



EWC
News

EWC Academy - Académie pour les comités d'entreprise européens et SE


[Téléchargement en format pdf](#)


[Archives](#)


[Dieser Newsletter auf Deutsch](#)


[This newsletter in English](#)

Bienvenu à l'édition n° 3 / 2018 de EWC News

Contenu

- [1. Les négociations du Brexit dans l'impasse](#)
- [2. Quelle direction après le changement de gouvernement?](#)
- [3. Conception sociale de l'environnement de travail « numérique »](#)
- [4. Nouveau litige CEE en Allemagne](#)
- [5. Création de comités d'entreprise européens](#)
- [6. Révision des accords CEE](#)
- [7. Des nouvelles conversions en SE](#)
- [8. Des CEE donnent une nouvelle orientation](#)
- [9. Un regard au-delà de l'Europe](#)
- [10. Des médias d'information pour les comités d'entreprise](#)
- [11. Nouvelles publications](#)
- [12. L'EWC Academy: des exemples de notre travail](#)
- [13. Dates actuelles de séminaires](#)
- [14. Mentions légales](#)

1. Les négociations du Brexit dans l'impasse

L'heure de la vérité à Salzbourg



Le 20 septembre 2018, les chefs d'État et de gouvernement de l'UE se sont réunis à Salzbourg. Pour le Premier ministre Theresa May, ce fut la dernière chance de réaliser une percée dans le cadre des longues et hésitantes négociations sur le Brexit. À l'avenir, elle souhaiterait uniquement faire partie du marché unique européen des biens, mais non des services ou des personnes. L'UE rejette cette façon de trier sur le volet et ne veut pas sacrifier les quatre libertés du marché unique au Brexit. Si aucun texte d'accord final n'est disponible à la mi-novembre 2018, la procédure législative ne peut plus être arrêtée à temps. Les deux parties se préparent maintenant à une sortie de l'UE sans accord, le « Brexit sans accord » ou « le saut de la falaise ». La période de transition initialement prévue jusqu'en décembre 2020 ne s'appliquera donc pas (voir [rapport dans EWC News 4/2017](#)).

Les principales négociations sur le Brexit ne se tiennent cependant pas à Bruxelles, mais au sein du Parti conservateur complètement désuni à Londres. Le « Plan de Chequers », du nom de la maison de campagne de la première ministre, adopté le 6 Juillet 2018, est le premier et le seul concept pour le Brexit depuis le référendum il y a deux ans. Il a seulement été élaboré sous pression considérable de l'industrie. Quelques jours plus tôt, Airbus avait menacé de délocaliser tous les sites au Royaume-Uni avec 14 000 employés, vers l'Europe continentale, s'il perdait l'accès au marché unique. Jaguar Land Rover, le plus grand constructeur automobile britannique avec 40 000 employés, a également mis en garde contre les fermetures d'usines. Cependant, le plan Chequers est controversé et a conduit à la démission du ministre des Affaires étrangères Boris Johnson et du ministre chargé du Brexit David Davis, les deux principaux protagonistes d'un « Brexit dur ». Derrière eux, il y a maintenant environ 50 députés conservateurs à la Chambre basse qui veulent rejeter le plan. Comme les partis d'opposition n'appuient pas le plan non plus, Theresa May a peu de chance d'avoir une majorité.

[Les points principaux du Plan de Chequers](#)

Un Brexit sans accord serait « aussi catastrophique que la crise financière »

Le gouverneur de la Banque d'Angleterre a émis ce pronostic le 14 septembre 2018. Il craint un taux de chômage élevé et un effondrement du marché immobilier avec de nombreuses ventes forcées. Le 1er jour du Brexit, il y aurait une perturbation du trafic aérien, une rupture des chaînes d'approvisionnement et des stocks de médicaments. Le gouvernement met en garde contre les émeutes, mais nie vouloir faire appel à l'armée. La France prépare des lois d'urgence et veut empêcher les trains Eurostar d'atteindre le territoire français. Les permis de conduire britanniques ne sont plus reconnus dans l'UE. Les Britanniques expatriés perdent leur accès aux comptes bancaires et aux paiements de pension. Les inspections douanières vont obstruer les ports, par conséquent, l'autoroute reliant Londres à la Manche (M 20) devient un parking pour camions et est fermé à la circulation, etc. etc.

[Informations de la Commission européenne sur le scénario sans accord](#)
[Rapport sur les avertissements du gouvernement britannique](#)

Un deuxième référendum ou des nouvelles élections

« S'il n'y a pas de soutien à la Chambre pour un Brexit sans un accord, nous sommes à l'aube de nouvelles élections », a déclaré Herman Van Rompuy, ancien président du Conseil européen, le 25 août 2018. En cas de nouvelles élections, le Brexit devrait être reporté. Cependant, le Parti conservateur au pouvoir ne peut être intéressé par de nouvelles élections, car les sondages sont pires que lors des dernières élections. Pendant ce temps, la demande d'un deuxième référendum (« People's Vote ») se développe dans tous les partis. Si cela se produit, une majorité se dégagerait en faveur de l'UE, selon les derniers sondages. Cela conduirait non seulement à la démission du gouvernement, mais à une implosion du système des partis britanniques. Les deux principaux partis (conservateurs et travaillistes) sont divisés sur la question du Brexit. Selon les sondages récents, deux électeurs sur cinq préféreraient voter pour un nouveau parti au centre politique. Il pourrait y avoir un effet « Macron », autour de l'activiste Gina Miller, vainqueur du litige sur l'article 50 (voir [rapport dans EWC News 4/2016](#)), mais au moins des négociations d'une coalition compliquées. Les conséquences pour la structure d'état du Royaume-Uni (Écosse, Irlande du Nord) peuvent difficilement être prédites.



