N° 3/2017 12.10.2017



Bienvenu à l'édition n° 3 / 2017 de EWC News.

Contenu

- 1. Fusion germano-française: Vers un Airbus du rail?
- 2. Les contentieux sur les délais de consultation
- 3. Des accords tarifaires concurrentiels pas de vision claire en Europe
- 4. Jugement de principe de la Cour de Justice de l'Union européenne
- 5. Les juges de Londres renforcent les intérêts des employés
- 6. Création de comités d'entreprise européens
- 7. Des nouveaux accords de participation SE
- 8. Les comités d'entreprise européens renforcent leur influence
- 9. Un regard au-delà de l'Europe
- 10. Des sites web intéressants
- 11. Des nouvelles publications
- 12. L'EWC Academy: quelques exemples de notre travail
- 13. Séminaires actuels
- 14. Mentions légales

1. Fusion germano-française: Vers un Airbus du rail?

Le constructeur français du TGV devient allemand - « grâce » à la Chine



L'ICE allemand et le TGV français représentent aujourd'hui les deux technologies de haute vitesse les plus performantes au monde. Cependant, ils subissent une forte concurrence de la Chine, où le plus grand fabricant mondial de véhicules ferroviaires a été créé par fusion en 2015. Le 26 septembre 2017, il a été annoncé que les constructeurs ICE Siemens Mobility et Alstom allaient fusionner d'ici fin 2018. Les deux ont à peu près la même taille et ensemble comptent 60 000 salariés.

Chez Siemens, c'est seulement la division Mobility qui est impliquée dans la fusion, tandis que pour Alstom c'est l'ensemble du groupe.

Le siège social de la nouvelle société Siemens-Alstom se situera dans la région parisienne, la division mobilité et technologie des signaux restera cependant à Berlin. Alors qu'il est officiellement question d'une fusion « entre égaux », Siemens détiendra une étroite majorité dans l'entreprise commune et aura six des onze mandats au sein du conseil d'administration. Les politiciens de gauche français et le syndicat CGT, parlent de « scandale » vu que la propriété industrielle nationale avec son joyau TGV serait « bradée aux Allemands ». Ils ont exigé la nationalisation du groupe Alstom l'année dernière. L'état français était l'actionnaire le plus important jusqu'en 2006.

Quel rôle pour la politique, les syndicats et les comités d'entreprise?

Le gouvernement français a accepté de fait l'acquisition d'Alstom parce que Siemens va détenir les actions pendant quatre ans au moins et a accepté des garanties sociales. Le ministre français de l'Économie, Bruno Le Maire, dirigera personnellement un comité de suivi, où il surveillera avec les représentants des salariés les engagements de Siemens envers d'Alstom. Pour Le Maire, il appartient à l'État de « garantir les intérêts stratégiques de l'industrie de la nation française ». En octobre 2016, le président François Hollande avait commandé des trains TGV supplémentaires pour un montant d'un demi-milliard d'euros pour sauver le site menacé de Belfort (voir rapport dans EWC-News 3/2016).

La situation est différente en Allemagne, où il n'appartient pas à la politique, mais bien aux

syndicats et aux comités d'entreprise d'assurer le respect des obligations. L'IG Metall souligne que la sauvegarde des conventions collectives et de la codétermination, ainsi que le maintien des conditions de travail ont été garantis par la direction. « Les représentants des salariés au conseil de surveillance ont pu imposer des conditions à la fusion allant dans le sens des salariés ». Les garanties sociales ne s'appliquent cependant qu'en Allemagne et en France. Les autres pays tels que l'Italie et la Pologne, où Alstom dispose également d'installations de production, ne sont pas couverts. Peut-être que les deux comités d'entreprise européens parviendront à combler cette lacune.

Communiqué de presse sur la fusion Rapport de l'IG Metall

Deux cultures complètement différentes se rencontrent au sein du CE européen

Chez Alstom existe un « European Works Forum » (EWF) depuis 1996. Depuis la vente de la division « Énergie » en novembre 2015, il ne représentait plus qu'un tiers de la main-d'œuvre et l'accord CEE a dû être actualisé (voir <u>rapport dans EWC-News 4/2015</u>). Comme c'est un accord de droit français, c'est l'employeur qui préside. La procédure de consultation est décrite dans les détails et utilisée de manière intensive dans la pratique, y compris l'appel aux cabinets d'experts. Ceci est typique des CEE françaises, vu que la directive européenne s'inspire fortement des lignes directrices françaises (voir <u>rapport dans EWC-News 3/2011</u>). Le Forum européen d'Alstom sera dissous au cours de la fusion, sauf si une autre solution se dégageait en cours de négociation.

Le « Siemens Europe Committee » (SEC) existe depuis 1995, il s'agit d'un comité d'entreprise européen de droit allemand. Bien que le groupe se compose d'un grand nombre de divisions et de groupes de produits, il n'y a pas de comité européen sectoriel. Il y a plutôt des « réunions de cluster » pour les zones géographiques en Europe (voir rapport dans EWC-News 2/2008). Dans les grands groupes industriels ayant leur siège en Allemagne, le comité de groupe allemand est l'organe le plus important et le comité d'entreprise européen arrive seulement en deuxième position. Chez Siemens, par exemple, il n'a même pas été associé à la signature d'un accord-cadre international (voir rapport dans EWC-News 3/2012). Les CEE allemands ont généralement un besoin de rattrapage important en ce qui concerne une utilisation intensive des droits de consultation « à la française ».

Brochure sur le travail du CEE de Siemens

General Electric comme modèle pour la nouvelle structure du CEE?

En 2014, Siemens a souhaité céder sa technologie ferroviaire à Alstom, en échange de sa division énergie. La course au secteur de l'énergie a cependant été remportée par le conglomérat américain General Electric. Auparavant, le comité d'entreprise européen d'Alstom avait réussi à faire signer à la direction une déclaration d'engagement sur une réduction du personnel socialement responsable, une nouveauté pour une entreprise américaine obtenue sous la menace de poursuites judiciaires (voir rapport dans EWC-News 4/2014).



En ce qui concerne General Electric, un groupe spécial de négociation (GSN) a été créé en vertu de l'article 13 de la directive sur les CEE. Il doit négocier un nouvel accord CEE pour les 95 000 salariés en Europe d'ici mars 2018. D'ici là, les cinq comités d'entreprise européens existants (y compris un comité temporaire pour les anciens sites d'Alstom) continueront à travailler de manière autonome sous l'égide de General Electric. À l'avenir, six comités d'entreprise européens seraient constitués. Le modèle rappelle l'exemple d'Airbus, où il existe également plusieurs divisions (voir rapport dans EWC-News 1/2015).

La structure CEE prévue chez General Electric

2. Les contentieux sur les délais de consultation

Le Conseil constitutionnel français autorise des délais dans les procédures de consultation



Le 3 août 2017, le Conseil constitutionnel de Paris a rendu un avis sur une demande d'urgence introduite par la Chambre sociale de la Cour de cassation au sujet de la constitutionnalité des délais légaux de consultation prévus pour les comités d'entreprise depuis 2014. La Cour de cassation est comparable à la Cour fédérale du travail en Allemagne. Le comité d'entreprise de la société américaine Markem-Imaje, fournisseur d'étiquetage pour les sociétés d'emballage de produits basée près de Valence sur le Rhône et employant 700 salariés en France, avait porté plainte.

