec le soutien d'investisseurs financiers en 2010, est en croissance rapide et se prépare à l'introduction en bourse. En ce moment, l'entreprise compte 490 employés en Allemagne, à partir de 500 elle devrait avoir un conseil de surveillance composé à un tiers de représentants des salariés. Une transformation en SE était nécessaire pour pouvoir l'éviter à long terme.



Le 22 février 2016 a été constitué à Munich un groupe spécial de négociation (GSN) de 13 membres, dont neuf de l'Allemagne, deux de la République tchèque et un de l'Italie et de l'Espagne. Ce même jour a été conclu un accord de participation SE (probablement sur base d'un texte préparé par l'employeur), ce qui exclut durablement une participation des salariés au conseil de surveillance. Une telle courte période de négociation a également été le cas pour GFT Technologies, une société de logiciels à Stuttgart en décembre 2014 (voir [rapport dans FWC News 2/2015](#)).

Les règles qui s'appliquent pour le comité d'entreprise SE de Windeln.de sont très restrictives: il est seulement compétent si plus de 10% de la main-d'œuvre européenne sont affectés par une mesure. Qu'un seul de ses membres n'a droit à la formation et seulement au cas où l'expertise nécessaire ne peut pas être acquise d'une autre manière, à travers la littérature par exemple. La réunion plénière annuelle et les réunions du comité exécutif se déroulent par visioconférence ou conférence téléphonique. Une réunion peut seulement être convoquée à Munich lorsque la direction centrale accepte expressément de la tenir. Actuellement, la société est encore relativement gérable avec près de 600 salariés européens. L'accord SE restera d'application même en cas d'acquisition d'entreprises de grande envergure dans d'autres pays membres de l'UE, ce qui est expressément recherché par la direction centrale et les investisseurs financiers après l'introduction en bourse.

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

[Le rapport sur la conversion](#)

[L'accord de participation SE](#) (voir à partir de la page 35)

## Un groupe familial évite le conseil de surveillance paritaire



Le 8 juin 2016, un accord de participation SE a été signé pour Wittenstein, un fabricant de systèmes de transmission. La société familiale est basée à Igersheim (Bade-Wurtemberg). Elle a huit sites en Allemagne avec plus de 1.600 salariés. D'autres 200 vont s'y ajouter dans les prochains mois. Légalement en Allemagne un conseil de surveillance avec une représentation paritaire doit être

installé à partir de 2.000 salariés. Depuis l'enregistrement de la SE au registre du commerce le 29 septembre 2016, ce n'est plus nécessaire pour Wittenstein. Comme précédemment le conseil de surveillance est composé d'un tiers de représentants salariés (deux des six sièges).

Le groupe spécial de négociation (GSN) comptait dix sièges pour l'Allemagne, qui représente plus de 90% de l'effectif européen, et un siège chacun pour huit autres pays. Aucun de ces pays ne compte plus de 50 employés. A l'avenir le comité d'entreprise SE concerne non seulement les pays de l'UE, mais également la Suisse et la Turquie. Le Royaume-Uni reste représenté même après le Brexit. Une particularité est l'ouverture au-delà de l'Europe: la main-d'œuvre aux États-Unis, en Chine et au Japon peuvent se joindre plus tard au comité d'entreprise SE.

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

## 9. Un regard au-delà de l'Europe

### Une compagnie pétrolière italienne fonde un comité mondial

Le 6 juillet 2016, un accord-cadre international a été renouvelé à Barcelone entre trois syndicats italiens, IndustriALL et la direction centrale d'ENI. L'ancien groupe public avait conclu un premier accord en 2002. Il a considérablement été amélioré. Il s'applique aux 33.000 collaborateurs dans 65 pays dans le monde entier. Un comité de surveillance qui se réunit une fois par an a été installé. Il est composé de cinq membres du comité d'entreprise européen et de cinq représentants des salariés venant d'autres parties du monde.