[La feuille de route pour le deuxième référendum](#)
[Le site de la campagne People's Vote](#)
[Rapport sur Gina Miller](#)
[Plus d'informations sur le Brexit](#)

Les comités d'entreprise européens après le Brexit



Le 28 mars 2018, la Commission européenne a publié une communication de deux pages sur les conséquences juridiques du Brexit pour les comités d'entreprise européens. De ce fait, les directives de l'UE ne seraient plus valables au Royaume-Uni dès le 30 mars 2019. Un accord de sortie pourrait changer cela, pour une période transitoire ou de manière permanente. Cependant, comme il n'y a pas d'accord de sortie jusqu'à présent, les comités d'entreprise européens sont également menacés d'un « saut de la falaise ». Tous les accords de CEE

en vertu de la loi britannique cesseraient d'exister et les délégués britanniques perdraient automatiquement leurs sièges. Par conséquent, les partenaires sociaux devraient prendre des dispositions en temps utile comme le recommande la Commission européenne. De plus en plus d'entreprises incluent déjà des clauses pour le Brexit dans leur accord CEE (voir [rapport dans EWC News 1/2018](#)).

[La communication de la Commission européenne](#)

Le gouvernement britannique a également publié le 23 août 2018 une déclaration sur les conséquences juridiques du Brexit pour les comités d'entreprise européens. S'il n'y a pas d'accord de sortie, ils ne veulent pas abolir la loi britannique sur les CEE (TICER 2010), mais la geler. Tous les comités d'entreprise européens existants sur le sol britannique pourraient continuer à fonctionner et aucun délégué britannique dans un CEE européen continental ne perdrait son mandat. Toutes les demandes d'établissement d'un comité d'entreprise européen, présentées avant la journée du Brexit, resteraient valables et pourraient être négociées jusqu'à la fin. Cependant, à l'avenir, il ne serait plus possible de créer de nouveaux comités d'entreprise européens de droit britannique.

[Le message du gouvernement britannique](#)

Annonce d'un événement

La situation actuelle des comités d'entreprise européens sera débattue lors de la prochaine conférence CEE à Londres les 21 et 22 mars 2019, quelques jours avant le Brexit.



2. Quelle direction après le changement de gouvernement?

Un nouvel accord fondamental en Italie

Le 9 mars 2018, quelques jours après les élections législatives, les trois principales confédérations syndicales italiennes, la CGIL, la CISL et l'UIL, ont signé avec la Confédération industrielle, un « Patto della Fabbrica », un accord fondamental sur les relations professionnelles et la négociation collective. Bien que ces domaines soient réglementés par la loi en Allemagne ou en France, l'Italie a une longue tradition d'accords volontaires conclus par les partenaires sociaux. Avant même la formation du nouveau gouvernement populiste de droite, le 1er juin 2018, les syndicats et les organisations d'employeurs ont été en mesure de définir leurs propres priorités. Le pacte réforme les relations industrielles et l'intégration des niveaux de négociation collective.



La négociation collective continuera à être menée à deux niveaux, national et en entreprise (ou régional), renforçant ainsi le rôle des organisations d'employeurs et des syndicats les plus représentatifs. L'objectif est d'éviter la signature de conventions collectives concurrentes (voir [rapport](#)

dans [EWC News 3/2017](#)) et des « conventions collectives au rabais » qui contournent les normes minimales. Le nombre de contrats devrait également être réduit et la réglementation simplifiée. Le pacte prévoit également davantage de fonds pour la formation et le développement des compétences, la sécurité au travail et l'entrée des jeunes sur le marché du travail. Les salaires devraient monter en cas d'augmentation de la productivité de l'entreprise.

[Rapport de presse sur le pacte](#)

[Rapport de la signature avec un lien vers le texte original](#)

Ordonnance d'urgence contre l'emploi précaire

Avec le « décret de la dignité », entré en vigueur le 14 Juillet 2018, le nouveau ministre du Travail du mouvement cinq étoiles, Luigi Di Maio, veut limiter les contrats à durée déterminée et à promouvoir les contrats à durée indéterminée. Il se détourne ainsi de la politique du Premier ministre social-démocrate Matteo Renzi, qui sous le titre « Jobs Act », avait flexibilisé le droit du travail en faveur des employeurs en 2014 et 2015 (voir [rapport dans EWC News 2/2017](#)). À l'avenir, les contrats à durée déterminée ne seront possibles que pour douze mois, avec une justification pour deux ans (trois ans auparavant). Un contrat ne peut pas être renouvelé plus de quatre fois (cinq fois auparavant). A chaque renouvellement il y a une augmentation de 0,5 points de pourcentage des cotisations sociales de l'employeur. Un maximum de 30% de tous les contrats de travail peut être limité dans le temps dans une entreprise. Afin de limiter les licenciements injustifiés, le décret prévoit une indemnité de départ pouvant aller jusqu'à 36 salaires mensuels. Les entreprises qui reçoivent des fonds du gouvernement et délocalisent à l'étranger leur production dans les cinq ans, doivent non seulement rembourser les aides et sont soumis à une pénalité supplémentaire pouvant aller jusqu'à 400% des subventions reçus.

[Rapport de presse sur le décret](#)

[Aperçu des innovations](#)

[L'avis de la confédération syndicale du Tyrol du Sud](#)

[Analyse de la situation politique en Italie](#)

Le nouveau gouvernement espagnol veut réformer le code du travail



Le 1er juin 2018, le gouvernement conservateur minoritaire de Mariano Rajoy a été renversé par vote de défiance, le premier dans l'histoire du parlementarisme espagnol, à la suite d'un scandale de corruption. Le parti socialiste PSOE, aujourd'hui au pouvoir, n'a pas de majorité non plus et a perdu un vote sur son budget le 27 juillet 2018. Cela augmente la possibilité d'élections anticipées. Néanmoins, la nouvelle ministre du Travail, Magdalena Valerio, vient de fixer ses priorités, comme par exemple lors de la cérémonie de fondation de l'UGT il y a 130 ans (photo) le 12 août 2018 à Barcelone. Son parti a toujours été étroitement associé à la confédération syndicale UGT.