Au premier semestre 2015, le comité d'entreprise a été informé par l'employeur d'une restructuration prévue du service de comptabilité. Toutefois, le comité d'entreprise n'a pas été en mesure d'émettre un avis parce que les données commerciales présentées ne suffisaient pas. Il a alors déposé une plainte contre la société. Le pouvoir judiciaire a travaillé si lentement qu'il n'y avait pas de décision judiciaire durant la période de consultation légale. Par conséguent, la procédure de consultation a automatiquement été clôturée. Le comité d'entreprise critique le fait que ses droits seraient en fait en vain en raison de l'inadéquation du travail de la magistrature.

Contexte : les nouveaux délais de consultation juridique

Depuis le 1er janvier 2014, une nouvelle procédure de consultation est en vigueur pour les comités d'entreprise français. Le Code du travail définit des délais précis pour permettre une mise en œuvre plus rapide de la restructuration (voir rapport dans EWC-News 1/2014). La publication d'un avis par le comité d'entreprise est d'une grande importance juridique, car l'employeur doit l'attendre avant la mise en œuvre des décisions. Sinon, il court un risque de référé et de blocage, qui peut parfois durer plusieurs années, comme ce fut le cas de la société américaine Goodyear (voir rapport dans EWC-News 4/2009). Une procédure de consultation est clôturée si le comité d'entreprise n'a pas émis un avis dans les délais. Toutefois, il peut faire appel devant le tribunal du travail et demander une prolongation de la période s'il a de bonnes raisons de le faire. Les tribunaux doivent en décider dans les huit jours, selon le texte de la loi. Dans ce cas, cependant, le Tribunal avait besoin de plus de trois mois et le délai pour le comité d'entreprise avait expiré.

La procédure pourrait se terminer devant la Cour de justice de l'Union européenne

TLes syndicats, CFDT et CGT, ainsi que le comité de groupe d'Électricité de France, avaient été impliqués dans la procédure devant le Conseil constitutionnel. Ils ont été soutenus par Antoine Lyon-Caen, qui appartient à une dynastie de juristes de gauche du 19e siècle et dirige l'École des hautes études en sciences sociales (EHESS). Les textes de la Constitution de 1946 et la Déclaration des droits de l'homme de 1789 ont servi de fondement à la décision. Le Conseil constitutionnel a examiné le texte juridique et non l'inadéquation du travail de la magistrature et a déclaré constitutionnel les délais de consultation. Il pourrait cependant s'agir d'une violation du droit européen, car les



directives européennes telles que celle sur l'information et la consultation doivent être mises en œuvre de manière à pouvoir effectivement être efficaces en pratique (« effet utile »). Ce principe pourrait donc bientôt concerner la Cour de justice de l'UE.

C'est aussi un sujet majeur pour les comités d'entreprise européens

La directive européenne sur le comité d'entreprise européen est fortement influencée par la philosophie de base du modèle de consultation français. Toutefois, il ne prévoit pas un délai précis pour la présentation d'un avis. D'autre part, il n'est pas encore clair quant aux conséquences juridiques résultant d'un défaut de consultation. En France, la Cour de cassation a confirmé un référé en 2008 (voir rapport dans EWC-News 1/2008). En Allemagne et au Royaume-Uni, cette question n'a pas encore été traitée par les hautes instances, car toutes les procédures ont été réglées en dehors de la voie judiciaire (voir rapport dans EWC-News 1/2016).

Le texte du jugement Le site du Conseil constitutionnel Contexte: le déroulement d'une procédure de consultation appropriée

Annonce d'événement

Les derniers développements dans le droit du travail français feront l'objet du 10e conférence de l'EWC Academy à Hambourg du 29 au 30 janvier 2018.



Programme et formulaire d'inscription

3. Des accords tarifaires concurrentiels – pas de vision claire en Europe

La Loi sur l'unicité des conventions tarifaires de 2015 est constitutionnelle



Selon une décision de la Cour constitutionnelle fédérale de Carlsruhe du 11 juillet 2017, les dispositions du droit tarifaire sont largement compatibles avec la Loi fondamentale. Depuis juillet 2015 en Allemagne, seul l'accord négocié par le syndicat majoritaire s'applique dans les entreprises avec plusieurs syndicats. D'ici fin 2018, seules quelques révisions de la loi doivent être prises pour tenir suffisamment compte des préoccupations de certains groupes ou secteurs professionnels.

À l'initiative de la loi se trouvait la lutte pour les intérêts catégoriels dirigée contre les grands syndicats et menée par quelques petits syndicats des transports (par exemple, à la Société des chemins de fer allemands). La loi tarifaire rétablissait un état de droit qui avait existé jusqu'en 2010. À cette époque, le tribunal fédéral du travail à Erfurt avait rejeté le principe qui existait depuis la Seconde Guerre mondiale, selon leguel une seule convention collective s'applique dans toutes les entreprises (voir rapport dans EWC-News 2/2010). Le sujet a conduit à des discussions en Allemagne, bien que de nombreux autres pays européens - y compris ceux qui ont un pluralisme syndical - rejettent des conventions collectives concurrentes (voir rapport dans EWC-News 4/2014).

La fédération des fonctionnaires n'était pas d'accord avec la décision et a envisagé de mener une action devant la Cour européenne des droits de l'homme. Cette dernière avait statué en avril 2014 sur les limites de la loi de grève britannique de la période Thatcher et rejetée la plainte du syndicat RMT. Les juges ont expressément approuvé le pouvoir discrétionnaire du législateur pour organiser un droit de l'homme comme la grève (voir rapport dans EWC-News 2/2014).

Communiqué de presse de la Cour constitutionnelle fédérale

La loi tarifaire des chemins de fer belges de 2016 est anticonstitutionnelle

Le 26 juillet 2017, la Cour constitutionnelle à Bruxelles a décidé que des parties de la loi de 2016 sur l'administration et le personnel de la compagnie ferroviaire publique sont anticonstitutionnelles. Il prévoit que les comités d'entreprise seront élus pour la première fois en 2018, comme cela se fait dans le secteur privé. Jusqu'à présent, la force syndicale était déterminée sur la base des chiffres d'affiliation. À l'avenir, les résultats des élections aux comités d'entreprise seront décisifs, comme c'est déjà le cas en France depuis 2009 (voir rapport dans EWC-News 1/2010).



Le Syndicat indépendant des cheminots (SIC), qui aurait été exclu des élections des comités d'entreprise et de la représentativité, avait déposé une plainte, puisqu'il n'appartenait à aucune des trois grandes confédérations. Selon la Cour constitutionnelle, cela causerait de graves dommages à la liberté syndicale et au processus démocratique. La décision signifie pour les petits syndicats qu'ils peuvent déclarer la grève. En Belgique, seules les confédérations syndicales socialistes, chrétiennes et libérales sont représentatives au niveau fédéral et intersectoriel. Elles sont également représentées au sein du Conseil national du travail, où ils, avec les associations d'employeurs, conseillent le gouvernement et concluent des conventions collectives généralement contraignantes. De cette façon, la directive CEE a également été mise en œuvre en Belgique (voir rapport dans EWC-News 1/2011).