[Vue d'ensemble du contenu de l'accord](#)  
[L'accord-cadre](#)

### La poste allemande arrête son blocage



Le 19 juillet 2016, la direction centrale de DHL, filiale mondiale de la Deutsche Post, a pour la première fois signé un protocole avec deux fédérations syndicales internationales. C'est ainsi que la société de logistique la plus performante déclare vouloir respecter les directives de l'OCDE et mener un dialogue social avec les syndicats au-delà de l'Europe. Cela inclut une représentation collective dans tous les pays au monde. La responsabilité sociale s'applique aussi à la chaîne d'approvisionnement. Le protocole prévoit un mécanisme de résolution des conflits en cas de plaintes. Pendant des années, la direction du groupe était critiquée pour sa politique du personnel en dehors de l'Europe. Seule une intervention du gouvernement allemand a réussi à la convaincre de renoncer au blocage d'un tel accord.

[Rapport sur l'accord](#)

### Groupe de commerce assume la responsabilité sociale

Le 27 septembre 2016 a été signé au siège du groupe Tchibo à Hambourg un accord-cadre international entre la direction et la fédération syndicale industriALL. L'ancien marchand de café avec 12.500 salariés dans le monde entier a déjà reçu plusieurs prix pour la durabilité et la responsabilité sociale. À l'avenir, Tchibo favorisera l'amélioration des conditions de travail et l'établissement des structures représentatives des salariés dans le monde entier dans le secteur non alimentaire et tout au long de la chaîne d'approvisionnement.



[Rapport de la signature](#)  
[L'accord-cadre](#)

## 10. Des sites web intéressants

### La charte sociale rendue plus compréhensible



La Charte sociale européenne est en vigueur depuis 1965, il s'agit d'un accord sur les droits sociaux juridiquement contraignants pour les 47 pays du Conseil de l'Europe, à l'exception de la Biélorussie, le Kosovo et le Vatican. Ses membres comprennent tous les pays européens. La Suisse n'a cependant jamais ratifié la Charte sociale. Le site Internet du Conseil de l'Europe informe sur le contenu de la Charte sociale et sur les derniers développements dans ce domaine.

[Le site de la Charte sociale](#)

### La justice sociale en Europe

Le réseau Solidar à Bruxelles, qui regroupe 60 ONG de 27 pays, a créé un site web sur les questions sociales avec le financement de la Commission européenne. Des rapports annuels («Social Progress Watch») pour 14 pays y sont disponibles. Il y a des études récentes sur les initiatives d'emploi, sur la migration et une boîte à outils pour les groupes stratégiques nationaux.

[Vue d'ensemble des rapports et études](#)  
[Le Social Progress Watch](#)



### Les voix critiques sur l'appareil de lobbying à Bruxelles

L'Alliance pour une réglementation de transparence et d'éthique en matière de lobbying (ALTER-EU), une association de plus de 200 groupements et de syndicats critique l'influence croissante des lobbyistes d'entreprise sur l'agenda politique en Europe. Il en résulte une perte de démocratie. Des retards ou blocages de réformes nécessaires dans les matières sociales, environnementales ou de protection des consommateurs en sont le résultat.

[Le site de l'Alliance](#)

### L'Histoire syndicale en condensé

Un nouveau portail Web sur l'histoire du syndicalisme en Allemagne fournit une description complète des différentes époques depuis 1830. Il a été créé conjointement par les fondations Hans Böckler et Friedrich Ebert. Différentes thématiques y sont mises en évidence. Par exemple: L'histoire de la cogestion.



[Le site d'histoire syndicale](#)

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

## 11. Nouvelles publications

### Guide CEE des syndicats de l'alimentation et du tourisme



Cette nouvelle brochure a été présentée le 31 mai 2016 à Venise lors de la conférence annuelle de la Fédération européenne des syndicats EFFAT, avec la participation des responsables CEE des syndicats nationaux. Ce guide vise à renforcer la coopération entre les comités d'entreprises européens et les syndicats dans le secteur de l'alimentation et du tourisme. Outre un aperçu de la situation juridique, on y trouve des études de cas pour neuf entreprises différentes. Des principes pour la négociation d'accords CEE discutés et des outils pour l'amélioration des activités du CEE y sont



également présentés. Certains domaines traités dans la pratique par les comités d'entreprise européens sont présentés plus en détail, par exemple stress lié au travail, emploi précaire, responsabilité sociale des entreprises (RSE). Un chapitre séparé est consacré à la question des restructurations transnationales.