La juriste veut adapter le code du travail (« Estatuto de los Trabajadores ») des années 1980 aux conditions du XXI^e siècle et cherche des majorités parlementaires, pour limiter les contrats précaires par exemple. L'Espagne a le taux d'emploi à durée déterminée le plus élevé de l'UE, environ 90% de tous les contrats de travail signés en 2017 étaient temporaires. Le chômage est supérieur à 15%, le plus élevé derrière la Grèce. La réforme du droit du travail, que le gouvernement conservateur avait fait appliquer par décret d'urgence en 2012 pour lutter contre la crise des marchés financiers, doit maintenant être au moins partiellement revue. Les syndicats à l'époque avaient réagi avec des semaines de manifestations et une grève générale (voir [rapport dans EWC News 2/2012](#)). À l'avenir, les conventions collectives de la branche devraient à nouveau prévaloir sur les conventions d'entreprises. L'inspection du travail devrait être renforcée pour lutter contre les abus généralisés dans le travail à temps partiel et le rôle des syndicats devrait être renforcé.

[Vue d'ensemble des relations industrielles en Espagne](#)

Un an de « Macronomics » : les français dans le tourbillon

À rythme effréné, le président français Emmanuel Macron met en œuvre ses réformes qui ébranlent les bases du système français. En juin 2018, le Fonds monétaire international a décerné à la France le titre de « champion de la réforme ». Le chômage est tombé de 10,5% en 2016 à 9,2% actuellement. Que cela soit dû à l'économie mondiale ou aux réformes de Macron reste controversé. Les prochaines étapes du programme de réforme sont l'enseignement et la formation professionnels pour réduire le taux élevé de jeunes sans emploi de 22%. La loi PACTE (« Plan d'Action pour la Croissance et la Transformation des Entreprises ») adopté le 5 octobre 2018 met l'accent sur la réduction des formalités administratives pour les petites et moyennes entreprises, mais veut aussi améliorer la participation financière des salariés à la réussite économique de l'entreprise. Une obligation légale existe en France depuis 1959 (voir [rapport dans EWC News 2/2016](#)).



La loi PACTE modifie également la gouvernance des grandes entreprises. À l'avenir, ils devront prendre en compte les normes sociales et environnementales. La cogestion sera portée à entre un quart et un tiers. Si le conseil d'administration compte au moins huit membres, deux sièges doivent être réservés au banc des employés, souvent plus un mandat pour les salariés actionnaires. Une telle

forme de cogestion existait jusqu'en 2013 uniquement dans les sociétés d'État ou les anciennes sociétés d'État (voir [rapport dans EWC News 2/2013](#)). La loi PACTE entraînera également une vague de privatisations.

Crise du modèle de protestation traditionnel des syndicats

Environ 100 000 à 200 000 personnes ont participé à des manifestations depuis l'entrée en service de Macron. Ceci reste relativement modeste selon les habitudes françaises. Il y en a beaucoup moins que lors du grand mouvement de 1995 contre un gouvernement alors conservateur. La perte de membres des syndicats fragmentés se poursuit, les manifestations deviennent de plus en plus fragmentées et ne concernent que des groupes professionnels spécifiques. La CGT militante apparaît comme le champion isolé d'un mouvement de résistance de plus en plus affaibli, qui a été voué à l'échec même après plusieurs mois de grèves à la société de chemin de fer SNCF. Le secrétaire général de la CFDT modérée avertit que non seulement les partis peuvent mourir, s'ils ne changent pas (comme le Parti socialiste), mais également les syndicats.

[Etude sur la situation actuelle des syndicats français](#)

[Analyse du programme de réforme de la première année du mandat de Macron](#)

3. Conception sociale de l'environnement de travail « numérique »

Convention collective historique pour une plateforme en ligne danoise



Le 10 avril 2018, la direction de Hilfr a signé une convention collective avec le syndicat 3F à Copenhague. Elle est entrée en vigueur le 1er août 2018 et constitue la première convention collective de ce type au monde. Hilfr propose des services de nettoyage à domicile et Fagligt Fælles Forbund (3F) est la fédération syndicale des services privés, des hôtels et des restaurants. Le Premier ministre danois et le président des associations d'employeurs danoises ont assisté à la cérémonie de signature (photo).

La convention collective est initialement limitée à un an et sera évaluée ensuite. Outre les indemnités de maladie et de congés payés, il prévoit également une contribution à la pension et un salaire minimum d'un peu moins de 19 € par heure. Les allocations de chômage et la formation ne sont pas encore incluses. Hilfr rapporte directement tous les salaires au bureau des impôts. Les quatre jeunes entrepreneurs qui ont fondé Hilfr en 2017 utilisent la convention collective pour leur marketing en tant qu'entreprise socialement responsable. Sur leur site internet, ils écrivent: « Hilfr vise à fournir aux gens des services de nettoyage fiables associés à des conditions de travail décentes et au paiement des taxes. »

[Communiqué de presse de la signature](#)

[Rapport du point de vue syndical](#)

Percée pour Amazon en Italie

Le 22 mai 2018, a été signé la première convention collective italienne pour la société de vente par correspondance en ligne au centre logistique d'Amazon à Castel San Giovanni (Italie du Nord). Selon le syndicat sectoriel FILCAMS il est "historique". Les employés ont discuté du contenu lors de cinq réunions d'entreprises et ont fait grève à plusieurs reprises, y compris en période des ventes avant Noël.



La nouvelle convention collective d'entreprise complète, comme il est d'usage en Italie, la convention collective sectorielle nationale et régleme la planification des horaires et du temps de travail spécifiquement pour Amazon. À l'avenir, le travail de nuit n'est possible que sur une base volontaire et le supplément pour la nuit augmente de 25%. Chaque employé de la apuse de week-end a quatre week-ends consécutifs de libre dans un délai de huit semaines. Bien que les syndicats d'Amazon se coordonnent maintenant dans huit pays et en Allemagne depuis 2013 des journées de grève ont lieu à plusieurs reprises (voir [rapport dans EWC News 3/2014](#)), aucun autre pays n'a actuellement une convention collective. Il y avait seulement un accord temporaire en Espagne, mais qui n'a pas été renouvelé.