Rapport de presse sur le jugement Le texte du jugement

La législation tarifaire en Suède



Dans le port de Gothembourg, la manutention des conteneurs a diminué de 22% au premier semestre de 2017. La raison en est un conflit entre des syndicats concurrents au sujet de la représentativité dans la station à conteneurs APM Terminals. Gothembourg est le plus grand port de Scandinavie, la moitié de tous les conteneurs suédois y sont expédiés. 85% des dockers appartiennent à un syndicat de base indépendant, qui s'était séparé de la fédération des travailleurs des transports de l'organisation LO en 1972.

La société APM Terminals est soumise à l'accord de branche de LO et refuse donc de conclure un accord maison différent avec le syndicat indépendant. La proposition de constituer une commission mixte de négociation des deux syndicats a été rejetée par LO. Depuis avril 2016, des grèves ont eu lieu et, en mai-juin 2017, une partie de la main-d'œuvre a subi un lockout. APM Terminals veut maintenant licencier 150 des 450 travailleurs en raison de la réduction du nombre de conteneurs suite aux mouvements de grève.

La situation à Gothembourg soulève des vagues politiques énormes dans tout le pays. L'association patronale des opérateurs portuaires a lancé une campagne contre le syndicat indépendant des dockers et veut travailler uniquement avec LO dans tous les ports suédois. Le gouvernement rouge-vert travaille sur une réglementation de la sorte que plus aucun employeur ne soit entrainé dans un conflit s'il y a déjà une convention collective existante. La situation est comparable aux grèves de la Société des chemins de fer allemands, ce qui a finalement conduit à la loi allemande sur l'unicité des conventions tarifaires de 2015.

Rapport sur le fond du conflit Rapport sur une conciliation échouée Page d'information du syndicat de base

4. Jugement de principe de la Cour de Justice de l'Union européenne

La co détermination allemande est conforme à la législation européenne

Le 18 juillet 2017, la tentative d'un petit actionnaire du groupe de tourisme TUI pour abolir la codétermination des employés au sein du conseil de surveillance pour violation du droit européen a échoué devant la Cour de justice de l'Union européenne à Luxembourg. Son raisonnement: les autres pays seraient défavorisés puisque ce sont seulement les salariés en Allemagne qui ont le droit de voter pour le conseil de surveillance. En fait, 40 000 salariés de TUI à l'étranger sont exclus de la participation des salariés, seulement les 10 000 employés en Allemagne en bénéficient. En octobre 2015, la



Cour d'appel de Berlin avait demandé à la Cour de justice de l'Union européenne de prendre une décision de principe sur cette question (voir <u>rapport dans EWC-News 4/2015</u>).

Communiqué de presse de la Cour de justice Le texte du jugement

Rapport de la Fondation Hans Böckler sur le jugement

Le procès a suscité un débat animé au sein des syndicats en Allemagne, car il y avait un danger réel pour l'avenir de la cogestion des employés, qui fait partie intégrante du modèle social depuis la Seconde Guerre mondiale. Toutes les entreprises de plus de 500 salariés en Allemagne doivent réserver un tiers des sièges au conseil de surveillance pour les salariés et même la moitié pour les entreprises de plus de 2 000 employés. Cependant, la codétermination allemande est sous une forte pression depuis plusieurs années. La forme juridique de Société européenne et les formes juridiques étrangères sont de plus en plus utilisées pour limiter l'influence des salariés dans les conseils de surveillance ou pour éviter toute forme de cogestion des salariés. Depuis février 2017, il y a une initiative législative pour arrêter cette évolution (voir rapport dans EWC-News 1/2017).

Informations générales de la Confédération syndicale allemande (DGB)
Interview de deux avocats du travail
Rapport sur une conférence au Luxembourg

Ryanair perd devant la Cour de justice de l'Union européenne



Le 14 septembre 2017, la Cour de justice de l'Union européenne a décidé que les employés de Ryanair peuvent intenter une action en justice à l'endroit où ils sont stationnés. La compagnie aérienne estime que l'ensemble de la main-d'œuvre serait soumis à la loi irlandaise et que les procédures judiciaires ne pourraient avoir lieu qu'en Irlande. Cela a permis à six employés belges d'imposer que la procédure puisse être poursuivie devant la Cour de travail de Mons (Hainaut).

Les juges luxembourgeois ont toutefois laissé en suspens la question des législations nationales applicables. Ils ont uniquement statué sur la compétence du tribunal. En 2013, il y a déjà eu des arrêts contradictoires au sujet de Ryanair dans plusieurs pays européens. C'est ainsi que le tribunal belge du travail s'est déclaré non compétent pour l'aéroport de Charleroi, alors qu'un tribunal norvégien s'était déclaré compétent. À Marseille, le procureur a voulu saisir quatre avions de Ryanair pour non-paiement des cotisations sociales en France (voir rapport dans EWC-News 4/2013).

Communiqué de presse de la Cour de justice
Le texte du jugement
Déclaration de la Fédération internationale des travailleurs des transports

5. Les juges de Londres renforcent les intérêts des employés

Travailleur du nettoyage chez Goldman Sachs impose une décision de base en matière CEE

Le 10 janvier 2017, le Comité central d'arbitrage (CAC) a décidé qu'il y a une obligation de l'employeur à fournir des informations avant la création du CEE. Un représentant des employés de Facilicom, une société néerlandaise de services d'entretien, avait déposé plainte. Le département du personnel de la filiale au Royaume-Uni avait refusé sur base des clauses de confidentialité de fournir des informations précises sur la taille et la répartition de la main-d'œuvre dans les pays de l'UE et de donner les coordonnées des comités d'entreprise nationaux.



Cette information est nécessaire pour permettre aux représentants des salariés de déterminer si l'entreprise relève du champ d'application de la directive CEE afin de lancer les procédures pour la création d'un CEE. Il n'y avait pas encore de décision judiciaire au Royaume-Uni. Par conséquent, les jugements de la Cour de justice de l'Union européenne de 2001 à 2004 donnant raison aux comités d'entreprise allemands ont joué un rôle important (Bofrost, Kühne + Nagel et ADS Anker). À cet égard, le CAC a décidé pleinement en faveur du demandeur et accorde une période de 28 jours pour fournir toutes les informations à la société. Facilicom compte 28 000 employés aux Pays-Bas, en Belgique, en France et au Royaume-Uni. Entretemps, la création du groupe spécial de négociation a commencé.

Facilicom est responsable du nettoyage des bureaux de la banque d'investissement américaine Goldman Sachs à London City. Le plaignant a travaillé comme chef de groupe pour la colonne de nettoyage pendant onze ans et est un membre engagé du syndicat Unite pour lequel il a mené des campagnes pour organiser les travailleurs au Ghana et participé au projet « Éducation des travailleurs migrants unis ». La banque Goldman Sachs est considérée comme étant l'école des cadres du capitalisme financier international et a une influence considérable sur la politique. Les présidents de la Banque centrale européenne et de la Banque d'Angleterre, plusieurs ministres du Trésor des États-Unis, les premiers ministres italiens Monti et Prodi, ainsi que les conseillers économiques de Thatcher à Merkel, figurent sur le registre du personnel de Goldman Sachs. Certains ont pu se rencontrer dans des salles de réunion feutrées dont le nettoyage était de la responsabilité du plaignant.