[Télécharger le guide](#)

### Examen pratique de la révision de la directive sur les CEE

En juin 2016, l'Institut syndical européen (ETUI) à Bruxelles a présenté cette évaluation de la version révisée de la directive CEE 2009 sur base des pratiques dans les entreprises. Elle est basée sur une vaste collection constamment mise à jour des textes d'accord dont l'Institut dispose dans sa base de données CEE. Les résultats donnent à réfléchir. L'objectif de la révision qui était d'augmenter le nombre et la qualité des comités d'entreprises européens a été manqué. Le nombre d'anciens accords «volontaires» qui continuent à ne pas être soumis à la directive européenne reste particulièrement élevé. Cela concerne encore 42% de l'ensemble des comités d'entreprises européens. Même en cas de changements structurels du groupe, la nouvelle clause qui donne droit à des renégociations sur base des nouvelles normes est rarement utilisée.



[Télécharger l'étude](#)  
[La base de données CEE](#)



### Guide des trois problèmes clés des comités d'entreprises européens

Ce guide qui traite de trois points sensibles des comités d'entreprises européens a été publié fin juin 2016. Il est le résultat de plusieurs ateliers auxquels ont notamment pris part des représentants patronaux dans les CEE. Le projet a été organisé par les partenaires de France et des Pays-Bas sur demande d'une fédération d'employeurs européens et avec le soutien financier de la Commission européenne. Pour les trois sujets, il s'agit de la définition du caractère transnational d'une mesure, la réalisation effective de l'information et de la consultation du CEE en collaboration avec les organes représentatifs des salariés au niveau national et le traitement des informations confidentielles. L'étude est disponible en quatre langues.

[Télécharger le guide](#)  
[Le site Web du projet](#)

### Plus que jamais - au Royaume-Uni

Depuis le référendum sur le Brexit, rien n'a changé ni au niveau de l'affiliation à l'UE, ni au niveau des échanges économiques. Rien ne changera probablement. La compréhension interculturelle entre les Allemands et les Anglais est d'autant plus importante. Ce guide a été publié en juillet 2016 et est destiné aux dirigeants, mais les représentants des salariés peuvent également y apprendre beaucoup. Il s'est construit dans des séances d'entraînement et illustre des situations qui conduisent rapidement à des malentendus entre les Allemands et Anglais. Pourquoi la prise de décision dans les entreprises anglaises est-elle différente? Pourquoi les Britanniques changent-ils de sujet quand les Allemands commencent vraiment à s'y intéresser? Le livre examine les différences dans l'autodiscipline et le pragmatisme, dans les rituels de la vie quotidienne et au travail, et la distance plus ou moins grande dans les contacts avec l'autre. Le lecteur allemand apprendra également à quels moments et occasions le non-respect des règles et rites est toléré en Angleterre.



[Un extrait pour en savoir plus](#)  
[Commande en ligne](#)

Des références supplémentaires ont été rassemblées dans [une compilation de littérature](#).

## 12. EWC Academy : Des exemples de notre travail

### Équipementier automobile avant la fusion du CEE



Du 22 au 24 juin 2016 s'est réuni en séance plénière le comité d'entreprise européen de TRW Automotive à Kaarst (près de Düsseldorf). La société américaine a été rachetée en mai 2015 par le troisième plus grand sous-traitant du secteur automobile allemand ZF Friedrichshafen. Il a son propre CE européen (voir [rapport dans EWC News 3/2014](#)). À cette

session la EWC Academy a présenté une comparaison des textes de l'accord de TRW et ZF pour fournir une base pour les négociations à venir sur la fusion des deux CEE. L'actualisation du texte de 2000 de l'accord CEE de ZF Friedrichshafen avait déjà été prise en considération en 2013 (voir [rapport dans EWC News 1/2013](#)).

### La formation pour le CEE de l'assureur anglo-américain

Du 12 au 14 septembre 2016 a eu lieu une séance plénière du comité d'entreprise européen d'Aon à Cracovie. La EWC Academy y a organisé une formation notamment sur les relations industrielles en Europe et sur les caractéristiques d'une procédure d'information et de consultation dans le CEE.