[Rapport sur la convention collective en Italie](#)

[Communiqué de presse du syndicat italien](#)

[Communiqué de presse de la fédération européenne des syndicats de services UNI](#)

[Rapport sur les grèves en Espagne](#)

Les coursiers à vélos veulent le statut de salarié



Dans plusieurs pays, des actions en justice sont en cours pour aider coursiers à vélos à clarifier leur situation professionnelle. Un règlement hors cour a pu être atteint le 28 Juin 2018 à Londres entre Deliveroo et un groupe de 50 coursiers qui ont voulu intenter une action en justice pour obtenir le salaire minimum



légal et des congés payés. Deliveroo avait toujours nié cela parce qu'il s'agissait de travailleurs indépendants et non des salariés.

Le règlement à l'amiable a été conclu après que la Haute Cour ait approuvé le 15 juin 2018 l'appel contre une décision du Comité central d'arbitrage (CAC). Le CAC en tant que première instance du droit du travail collectif, avait refusé en novembre 2017 le droit de négociation collective à l'IWGB (syndicat des travailleurs indépendants du Royaume-Uni) argumentant que les coursiers ne seraient pas des salariés. Le syndicat finance le conflit par financement participatif et se réfère à la Convention européenne des droits de l'homme. Un procès similaire a également débuté aux Pays-Bas. En Espagne, l'Inspection du travail réclame rétroactivement 1,3 million € des cotisations de sécurité sociale à Deliveroo, vu que les coursiers à bicyclette ne sont pas des indépendants, mais les salariés. En Italie également, il existe de nombreuses actions de coursiers à vélo.

[Rapport sur le procès à Londres](#)

[Rapport sur le règlement extrajudiciaire des 50 conducteurs](#)

[Rapport sur le procès aux Pays-Bas](#)

[Rapport sur la situation en Espagne](#)

[Rapport sur les développements en Italie](#)

4. Nouveau litige CEE en Allemagne

Une filiale de la Deutsche Telekom confrontée à des suppressions d'emplois radicales

Le 1er août 2018, le tribunal du travail de Bonn a rejeté une demande de référé à l'encontre de la direction centrale de la Deutsche Telekom. Le comité d'entreprise européen de la plus grande entreprise de télécommunications allemande voit ses droits d'information et de consultation violés en raison des suppressions massives d'emplois chez T-Systems et a porté plainte devant le tribunal régional du travail de Cologne. L'affaire est similaire à l'affaire Visteon, qui avait été jugée en 2011 par le même tribunal de Cologne (voir [rapport dans EWC News 3/2011](#)).



Le 17 janvier 2018, la direction de T-Systems, la filiale de services informatiques, a informé le comité central d'entreprise allemand d'une restructuration imminente. Les plans n'ont été présentés au comité d'entreprise européen que le 27 février 2018. Environ 10 000 emplois doivent être supprimés dans le monde entier, dont 6 000 en Allemagne (un emploi sur trois). Cinq autres pays de l'UE sont concernés en plus de l'Allemagne. Le CEE considère la notification tardive comme une violation de la loi. La loi allemande sur les comités d'entreprise européens ne laisse aucun doute à ce sujet: article 1er, paragraphe 7: « L'information et la consultation du comité d'entreprise européen doivent être effectuées au plus tard en même temps que celles des représentants des travailleurs nationaux. »

Le 20 août 2018, le comité central d'entreprise allemand de T-Systems a signé un accord avec la direction. Seuls 5 600 emplois seront perdus en Allemagne, mais la mise en œuvre commence bientôt, même si le processus de consultation avec le comité d'entreprise européen est toujours en cours. Le CEE est ainsi dégradé en une sorte « d'événement cinéma ». Étant donné que la mise en œuvre des plans de restructuration n'est juridiquement possible que lorsque tous les niveaux des comités d'entreprise ont achevé leurs procédures de consultation, la direction de T-Systems pourrait tomber dans le même piège juridique que Fujitsu Siemens Computers. Sa filiale finlandaise a dû verser des indemnités de licenciement beaucoup plus élevées aux salariés licenciés suite à une procédure devant la Cour de justice européenne (voir [rapport dans EWC News 1/2010](#)).

Le différend juridique soulève une question fondamentale à l'échelle européenne

À la base il s'agit de savoir si le législateur allemand applique la directive européenne sur le comité d'entreprise européen conformément au droit européen concernant les sanctions applicables en cas de violation du droit européen. La Commission européenne a abordé la question en mai 2018 et a débattu de la révision de la législation nationale sur les CEE (voir [rapport dans EWC News 2/2018](#)). Reste à savoir si le procès actuel va arriver devant la Cour européenne. Le CEE de Deutsche Telekom a également engagé la procédure principale parallèlement à l'injonction préliminaire.

Annnonce d'un événement

Une représentante du CEE de la Deutsche Telekom fera rapport de l'état d'avancement des procédures judiciaires au colloque de Hambourg, le 29 janvier 2019.

[Le programme du colloque](#)

TIPP !

5. Création de comités d'entreprise européens

Un groupe brassicole japonais avec deux organes de CEE



Le 6 juin 2018, un accord CEE a été signé à Plzeň pour le groupe Asahi Breweries Europe. Cinq nouvelles marques de bière d'Europe centrale ont été achetées en mars 2017 par le groupe anglais SABMiller, dont le leader du marché tchèque Pilsner Urquell. La transaction a eu lieu dans le cadre de l'achat de SABMiller par le groupe de bière belge Anheuser-Busch



InBev en vue d'obtenir l'approbation des autorités antitrust (voir [rapport dans EWC News 3/2016](#)). Auparavant, Asahi avait déjà repris les marques de bière de SABMiller en Italie et aux Pays-Bas et est aujourd'hui le quatrième groupe brassicole en Europe.