Le texte du jugement

Informations complémentaires sur les arrêts de la Cour européenne de justice

La chaîne de discount allemande échoue en troisième instance à Londres



Le 4 mai 2017, un tribunal d'appel de Londres a décidé que le syndicat britannique GMB est autorisé à faire voter les 273 employés du centre de distribution de Lidl à Bridgend (au Pays de Galles) sur la création d'une représentation du personnel. Après le refus persistant de la direction de Lidl, la GMB avait déposé en mars 2016 une plainte auprès du Comité central d'arbitrage (CAC) à Londres et gagné. Lidl est allé devant la Haute Cour d'Angleterre et du Pays de Galles et a de nouveau perdu. L'appel a également été rejeté. Lidl compte 637 magasins

au Royaume-Uni, qui sont fournis par onze centres de distribution régionaux, et souhaite se développer rapidement. Le nombre de magasins devrait atteindre les 1 500.

Si plus de 50% de la main-d'œuvre de Bridgend soutient le syndicat GMB, il y aura une représentativité légale et GMB aura la capacité tarifaire dans cette « unité de négociation ». Ce serait une première étape vers l'organisation des 18 200 employés de Lidl en Grande-Bretagne. En septembre 2016, GMB avait déjà lancé une campagne au centre de distribution de Lidl à Runcom, près de Liverpool. Une telle obstination dans le refus de toute sorte de représentation des travailleurs se rencontre de moins en moins dans les entreprises britanniques, puisqu'il existe un droit légal depuis 2000. Dans la pratique, il existe généralement des règlements « volontaires » pour éviter un jugement du tribunal. La « représentativité syndicale obligatoire » ne s'applique que dans une minorité de cas. En particulier dans le cas des entreprises particulièrement antisyndicales. Il s'avère que plusieurs entreprises allemandes sont listées parmi celles. La maisons d'édition Holtzbrinck, par exemple, a été la première entreprise en Grande-Bretagne à payer une amende en 2007 pour violation des normes minimales en matière de respect des représentants des travailleurs (voir rapport dans EWC-News 2/2007).

Rapport de presse sur le jugement Le texte du jugement Site de GMB pour les employés de Lidl Rapport sur la campagne à Liverpool

Les frais de procédure déclarés illégaux pour les salariés britanniques

Le 26 juillet 2017, la Cour suprême à Londres a déclaré inconstitutionnelles les frais de procédure aux tribunaux de travail perçues depuis juillet 2013. Le gouvernement doit maintenant rembourser environ 27 à 32 millions de livres sterling à des milliers de demandeurs. Le jugement a été remporté par Unison, la deuxième plus grande fédération syndicale de la confédération TUC, qui est principalement représentée dans la fonction publique.



Selon les juges de la plus haute instance, les frais allant jusqu'à 1 200 £ en première instance et en plus 1 600 £ en deuxième sont « incompatibles avec l'accès à la justice », car ils découragent, en particulier, les personnes à faibles revenus d'aller au tribunal. Suite à l'introduction des frais judiciaires, les plaintes contre les licenciements injustifiés ont diminué de 73% et les cas de discrimination fondée sur le sexe de 90%. Auparavant, il y avait 16 000 plaintes contre les licenciements chaque mois, après plus que 7 000. Depuis avril 2014, l'arbitrage (gratuit) de l'ACAS est obligatoire en matière de droit du travail individuel. C'est une étape obligatoire avant de faire appel à un tribunal. L'ACAS est financé en tant qu'organe public par le gouvernement (voir rapport dans EWC-News 3/2014).

Communiqué d'Unison
Rapport sur le jugement
Impact du jugement en Écosse
Le texte du jugement

6. Création de comités d'entreprise européens

Une coopérative agricole française crée un CEE



Un accord CEE a été signé le 4 mai 2017 au siège de Tereos à Origny-Sainte-Benoite (Picardie). Le troisième plus grand producteur de sucre au monde appartient à 12 000 agriculteurs. Depuis 1995, il y avait un forum européen sur base « volontaire » dans certaines divisions de l'entreprise. Pour la première fois, c'est le groupe entier qui est couvert. Le CEE est soumis à la directive européenne actuelle. Un groupe spécial de négociation a été mis en place à cette fin.

29 délégués représentent maintenant 5 500 employés en Europe, dont 4 000 en France. Les vingt sièges français ont été attribués aux quatre syndicats représentés dans l'entreprise, dont sept places pour la CFDT et six pour la CGT. Il y a trois sièges pour la République tchèque, où Tereos possède le plus grand producteur de sucre et d'alcool du pays, qui à l'origine appartenait à la Maison princière de Thurn et Taxis. D'autres délégués viennent de Belgique, d'Espagne, de

Roumanie et du Royaume-Uni. L'Italie et l'Allemagne ont moins de 100 employés et ne disposent donc d'aucun siège. Tous les membres du CEE doivent avoir un mandat syndical ou être membres d'une représentation des salariés dans leur pays d'origine.

Comme il s'agit d'un accord français, la présidence va à l'employeur, les membres du CEE élisent un secrétaire et son adjoint. Il n'y a pas de comité restreint. Ils ont droit à dix heures de délégation par mois. Les autres membres du CEE disposent de douze heures par an. Le temps nécessaire pour les réunions biennales, qui se tiennent toujours près d'un aéroport de Paris, n'est pas inclus. Les sessions de formation ont lieu selon les besoins et sont payées par la direction centrale. Les nouvelles normes d'information et de consultation ont été entièrement intégrées. Le CEE peut se faire conseiller par un expert-comptable qui doit demander des documents de la direction centrale dans un délai défini. Il doit présenter son rapport écrit trois semaines avant la réunion du CEE. Le CEE peut être soutenu par une fédération syndicale européenne et, si nécessaire, par d'autres experts.

Création d'un CEE avant la scission

Le 30 mai 2017, un accord CEE a été signé pour le fabricant de papier suédois Essity. Quelques jours plus tard, le 15 juin 2017, il a été retiré du groupe SCA et mis en bourse. Suite à l'acquisition de BSN médical à Hambourg, des produits médicaux ont également été ajoutés. Essity compte 48 000



travailleurs dans le monde entier et représente des marques telles que Tempo et Leukoplast. L'Allemagne est le plus grand pays de l'UE avec 4 250 employés. Depuis lors le Groupe SCA s'est concentré sur les produits forestiers et a racheté la propriété forestière entière.

L'accord CEE d'Essity pourrait être négocié dans un délai très court, puisque les entreprises prédécesseurs avaient déjà une expérience avec les comités d'entreprise européens depuis 1995. Entre 2009 et 2013, la filiale allemande SCA Hygiene Products a été enregistrée sous la forme juridique d'une société européenne (SE) avec un conseil de surveillance paritaire. Un comité d'entreprise SE n'a pas été formé, mais ces sites étaient encore représentés au CEE de la holding suédoise (voir rapport dans EWC-News 3/2009). En 2012, les activités européennes de la société américaine Georgia-Pacific ont été reprises et la division d'emballage SCA a été vendue à la société britannique DS Smith. Cela a été accompagné de consultations intenses des deux comités d'entreprise européens (voir rapport dans EWC-News 1/2012).