Le plus grand courtier d'assurance au monde a un CEE depuis 2009. Bien qu'Aon ait déménagé son siège social de Chicago à Londres en 2012, l'accord CEE actualisé en 2013 reste de droit néerlandais. La nouvelle directive européenne est pleinement applicable.

### Formation pour le constructeur d'ordinateurs français



Du 20 au 23 septembre 2016, la EWC Academy a réalisé à Toulouse une formation pour le comité exécutif élargi du CEE de Bull. En 1988 Bull avait été la deuxième société en Europe à établir un CEE. Les relations industrielles des pays de l'UE, une analyse de données économiques et une visite de l'usine d'Airbus de Toulouse étaient sur le programme du séminaire.

En mai 2014, Bull a été repris par le groupe français informatique Atos. Le CEE de Bull sera bientôt dissous et intégré dans le comité d'entreprise SE d'Atos (voir [rapport dans EWC News 1/2013](#)).

## 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, les comités d'entreprises SE et les groupes spéciaux de négociation. Quelque 687 représentants des salariés de 250 entreprises ont à ce jour participé, nombreux sont ceux qui y ont déjà participé plusieurs fois. Cela correspond à environ 20% de toutes les entreprises avec un comité d'entreprise européen ou un comité d'entreprise SE en Europe, sans compter les nombreux colloques intra maison et les interventions auprès d'autres organisateurs.

[Aperçu des dates de séminaires à venir](#)



### Atelier CEE juridique

Du 26 au 28 octobre 2016, aura lieu comme tous les ans le séminaire CEE juridique, cette fois-ci à Dresde. Il s'agit des finesses juridiques



d'un accord CEE, de la jurisprudence en matière de CEE et l'utilisation des nouveaux standards européens dans des cas de doutes juridiques. L'un des conférenciers est Ralf-Peter Hayen, un expert en la matière et directeur du département droit de la confédération syndicale DGB à Berlin.

[Programme et formulaire d'inscription](#)

---

### **Cours de langues : Anglais des affaires pour les élus**

Du 20 au 25 novembre 2016 à Dublin

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

Les détails du programme peuvent être demandés chez nous.

---

### **9. Conférence de Hambourg pour les CE européens et SE**

Comme chaque année, il y aura un colloque de deux jours en janvier.

Lundi, 30 janvier 2017 :

Les tendances actuelles dans le paysage CEE sur base d'exemples pratiques

Mardi, 31 janvier 2017 : Mini séminaire sur la représentation des salariés au Royaume-Uni

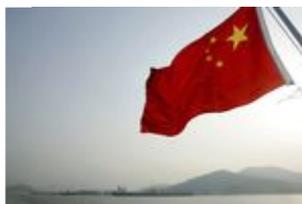


[Programme et formulaire d'inscription](#)

[Rapport de la conférence de Hambourg de 2012](#)

---

### **Séminaire sur la Chine pour les représentants des salariés**



Du 22 au 24 mars 2017, se tiendra à Munich un séminaire sur les relations de travail chinois et les aspects interculturels. Il est principalement destiné aux comités d'entreprise qui ont à faire à des investisseurs en provenance de Chine ou avec des succursales en Chine. Ce séminaire comprend une visite à la société d'ingénierie Krauss-Maffei, qui a été rachetée par une société chinoise en début 2016. Le président-élu du comité d'entreprise fera rapport sur ses expériences.

[Programme et formulaire d'inscription](#)

---

### **Séminaire CEE au Château de Montabaur (également pour les comités d'entreprise SE)**

Du 18 au 21 avril 2017 aura lieu notre séminaire annuel à Montabaur (à mi-chemin entre Cologne et Francfort, gare TGV). Les thèmes suivants sont offerts en parallèle :



- Journée d'initiation aux CEE (pour les débutants)
- « Évènement cinéma » ou CE européen à part entier ?

[Rapport du séminaire d'avril 2012](#)

---

### **Des manifestations intra**

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

[Les sujets des formations intra](#)

## 14. Mentions légales

**Les EWC News sont publiés par :**

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

Distribution de l'édition allemande : 20.308 destinataires  
Distribution de l'édition anglaise : 3.574 destinataires  
Distribution de l'édition française : 3.455 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)