L'Europe occidentale et l'Europe de l'Est étant gérées par des unités commerciales distinctes, il devrait également y avoir deux comités d'entreprise européens distincts. Le futur CEE pour l'Europe de l'Est représente 7 000 employés dans cinq pays et compte 13 membres, dont quatre de Pologne et trois de République tchèque. Bien que la direction centrale soit basée à Prague, l'accord CEE est régi par le droit hongrois, tout comme le CEE établi par SABMiller en 2006 (voir [rapport dans EWC News 3/2006](#)). Les négociations pour l'Europe occidentale sont toujours en cours.

A certains endroits, l'accord CEE va au-delà des normes de la nouvelle directive européenne. Par exemple, le considérant 16 était explicitement inclus dans la définition de la compétence transnationale. Pour la procédure de consultation, il est question de « solutions alternatives » que le CEE peut élaborer sans être lié par un délai spécifique. Le délai est négocié au cas par cas et l'objectif explicite de la consultation est de parvenir à une solution socialement responsable en cas de restructuration. Il y a deux sessions plénières par an sous la présidence de l'employeur. Le secrétaire du CEE et quatre autres délégués de cinq pays forment le comité exécutif, qui se réunit au moins une fois par an et au besoin, la direction pouvant déterminer le lieu des réunions. Chaque année, il y a une journée de formation en durant une séance plénière. Dans chaque pays, il y a deux réunions de membres du CEE avec leurs responsables RH respectifs par an. La durée du mandat est de cinq ans, les frais d'expertise sont limités à 10 000 € par an.

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

Un groupe laitier français se plie à la décision de la justice

Le 14 juin 2018, au siège de Lactalis à Laval (Pays de la Loire), a été conclu un accord extrajudiciaire entre la direction centrale et les syndicats qui avaient entamé une procédure judiciaire le 30 janvier 2018. La société mondiale, qui compte 32 000 employés en Europe (dont la moitié en France), a constamment ignoré la demande de création d'un comité d'entreprise européen. Lactalis a réalisé de nombreuses acquisitions au cours des dernières années, ce qui en fait le plus grand transformateur de fromage au monde (y compris la marque « Président »). L'entreprise familiale se montre très timide et refuse de divulguer ses comptes annuels au registre du commerce depuis 2011, préférant payer des amendes. Un comité d'entreprise européen ayant également droit à ces documents, le refus de créer des CEE est compréhensible dans son chef.



Peu de temps avant l'audience prévue le 26 mars 2018, la direction centrale a signalé pour la première fois d'être prêt au compromis. Par conséquent, la date du procès a été reportée et les négociations pour un règlement à l'amiable ont commencé. Il prévoit la convocation d'un groupe spécial de négociation dans les six mois et la création d'un CEE au plus tard après deux ans. Sinon, le tribunal traitera à nouveau la question. Dans un cas similaire, le tribunal du travail de Berlin a décidé en juillet 2016 qu'un CEE « par force de loi » devait être créé sans délai (voir [rapport dans EWC News 3/2016](#)).

[Rapport sur le litige à Lactalis](#)

Un fabricant de papier italien attend le verdict de la cour



L'entreprise familiale Sofidel de Porcari en Toscane, l'un des plus grands fabricants de papier hygiénique au monde avec 5.000 salariés dans onze pays de l'UE, refuse depuis des années de créer un CEE. Lorsque la demande de création du CEE est intervenue en 2014, la direction centrale n'a rien fait pour installer un groupe spécial de négociation (GSN). Par conséquent, à la fin de la période réglementaire de six mois, les syndicats ont demandé la convocation d'un CEE « par force de loi » sur base des dispositions subsidiaires. Toutefois, la direction centrale était uniquement disposée à organiser des sessions de CEE sous forme de vidéoconférence en anglais et sans interprète. En mai 2015 les syndicats ont alors annoncé une action en justice lors d'une conférence de presse à Pise (voir [rapport dans EWC News 2/2015](#)). Le 6 juin 2017 a finalement eu lieu devant le tribunal du travail de Lucques une séance de médiation, qui a toutefois échoué. La prochaine date d'audience est prévue pour le 15 octobre 2018. Jusqu'à présent, la direction ne montre aucune volonté d'arriver à un compromis. En avril 2018, le tribunal du travail et des affaires sociales de Vienne s'intéressait déjà à la vidéoconférence. L'affaire concernait également une entreprise du secteur du papier et de l'emballage (voir [rapport dans EWC News 2/2018](#)).

6. Révision des accords CEE

Un prestataire suisse de services RH intègre la nouvelle directive européenne

Le 24 mai 2018, un accord CEE révisé a été signé à Zurich pour Adecco. La société est le premier fournisseur mondial de services de ressources humaines, avec 33 000 salariés internes et plus d'un million de personnes embauchées. Au début, en 1999, il y avait un forum (« Plate-forme pour la communication Adecco en Europe ») de droit irlandais, qui est devenu un comité d'entreprise européen à part entière basé sur le droit britannique en 2013.



Le CEE compte jusqu'à 30 membres représentant tous les pays de l'Espace économique européen et la Suisse. Les plus grands pays sont la France avec trois sièges et le Royaume-Uni, l'Italie, l'Allemagne et l'Espagne avec deux sièges chacun. Il y a aussi cinq représentants de la direction. La présidence est partagée par les deux parties. Une fois par an, une session plénière de quatre jours se déroule à Zurich et comprend une journée de formation. Le banc des employés élit un comité restreint composé de cinq membres, qui se réunit également une fois par an et dans des circonstances exceptionnelles. Chaque membre du CEE dispose de trois jours de congé par an et les membres du comité restreint de six jours chacun, en plus des réunions.

La définition de l'information et de la consultation est entièrement basée sur la nouvelle directive et, plus spécifiquement, sur l'interprétation des tribunaux au Royaume-Uni. En cas de conflit sur l'interprétation de l'accord CEE, une procédure de conciliation interne est initialement prévue, le processus juridique n'étant disponible qu'après six mois.