Deux comités d'entreprise européens de secteurs

Comme précédemment dans le groupe SCA, Essity a un organe distinct pour chaque division: pour le papier et pour les produits de soins corporels. Les deux comités d'entreprise se réunissent deux fois par an et élisent leurs propres comités restreints avec trois à cinq délégués de différents pays. Ils organisent une réunion avec la direction quatre fois par an, dont deux par vidéoconférence. Ces deux comités ensemble forment le comité restreint du holding. Une fois par an, une formation interculturelle sans interprète a lieu pendant une semaine entière. Tous les membres du CEE ont droit à des cours d'anglais intensifs, y compris à une participation individuelle à des séminaires à l'étranger jusqu'à cinq semaines.

L'accord encourage explicitement la création de représentations des salariés dans tous les pays où il n'y en a pas encore. En outre, les représentants des travailleurs des sites concernés peuvent à tout moment être invités à la réunion du CEE en cas de restructuration. Dans l'annexe à l'accord, une matrice a été utilisée pour déterminer exactement les procédures d'information et de consultation devaient à suivre à quel niveau du comité d'entreprise européen.

Description d'un projet du comité d'entreprise à Mannheim

Un groupe britannique de médias établit un CEE selon la loi néerlandaise



Le 13 juin 2017, un accord CEE a été signé pour Liberty Global, le plus grand opérateur de réseau mondial de télévision par câble et de large bande. Après l'achat de plusieurs opérateurs régionaux et nationaux de réseaux câblés, la société, fondée en 2005 et basée à Londres, est maintenant représentée dans 12 pays européens. Le plus grand nombre de salariés en dehors du Royaume-Uni se trouve aux Pays-Bas. Vu la menace du Brexit, l'accord CEE est

soumis à la loi néerlandaise.

Chaque année, une session plénière de trois jours aura lieu à Amsterdam. Le CEE élit un président et les quatre autres membres du comité restreint. Dont un représentant des employés de la holding, d'une filiale britannique, et de l'Europe de l'Ouest et de l'Europe de l'Est. Sur une base trimestrielle, le comité restreint tiendra une conférence par téléphone ou vidéo avec la direction centrale. Les membres du CEE ont droit à une journée de formation par an. Les consultations se déroulent sur une base ad hoc avec le comité restreint ou un groupe de travail spécifique du CEE, lorsqu'il y a des licenciements collectifs ou en cas de délocalisations. La direction centrale peut fixer un délai pour la procédure de consultation.

En contradiction évidente avec la directive européenne

La compétence transfrontalière du CEE a été limitée de façon exceptionnellement stricte. Si la direction centrale à Londres prend une décision qui ne concerne qu'un seul pays en Europe continentale, le CEE ne sera en principe pas impliqué. En outre, le Royaume-Uni et l'Irlande sont considérés comme étant un seul pays, il en va de même pour l'Autriche et la Suisse. En Europe de l'Est, au moins trois pays doivent être affectés par une mesure pour que le CEE puisse y faire face. Cela fait de Liberty Global un exemple négatif à échelle européenne, car aucune autre société n'a connu jusqu'ici de telles limitations. Le texte contredit clairement les considérants 12 et 16 de la directive européenne (voir rapport dans EWC-News 1/2013) et ne résisterait probablement à un examen judiciaire.

7. Des nouveaux accords de participation SE

Éviter la codétermination en allant de Mannheim à l'Europe en passant par le Liechtenstein

Depuis sa fondation en 1994, le fournisseur de soins de santé Phoenix à Mannheim essaie d'éviter la codétermination au conseil de Surveillance. À l'époque la famille de milliardaires Merckle, avait acheté cinq grossistes pharmaceutiques régionaux en Allemagne et s'était par la suite massivement élargi en Europe. Aujourd'hui, Phoenix Pharma SE compte 34 000 employés dans 26 pays en Europe (4 400 en Allemagne) et exploite 2 000 pharmacies dans 13 pays. Au début, le choix de la forme juridique garantissait que la société ne relevait pas de la loi sur la codétermination. En janvier 2014, le commandité a ensuite été transféré au Liechtenstein afin



de continuer à éviter la codétermination. Le retour à Mannheim a eu lieu sous la forme juridique de la société européenne (SE). À cette fin, le groupe Merckle avait fondé une SE sans salariés en août 2016. Entretemps, elle est devenu la nouvelle Holding de Phoenix le 7 avril 2017. De cette façon, le conseil de surveillance reste en permanence libre de représentants des salariés.

Le 6 décembre 2016, le groupe spécial de négociation a signé à Mannheim un accord de participation SE. Le comité d'entreprise SE remplacera à l'avenir le comité d'entreprise européen, qui avait déjà été fondé sur base volontaire en 1996 et était assujetti à la loi allemande sur les CEE depuis 2001. Le comité d'entreprise SE compte 35 membres de 19 pays et un délégué invité des pays candidats à l'adhésion à l'UE, de Macédoine, du Monténégro et de Serbie. Les pays les plus importants ont quatre mandats: l'Allemagne, le Royaume-Uni, les Pays-Bas et la Norvège. Même après le Brexit, le Royaume-Uni continuera à être représenté au comité d'entreprise SE.

Le comité de direction compte sept membres qui se réunissent trois fois par an. Les séances plénières se déroulent deux fois par an. En cas de restructuration, il y a jusqu'à deux consultations, mais toute la procédure se termine au plus tard après huit semaines. Ce n'est qu'après cela que la direction centrale peut réaliser les mesures prévues, par exemple : licencier. Un organe de conciliation doit être formé en cas de désaccord.

Des sociétés de construction et immobilières évitent la parité



Un accord de participation SE a été signé pour Drees & Sommer à Stuttgart le 23 janvier 2017. Depuis le 26 avril 2017, la société de conseil fonctionne comme SE. Toutes les actions sont détenues par des dirigeants actifs ou anciens qui ont apporté leur contribution à la réussite de la société. Au moment de la conversion en SE, il y avait 1 835 employés en Allemagne et un total de moins de 100 dans

sept autres pays de l'UE.

L'accord SE gèle la participation à un tiers des sièges au conseil de surveillance (deux sièges sur six pour les salariés). C'est ainsi que le groupe évite de devoir former un conseil de surveillance paritaire lorsque de seuil des 2 000 employés est dépassée en Allemagne, comme c'est prévu par la loi pour les entreprises allemandes. Étant donné que les acquisitions avaient déjà été effectuées immédiatement après l'inscription de la SE, le temps semblait presser. Le « Forum européen des employés », le nom du comité d'entreprise SE, se compose de trois membres: deux de l'Allemagne et un du Luxembourg. Pour le premier mandat, les mandats au Forum des employés et au conseil de surveillance ont été décernés par le groupe spécial de négociation. À la fin du premier mandat, des élections seront organisées à l'échelle européenne pour l'ensemble de la main-d'œuvre, comme convenu en 2015 pour le producteur de semences KWS Saat (voir rapport dans EWC-News 3/2015). Dans le même secteur, la société de développement Inros-Lackner à Rostock s'était également convertie en SE en 2013 (voir rapport dans EWC-News 4/2013).