Le groupe français minier et de matériaux de construction renouvelle l'accord CEE



Le 31 mai 2018, l'accord CEE d'Imerys a été renouvelé à Paris. Le CEE existe depuis 2001 et s'étend à la Suisse. Comme à l'habitude en France, c'est un organe mixte qui se réunit une fois par an, sous la présidence du Directeur général. Les membres travailleurs élisent cinq délégués de cinq pays et des différents secteurs au comité exécutif. Il rencontre la direction centrale au moins trois fois par an et est assisté par un coordinateur syndical de Bruxelles nommé par la Confédération européenne des syndicats (CES). En outre, le CEE peut faire appel en permanence à un expert rémunéré, qui ne peut toutefois pas assister aux réunions plénières avec la direction.

Le CEE est compétent pour tous les problèmes touchant plus de 150 salariés en Europe. Si un seul pays est concerné, la direction centrale informe par écrit ou par téléphone. Si plus de 300 salariés dans un ou plusieurs pays sont concernés, une réunion spéciale du comité exécutif aura lieu. Il peut exiger toute clarification nécessaire pour bien comprendre un sujet de la consultation. Le rapport d'activité que le comité d'entreprise du groupe français demande régulièrement à un cabinet d'experts sera présenté sur demande lors des séances plénières du comité d'entreprise européen. L'accord CEE prévoit des groupes de travail thématiques qui se réunissent avec des représentants de la direction. Cependant, la portée des heures de délégation est relativement courte: par exemple, le secrétaire ne reçoit que cinq jours par an en plus des réunions officielles. Les sessions plénières annuelles offrent généralement une formation. Le conseil d'administration d'Imerys dispose de deux sièges pour les représentants des salariés, l'un élu par le comité d'entreprise européen et l'autre par les membres du comité d'entreprise français.

Nouvelles règles dans la compagnie pétrolière italienne

Le 4 Juillet 2018 a été signé à San Ġiljan (Malte) un accord CEE révisé pour Eni, la plus grande entreprise en Italie et l'une des plus rentables au monde. Le comité d'entreprise européen a été créé en 1995 dans le cadre d'un accord « volontaire » entre la direction et les trois confédérations syndicales italiennes de la chimie. La partie contractante reste la Fédération européenne des travailleurs industriels (industriALL).

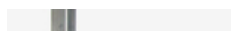


Les vingt-neuf membres du CEE représentent 22 pays, l'Italie ayant plus de 20 000 et les pays restants 4 500. Le CEE se compose de 12 représentants des salariés italiens et de 12 représentants des autres pays, ainsi que de quatre permanents syndicaux. Il y a aussi un coordinateur qui est proposé par les syndicats et qui préside les séances. Il y a une session plénière chaque année. Dans le comité restreint il y a deux délégués élus d'Italie et deux des autres pays, outre le coordinateur. Il y a trois sessions régulières par an.

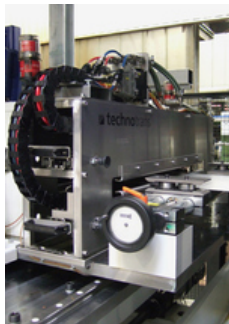
En outre, il y a des réunions dans des cas extraordinaires, qui sont convoquées le plus tôt possible avant le début d'une restructuration. Après une telle réunion, le bureau a sept jours pour donner son avis. La définition de l'information et de consultation a été complètement tirée de la nouvelle directive de l'UE. Depuis 1996, il existe un comité de santé et de sécurité (« Observatoire européen »), dont les membres font rapport une fois par an lors de la session plénière du CEE. En juillet 2016, une sorte de comité d'entreprise mondial a été créé (voir [rapport dans EWC News 3/2016](#)).

7. Des nouvelles conversions en SE

Un outilleur du province de Münster gèle la cogestion



Depuis le 28 juin 2018, technotrans de Sassenberg (Westphalie) est



devenue une société européenne (SE). En Allemagne, 1 200 employés fabriquent des systèmes de refroidissement industriels et des technologies de liquides. À cela s'ajoutent les bureaux de vente en France, en Italie, en Espagne et au Royaume-Uni. Le protocole d'accord de la SE, signé le 23 mars 2018, comprend une clause de Brexit stipulant que le Royaume-Uni reste dans son champ d'application indépendamment de son appartenance à l'UE. Tous les membres du comité de groupe allemand appartiennent automatiquement au comité d'entreprise SE, les petits pays ont chacun un siège. Deux sessions plénières sont organisées chaque année, dont l'une peut être organisée par vidéoconférence. Les résolutions sont possibles par voie de circulaire ou vidéoconférence, ce que les tribunaux du travail allemands ont jusqu'ici rejeté pour le comité d'entreprise allemand (voir [rapport dans EWC News 2/2017](#)). Le bureau du comité d'entreprise SE, est composé uniquement du président-élu et de

son suppléant.

Contrairement à la directive SE, les délocalisations ou les licenciements collectifs sont non seulement considérés comme des circonstances exceptionnelles pour un processus de consultation, mais même l'introduction de nouveaux processus de travail et de fabrication. Le comité d'entreprise SE a accès à toutes les succursales et peut conclure des accords d'entreprise avec la direction centrale à l'échelle européenne. Chaque année en septembre, il présente un plan budgétaire de toutes ses dépenses pour l'année civile suivante. Comme par le passé, le conseil de surveillance est composé de quatre représentants des actionnaires et de deux représentants des salariés, ces derniers étant élus par le comité d'entreprise SE. Une cogestion paritaire n'est pas prévue en cas de future croissance de l'entreprise.

[Communiqué de presse sur la transformation SE](#)
[Le rapport de conversion dans le libellé](#)

Une autre entreprise familiale évite le conseil de surveillance paritaire

Depuis le 14 septembre 2018, la société de conseil en informatique Materna Information & Communications opère sous la forme de SE. En restant de justesse en dessous du seuil des 2 000 employés en Allemagne, l'entreprise familiale en forte croissance, a été en mesure de garder en toute dernière minute une participation de tiers au conseil de surveillance. Le 21 mars 2018, un accord de participation SE avait été signé au siège à Dortmund (photo). Le comité d'entreprise de Materna n'existe que depuis 2016, ce que la direction a voulu au départ empêcher, comme ce fut le cas pour la société de logiciels SAP en 2006 (voir [rapport dans EWC News 1/2006](#)).



Même les 120 employés dans huit autres pays de l'UE sont maintenant représentés par le nouveau comité d'entreprise SE, mais il n'y a pas de représentation locale des employés. Cependant, sept des huit sièges sont attribués à l'Allemagne et un seul à la Slovaquie. Les pays de moins de 50 salariés n'y sont pas représentés. Le comité restreint peut être augmenté de trois à cinq membres si le comité d'entreprise SE compte plus de 16 membres. Il y a deux sessions plénières par an. Il a accès à toutes les filiales du marché intérieur européen. Les salariés dans les pays sans représentation du personnel sont informés directement, mais uniquement avec une lettre écrite conjointement par la direction et le comité d'entreprise SE. Le conseil de surveillance est composé de trois membres, dont un représentant du personnel, élu par le comité d'entreprise SE.

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

8. Des CEE donnent une nouvelle orientation

Un fabricant d'emballages britannique conclut un accord sur la santé



Le 10 juillet 2018, le comité d'entreprise européen de DS Smith a signé un protocole avec la direction centrale à Londres pour réduire le stress thermique et l'impact de la chaleur qui se présente souvent dans l'industrie de l'emballage. À l'avenir, un processus d'évaluation des risques sera mis en place dans tous les sites européens avec l'aide d'experts et tous les travailleurs concernés seront informés et formés. Le protocole prévoit également un mécanisme de plainte en trois étapes jusqu'au comité d'entreprise européen.

Tout d'abord, toutes les plaintes doivent être adressées à la direction du site, qui réagit ensuite dans les sept jours. Si la réponse ne suffit pas, le CEE peut être activé. Il peut demander aux responsables locaux d'enquêter sur le problème et d'envoyer un rapport dans les 48 heures. Si la plainte est toujours ouverte, la direction nationale sera activée. Même si cela ne résout pas le problème, le responsable de la santé de la direction centrale et le président-élu du CEE s'en chargent personnellement - si nécessaire par une visite de courte durée sur site. DS Smith avait déjà signé une charte des employés avec un plan d'action en avril 2017 (voir [rapport dans EWC News 3/2017](#)).

Des garanties sociales pour une acquisition dans l'industrie sidérurgique



Le 6 septembre 2018, un accord-cadre a été signé à Rome sur les conséquences sociales de l'acquisition du groupe Ilva par le groupe sidérurgique luxembourgeois ArcelorMittal. Parmi les signataires se trouvent le gouvernement italien et trois syndicats. En raison de scandales environnementaux, le quatrième producteur d'acier européen avait été placé sous autorité de l'État en 2012. La société emploie 14 000 personnes sur 13 sites italiens et deux sites français, dont 11 000 dans l'usine sidérurgique de Tarente, dans la pointe sud de l'Italie.

Le comité d'entreprise européen d'ArcelorMittal a également joué un rôle important lors des négociations. Dans le cadre de sa procédure d'information et de consultation, le 29 juin 2018, il a revendiqué trois points: 1. Des garanties sur l'avenir des usines et des employés qui doivent quitter le groupe et pour ceux qui restent dans le groupe 2. Une protection contractuelle pour la bonne intégration des travailleurs d'Ilva au sein du groupe ArcelorMittal 3. Améliorer le dialogue social pour obtenir des informations transparentes et de qualité. Garantir le cadre nécessaire aux membres du CEE. En fin de compte, ArcelorMittal a accepté d'embaucher 10 700 travailleurs, les 3 300 restants vont recevoir une aide d'État pour travailler à la réhabilitation des zones contaminées ou pour accéder à la retraite anticipée. Les personnes qui quittent volontairement, vont recevoir 100 000 € brut. À la suite de cette acquisition, ArcelorMittal devra céder certaines usines au Luxembourg et en Belgique - éventuellement au groupe d'acier allemand Salzgitter - ainsi qu'en Czechia et en Roumanie.

[Rapport sur l'accord-cadre](#)

[La réaction des syndicats en Belgique et au Luxembourg](#)

9. Un regard au-delà de l'Europe

Une chaîne de mode allemande renforce la responsabilité internationale

Le 13 avril 2018, la direction d'Esprit a signé un accord-cadre international avec la Fédération internationale des travailleurs industriels (industriALL). Plus de 525 000 salariés de plus de 1 100 fournisseurs de textiles, de chaussures et d'accessoires domestiques sont couverts. Esprit garantit des normes sociales minimales, la liberté d'association et des négociations collectives équitables. Il comprend également un programme de formation pour les salariés et les cadres dans les pays producteurs. 92% des produits d'Esprit sont fabriqués en Asie, notamment en Chine et au Bangladesh. Le groupe est légalement basé aux Bermudes, mais il est géré depuis Ratingen (près de Düsseldorf) et Hong Kong. Depuis 2013 Esprit coopère avec les syndicats dans « l'accord Bangladesh » (voir [rapport dans EWC News 3/2013](#)).



[Rapport de la signature](#)

[Le texte de l'accord](#)

La compagnie pétrolière russe renouvelle son accord-cadre



Le 4 juin 2018, le premier accord mondial conclu à Moscou en 2004 entre Lukoil et la Fédération internationale des travailleurs industriels (industriALL) a été renouvelé. Il comprend les droits syndicaux, la sécurité au travail, la protection de l'environnement et le respect des conventions des Nations Unies relatives aux droits de l'homme pour les 110 000 salariés dans plus de 50 pays au monde. Actuellement, de nouveaux projets de production de pétrole sont prévus en Azerbaïdjan, au Kazakhstan, au Ghana, en Roumanie et en Irak. Lukoil représente 2% de la production mondiale de pétrole.