Communiqué de presse sur la conversion en SE Le texte du plan de transformation

Éviter la codétermination à travers d'une minientreprise au Luxembourg

Le prestataire de services financiers allemand MLP basé à Wiesloch (près de Heidelberg) opère en tant que SE depuis le 22 septembre 2017. Le service avec licence bancaire compte 1 941 employés en Allemagne et six au Luxembourg. En la transformant en SE, la direction a pu échapper à long terme à la codétermination paritaire, obligatoire pour 2 000 salariés en Allemagne. L'accord de participation SE, conclu le 19 juillet 2017, gèle la représentation des salariés à un tiers. Comme



précédemment, deux membres du conseil de surveillance sur six sont envoyés par les salariés sur base d'une élection. Les employés au Luxembourg auront également le droit de vote à l'avenir.

Le groupe spécial de négociation (GSN) était composé de dix employés allemands. Le syndicat ver.di et la main-d'œuvre luxembourgeoise avaient renoncé à leurs mandats. Le futur comité d'entreprise de la SE compte huit délégués d'Allemagne et un du Luxembourg, qui élisent un comité restreint de trois membres. Le comité de groupe allemand (KBR) et le comité d'entreprise SE se distinguent seulement par les six salariés luxembourgeois. Afin d'éviter les doubles emplois, le comité de groupe peut transférer ses droits de codétermination au comité d'entreprise SE. La procédure de consultation en cas de restructuration se termine après trois semaines et peut être prolongée de 14 jours à la demande du comité d'entreprise SE.

Communiqué de presse sur la conversion SE

Le texte du rapport de conversion (voir à partir de la page 43)

Blog juridique sur la fuite de codétermination à travers la forme juridique SE

8. Les comités d'entreprise européens renforcent leur influence

L'entreprise britannique d'emballage et de recyclage met l'accent



Le 3 avril 2017, une charte pour les salariés a été signée entre la direction centrale et le comité d'entreprise européen au siège de DS Smith à Londres. Il s'applique à 26 000 travailleurs dans 36 pays au monde, dont 500 hors d'Europe. Contrairement à un accord-cadre international qui concerne des sites dans d'autres parties du monde, l'accord de DS Smith se concentre sur l'Europe. La Charte comprend un plan d'action comportant 16 actions concrètes dans les

domaines de la santé et de la sécurité, le respect des droits de l'homme, les pratiques équitables dans les politiques de gestion du personnel et sociales ainsi que le soutien au développement des ressources humaines.

Dès 2013, l'accord CEE reprenait des mesures socialement acceptables en cas de réductions des effectifs et une « anticipation du changement ». La santé et la sécurité au travail, la formation, la non-discrimination et les normes environnementales dans la production figurent également au texte

de l'accord, ce qui est très rare dans les entreprises britanniques. L'accord CEE de DS Smith est donc considéré comme l'un des meilleurs au Royaume-Uni (voir rapport dans EWC-News 1/2013).

<u>Communiqué de presse de l'entreprise</u> Rapport sur une réunion syndicale à DS Smith

Annonce d'un événement

Le président-élu du comité d'entreprise européen de DS Smith présentera un rapport sur la Charte à l'occasion de la conférence de EWC Academy à Hambourg les 29 et 30 janvier 2018.



Programme et formulaire d'inscription

Une compagnie d'assurance italienne favorise le télétravail

Le 16 mai 2017, le comité d'entreprise européen de Generali a signé une déclaration commune sur le télétravail avec la direction centrale lors d'une réunion à Munich. À l'avenir, des mesures innovantes (« travail intelligent ») conduisant à une organisation plus souple et au développement de nouvelles compétences seront encouragées dans toutes les branches en Europe. Dans certains pays, par exemple en Autriche, les employés d'un service interne ont depuis longtemps la possibilité de faire du travail décentralisé, c'est-à-dire à domicile.



À travers la déclaration commune, le CEE peut désormais garantir un cadre social pour l'introduction du télétravail dans les pays avec une faible représentation des salariés. Des facteurs pertinents avaient été introduits par une Déclaration commune sur le télétravail des partenaires sociaux européens du secteur de l'assurance de février 2015 qui s'appliquera désormais au Groupe Generali. Il s'agit notamment du caractère volontaire, des conditions d'emploi, de la fréquence, de la santé et de la protection des données, du droit d'accès au lieu de travail par les élus, de l'équipement de travail, de la formation, de l'assurance accidents et des droits collectifs des télétravailleurs.

La déclaration européenne sur le télétravail Présentation du CEE sur le site de Generali

L'accord de CEE de Generali a été adapté la dernière fois aux normes de la nouvelle directive CEE en 2012 (voir <u>rapport dans EWC-News 3/2012</u>). Également la compagnie d'assurance française Axa est actuellement impliquée dans un processus de consultation du comité d'entreprise européen sur le changement numérique (voir <u>rapport dans EWC-News 2/2014</u>).

La société de chemin de fer française actualise son accord CEE



Le 29 juin 2017, un complément à l'accord CEE de la SNCF a été signé à Paris. Il a été conclu pour la première fois en décembre 2012. Les CEE n'étaient alors présents que dans deux filiales (voir rapport dans EWC-News 1/2013). Les deux comités d'entreprise européens indépendants restent dans la division des transports de fret SNCF Logistics (anciennement Geodis) ainsi que dans le secteur des transports de voyageurs Keolis (lignes de bus, en dehors de la France, également des trains régionaux). Les questions qui ne concernent qu'une seule de ces divisions ne sont

pas traitées par le CEE de la Holding.

Le nouvel accord a élargi le catalogue d'information et de consultation à d'autres thèmes. Par exemple : des changements fondamentaux dans l'organisation, l'introduction de nouvelles méthodes de travail, une réduction ou la fermeture d'usines. Pour la première fois, les membres du CEE bénéficient de droits d'accès à tous les sites en Europe. Tous les coûts pour les réunions, les interprètes, les formations et les experts sont à la charge de l'employeur. En outre, le CEE reçoit son propre budget, qui passe de 8 000 à 20 000 € par an. Huit jours de formation sont possibles pour chaque mandat et le quota d'heures annuelles de délégation pour chaque membre, en plus du temps de la réunion, passe de 60 à 80 heures. Les membres du comité exécutif ont des quotas plus élevés.

Le nombre de mandats augmente de 26 à 28, la Pologne et la Norvège sont représentées pour la première fois au CEE. Bien que près de 90% des 235 000 salariés européens travaillent en France, le pays a dû céder un siège (de dix à neuf), vu que le nombre de salariés étrangers augmente. En Suède, qui est le deuxième pays le plus important, la SNCF emploie 6 900 salariés et exploite de nombreuses lignes de bus municipales et le métro de Stockholm. En Allemagne, la SNCF est le plus grand opérateur de transport urbain en Rhénanie-du-Nord-Westphalie après la Deutsche Bahn.

9. Un regard au-delà de l'Europe

Prévention du harcèlement sexuel sur le lieu de travail

Le 21 juin 2017, la direction centrale de Sodexo a signé à Paris un accord avec la Fédération internationale des syndicats de l'alimentation (IUF) qui prévoit des mesures visant à prévenir le harcèlement sexuel. La société française est active dans les domaines de la restauration communautaire et de la gestion des bâtiments. Elle compte 425 000 employés dans 80 pays à travers le monde. La déclaration est basée sur l'accord-cadre international de



2011 (voir <u>rapport dans EWC-News 4/2011</u>). En mars 2015, Sodexo avait également signé un accord de démographie avec son comité d'entreprise européen (voir <u>rapport dans EWC-News 2/2015</u>).

Communiqué de presse à la signature Le texte de la déclaration d'engagement

Discussion avec la direction sur la politique mondiale du personnel



Le 11 juillet 2017, le comité FAIR du groupe pétrolier français Total s'est réuni à sa deuxième réunion à Casablanca (Maroc). Le comité surveille le respect de l'accord-cadre international conclu avec les syndicats en janvier 2015 (voir <u>rapport dans EWC-News 1/2015</u>). Il est composé de quatre membres du comité d'entreprise européen. En outre, il y a trois représentants des employés d'autres parties du monde, ainsi qu'un secrétaire syndical de la

Fédération internationale syndicale de l'industrie (industriALL). L'un des sujets de la réunion était la santé et la sécurité des travailleurs au Nigeria.

Rapport de la réunion Le texte de l'accord-cadre

Un détaillant en ligne britannique renforce la responsabilité sociale

Le 2 octobre 2017, le détaillant de mode ASOS (As Seen On Screen) basé à Londres a signé un accord-cadre global avec la Fédération internationale de l'industrie (industriALL). C'est le premier accord du secteur du commerce électronique. Les 4 000 employés d'ASOS bénéficient du droit d'organiser des syndicats et d'établir des représentations des employés. En outre, l'accord couvre l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement, en particulier les travailleurs des pays en développement, qui produisent les propres marques d'ASOS. La société britannique de vente par correspondance représente donc une politique



complètement différente de celle de son concurrent allemand Zalando, qui exclut expressément les syndicats et accepte même les poursuites judiciaires (voir <u>rapport dans EWC-News 3/2016</u>). En février 2017, le tribunal du travail de Berlin-Brandebourg avait déjà statué en deuxième instance.

Rapport de la signature de l'accord ASOS Communiqué de presse du tribunal de Berlin dans l'affaire Zalando

10. Des sites web intéressants

Projet de formation pour la représentation transnationale des salariés



Des syndicats d'Espagne, d'Irlande et de Bulgarie ont participé au projet I.T.E.M. du syndicat italien CGIL, qui avait été réalisé en 2015 et 2016 avec le soutien financier de l'UE. Il comprenait trois séminaires dans chacun des quatre pays concernés, un atelier transnational pour les membres du CEE et une atelier transnational pour les membres du CEE et une

conférence européenne pour conclure. À cette occasion un manuel pour les formateurs a été présenté dans les quatre langues des pays participants. Le projet a créé son propre site web.

Le site du projet Le manuel du formateur à télécharger

La progression de la numérisation étudiée dans quatre pays

Un projet financé par l'UE, sous la direction de l'Université de Tübingen, des scientifiques et des syndicalistes de quatre pays ont étudiés des changements concrets dans les relations de travail résultant de numérisation et d'« Industrie 4.0 ». Sous le titre « Smart Factory » le projet a développé la vision technologique d'une usine entièrement automatisée et intelligente sur base d'une comparaison entre l'Allemagne (Bade-Wurtemberg), l'Italie (Lombardie), l'Espagne (Catalogne) et la Suède (Gothie occidentale).

Le site du proiet

Association de lobbying pour une économie financière durable



Sept syndicats scandinaves du secteur financier se sont regroupés sous l'organisation-cadre NFU pour représenter conjointement les intérêts de leurs 150 000 membres face à l'Europe. Ses principales exigences comprennent une économie financière à long terme et axée sur le développement durable, un dialogue social constructif, des droits légalement garantis de négociation collective et une politique de

personnel axée sur la valeur dans les banques et les compagnies d'assurance. Le NFU soutient également activement le développement des syndicats dans le secteur financier en Estonie.

Le site de NFU Le plan de travail actuel du NFU

Rapports indépendants sur les relations de travail en Chine

Depuis 1994, le China Labour Bulletin rapporte de manière critique dans les bulletins d'information et à la radio l'évolution de la situation en République populaire de Chine. Le site Web de Hong Kong donne un apercu des actions organisées



par les travailleurs, la négociation collective, les syndicats et la sécurité d'emploi. Les procédures judiciaires des employés intentés contre leurs employeurs sont également documentées. Une carte interactive montre les 5 000 grèves et manifestations signalées depuis 2011.

Le site Web du CLB La carte de grève interactive

11. Des nouvelles publications

Étude sur le stress lié au travail dans quatre pays



En mars 2017, l'Académie de la Confédération européenne des syndicats indépendants (CESI) à Bruxelles a présenté une étude sur la santé et la sécurité au travail. L'accent est mis sur le fardeau psychosocial, qui augmente grâce à l'utilisation des nouvelles technologies dans le monde du travail. En plus de présenter le cadre juridique de l'UE, l'étude contient également les résultats d'entretiens dans les administrations publiques en Italie, en Espagne, en Belgique et en Allemagne. La brochure est disponible en cinq langues. CESI est la deuxième organisation syndicale en Europe après la Confédération européenne des syndicats (CES). En Allemagne, c'est la fédération des fonctionnaires qui, avec ses 1,3 million de membres, est en concurrence avec les 6,1 millions de membres de la Confédération syndicale allemande (DGB).

<u>Téléchargez l'étude</u> Plus d'informations sur le projet

Aperçu culturel pour douze pays européens

En mai 2017 a été publié un livre consacré à la communication interculturelle qui à côté de la présentation de traits culturels spécifiques des pays, se penche aussi sur la question du respect des droits de l'homme et de la responsabilité sociale des entreprises. En plus du contexte historique, qui explique souvent les particularités culturelles, il y a également des exemples d'entreprises pour chacun des 22 pays sélectionnés et où on dépeint des situations problématiques de travail quotidien entre personnes de cultures différentes. Douze des études traitent de pays européens. En Scandinavie, le Danemark, la Suède et la Norvège sont traités individuellement. Parmi les pays méditerranéens se trouvent la France, l'Espagne et la Grèce. La Bulgarie et la Roumanie sont représentées en Europe de l'Est, tout comme la Russie et l'Ukraine. Pour l'Angleterre et l'Écosse, il existe des études distinctes par pays.



Plus d'informations sur le livre
Table des matières avec extraits
Pour commander en ligne

Le Brexit est-il une chance pour l'Europe continentale?



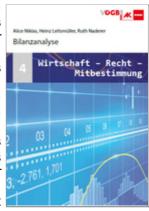
La décision des Britanniques de quitter l'Union européenne contribue à renforcer la cohésion des pays restants. Ceci est démontré par une étude menée par la Fondation Friedrich Ebert en août 2017, qui a interviewé des électeurs dans huit pays au sujet de leur attitude envers l'UE. Par rapport à une enquête menée en 2015, la sensibilité à l'intérêt de l'UE a considérablement augmenté en Allemagne, en France, en Italie, aux Pays-Bas, en Espagne, en Suède, en République tchèque et en Slovaquie. Le nombre de ceux qui voient l'adhésion à l'UE comme un avantage pour leur pays a augmenté dans les huit pays. Contrairement à 2015, l'UE signifie désormais « opportunités » plutôt que « risques » et « hausse » plutôt qu'une « baisse de la prospérité ». Il y a également eu une volonté dans ces pays de transférer des compétences du niveau national vers l'Europe.

<u>Téléchargez l'étude</u>

Quelles sont les conséquences de Brexit pour les comités d'entreprise européens ?

Comités d'entreprise et analyse des bilans

En août 2017, la Fédération autrichienne de la formation syndicale (VÖGB) a publié une nouvelle brochure qui permet aux comités d'entreprise de mieux comprendre la situation économique de leur entreprise. Selon les auteurs du département de conseil en affaires de la Chambre de travail de Vienne, il ne suffit pas de « lire » simplement les bilans financiers annuels. Au contraire, les chiffres clés tels que l'EBIT ou les flux de trésorerie doivent être analysés, leur développement doit être interprété et lié à d'autres variables économiques telles que les coûts de vente et de personnel. Les différentes stratégies dans la réalisation d'un bilan sont également expliquées, par exemple, pour maintenir les charges fiscales faibles ou pour contrer des revendications des salariés ou des comités d'entreprise. La brochure fournit des connaissances de base sur les questions les plus importantes et fournit une première introduction au sujet, auquel les comités d'entreprise européens sont également confrontés au moins une fois par an lors de leur séance plénière.



Téléchargez la brochure

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

Séminaire sur la protection des données à Mayence



Le séminaire annuel sur la protection des données a eu lieu du 3 au 5 juillet 2017. L'accent a été mis sur la législation européenne en matière de protection des données, qui remplacera la loi fédérale sur la protection des données à partir de mai 2018. Les règles pour le traitement des données personnelles seront normalisées dans tous les pays de l'UE. Le programme du séminaire comprenait une visite à la terrasse de Kupferberg (photo), la cave à vin mousseux la plus profonde au monde. Du 2 au 4 juillet 2018 aura lieu le séminaire au même endroit. Comme le compte à rebours est lancé, les élus ne devraient pas attendre trop longtemps et s'occuper du problème le plus tôt possible. Pour cette raison, nous proposons une série de séminaires d'un jour dans plusieurs villes à l'automne 2017: et al à Munich, Francfort, Cologne, Dortmund et

Hambourg.

Dates, programme et formulaire d'inscription

Séminaire pour les élus dans des groupes américains

Du 18 au 20 septembre 2017 a eu lieu la cinquième édition d'une journée d'étude consacrée aux États-Unis. À côté des relations de travail, un intérêt particulier était accordé à la situation actuelle après les élections présidentielles. L'un des intervenants Hermann Nehls était jusqu'à il y a peu attaché aux affaires sociales à l'ambassade d'Allemagne à Washington. La conférence a eu lieu au Harnack House à Berlin, un hôtel particulier construit en 1929, qui pendant de nombreuses décennies a servi de club d'officiers des forces armées américaines et est maintenant utilisée pour des événements scientifiques. La prochaine séance sur les questions américaines est prévue à l'automne 2018.



Deux sociétés américaines après la fusion



Le 26 et 27 septembre 2017, le comité restreint du CEE de Rockwell Collins a terminé les négociations avec la direction centrale au siège européen à l'aéroport de Toulouse (photo). La société produit des systèmes de contrôle et de navigation pour l'industrie aéronautique et a acheté le fournisseur d'avions B/E Aerospace en avril 2017. L'effectif de Rockwell Collins en Europe a par conséquent été doublé à 3 500.

Avec le soutien de l'EWC Academy, une solution rapide et non bureaucratique a ainsi pu être trouvée. La création d'un groupe spécial de négociation (GSN) selon l'article 13 de la nouvelle directive de l'UE a pu être évitée. Le nouvel accord CEE prévoit des améliorations substantielles et sera signé lors de la prochaine session plénière fin novembre 2017. Le CEE élargi devrait prendre ses fonctions au printemps 2018. Bien que B/E Aerospace ne dispose pas d'un comité d'entreprise européen jusqu'alors, Rockwell Collins a l'expérience d'un forum européen de droit britannique depuis 1996. Depuis 2014, le CEE travaille sur base du droit luxembourgeois (voir rapport dans EWC-News 1/2014).

Formation pour le nouveau comité d'entreprise SE

Le nouveau comité d'entreprise SE s'est réuni les 27 et 28 septembre 2017 à sa session plénière au siège du détaillant de mode Tom Tailor à Hambourg. L'EWC Academy a organisé la première formation. Les délégués de onze pays représentent 6 600 employés. L'accord de participation SE qui prévoit un conseil de surveillance



13. 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 740 représentants des salariés de 268 entreprises ont à ce jour participé, nombreux sont ceux qui y ont déjà participé plusieurs fois. Cela correspond à environ 21% 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 prochaines dates des séminaires

Centre de services partagés en Europe centrale et orientale

Du 18 au 20 octobre 2017 aura lieu un séminaire à Dantzig. Il est destiné aux élus qui sont confrontés à la délocalisation des départements (Shared Service Center) vers l'Europe centrale et orientale. Il y a la possibilité d'échanger des expériences. Les relations de travail en Pologne et le rôle des délégués polonais dans le CEE sont aussi couverts.



Programme et formulaire d'inscription

Séminaire sur le nouveau règlement européen de protection des données



Les règles relatives au traitement des données personnelles dans l'UE seront unifiées en 2018. La directive-cadre remplacera toutes les lois nationales existantes du 25 mai 2018 et la Loi fédérale sur la protection des données ne s'appliquera plus. Étant donné qu'il y a urgence pour les comités d'entreprise, nous organiserons plusieurs activités dans sept villes à l'automne 2017.

Programme et formulaire d'inscription

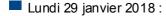
Ce séminaire peut également être réservé comme une formation intra

En mai 2017, nous avons organisé par exemple ce séminaire pour tous les élus du géant américain des télécommunications Verizon au siège à Francfort. Sur demande, nous organisons le séminaire en dehors de vos locaux, par exemple à Hambourg.



10e Conférence de Hambourg pour les comités d'entreprise européens et SE

Comme chaque année, une autre réunion de deux jours a lieu à Hambourg, cette fois avec une visite de la nouvelle Philharmonie de l'Elbe (photo). La conférence sera interprétée simultanément (allemand – anglais, d'autres langues sur demande).



Les tendances actuelles dans le paysage CEE avec des exemples pratiques; ainsi que la situation en France après les élections présidentielles



Mardi 30 ianvier 2018 :

Séminaire sur la représentation des salariés en France ou un séminaire sur le nouveau règlement européen de la protection des données (selon votre choix)

<u>Programme et formulaire d'inscription</u>
Rapport de la conférence de Hambourg de 2012

Des manifestations intra

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

Les sujets des formations intra

14. Mentions légales

Les CEE-News sont publiés par :

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

Distribution de l'édition allemande: 20.959 destinataires Distribution de l'édition anglaise: 3.721 destinataires Distribution de l'édition française: 3.726 destinataires

Des archives de la Newsletter: www.ewc-news.com

Ici vous pouvez abonner ou 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