[Rapport de la signature](#)

[Le texte de l'accord](#)

Journée d'action dans la plus grande société hôtelière au monde

Le 27 juin 2018, des employés de la société américaine Marriott ont participé à une journée d'action syndicale en Asie du Sud-Est, en Afrique du Sud, en France, en Suède et en Autriche pour lancer une campagne internationale. Ils réclament de la part de la direction centrale un accord-cadre mondial contre le harcèlement sexuel, un problème qui touche de nombreux travailleurs dans le secteur de l'hôtellerie. Depuis l'acquisition de Starwood Hotels en septembre 2016, plus de 220 000 personnes travaillent dans les 30 marques hôtelières de Marriott International dans 126 pays. La campagne a été coordonnée lors d'une réunion syndicale à Genève le 29 mai 2018. Plus récemment, le groupe français Sodexo a publié une déclaration similaire en juin 2017 (voir [rapport dans EWC News 3/2017](#)).



[Les revendications](#)

[Digression: Guide contre le harcèlement sexuel chez Unilever](#)

10. Des médias d'information pour les comités d'entreprise

C'est quoi, un comité d'entreprise européen?



La Confédération européenne des syndicats (CES) à Bruxelles présente dans une vidéo de trois minutes et demie les principales caractéristiques et tâches d'un comité d'entreprise européen. La vidéo elle-même est uniquement disponible en anglais, mais il existe des sous-titres en français, allemand, italien, espagnol et polonais. La langue peut être sélectionnée via le bouton « Paramètres ».

[La vidéo sur le comité d'entreprise européen](#)

Vidéos au sujet du comité d'entreprise allemand

La méthode de travail d'un comité d'entreprise allemand diffère considérablement de celle d'un CEE. Un cabinet d'avocats de Munich explique dans une vidéo les droits du comité d'entreprise allemand, du point de vue de l'employeur. IG Metall a produit une vidéo d'un point de vue syndical et un prestataire de séminaires privés exploite sa propre chaîne vidéo pour les comités d'entreprise.

[La vidéo du point de vue de l'employeur](#)

[La vidéo de l'IG Metall](#)

[La chaîne vidéo pour les comités d'entreprise](#)

Des rapports succincts sur différents pays européens

Quatre fois par an, la Confédération européenne des syndicats (CES) publie un bulletin en ligne « Workers' Voice - National Updates ». Il met en lumière les problèmes actuels au niveau de l'UE ainsi que les activités syndicales et les exemples novateurs dans la politique de négociation collective des différents pays.

WORKERS' VOICE
National Updates

[Les archives du bulletin en ligne](#)

Des rapports mensuels sur le droit du travail européen

Flash Reports on Labour Law
August 2018
Summary and country reports

En 2016, l'Union européenne a créé un centre de compétences en matière de droit du travail, de politiques de l'emploi et du marché du travail. Chaque mois, il publie un rapport sur l'évolution du droit du travail dans tous les pays du marché unique européen.

[Les archives des rapports succincts](#)

Le ministère de l'emploi informe sur la responsabilité sociale des entreprises

Sur un nouveau site Web, le gouvernement allemand promeut une gouvernance d'entreprise durable et met en lumière de nombreux aspects de la RSE (responsabilité sociale des entreprises). Dans un plan d'action adopté en décembre 2016, elle avait clairement exprimé l'espoir que les entreprises respecteraient les obligations de diligence et les droits de l'homme tout au long de leurs chaînes d'approvisionnement et de valeur. Bien qu'il ne s'agit que de mesures publicitaires non contraignantes en Allemagne, les entreprises en France y sont par contre obligées par la loi (voir [rapport dans EWC News 4/2016](#)).

Unternehmenswerte
CSR Made in Germany

[Le portail RSE du ministère du Travail](#)

[Examen critique de la nouvelle offre d'information](#)

11. Nouvelles publications

Scandale diesel, moteur électrique, conduite autonome et l'avenir de la mobilité



En mars 2018 est parue une étude de 100 pages de la Fondation Rosa Luxemburg sur un secteur central de l'économie allemande: la voiture dans le capitalisme numérique. Le livre se concentre sur les bouleversements massifs imminents dans l'industrie d'automobiles, pour leurs fournisseurs et dans l'électronique de l'ensemble du transport, déclenchée par l'abandon progressif du moteur à combustion, de la voiture individuelle et du pilotage humain. Selon l'auteur, la voiture, en tant que produit informatique, ouvre de nouveaux domaines d'activité dans le secteur de la mobilité. Il souligne en particulier les opportunités d'un redressement de la mobilité; si elle est liée à la transition énergétique. Toutefois, étant donné que la compétence de base de l'industrie automobile classique (production de moteurs et transmissions) perd de plus en plus son importance, il devrait y avoir un « New Deal numérique » pour le transport en tant que service au lieu de produit.

[Brève description de l'étude](#)

[Télécharger l'étude](#)

[Compte rendu d'une conférence de l'IG Metall de Bavière](#)

Les technologies clés comme cible des acquisitions chinoises

En mai 2018, la Fondation Bertelsmann a publié une analyse de 175 participations chinoises dans les entreprises allemandes entre 2014 et 2017. Les deux tiers de ces participations se concentrant dans dix secteurs clés, où la Chine vise à devenir le leader technologique mondial d'ici 2025. Celles-ci incluent des technologies de propulsion alternatives pour les voitures, la biomédecine et la robotique. Dans ces secteurs, les entreprises allemandes présentent des avantages concurrentiels technologiques évidents et attirent les investisseurs. Le Bade-Wurtemberg, la Rhénanie-du-Nord-Westphalie et la Bavière sont les régions dans lesquelles se trouvent la majorité de tels dits « champions cachés » et qui, par conséquent, attirent le plus d'investissements chinois. En octobre 2017, la Fondation Hans Böckler a présenté une étude sur les expériences des comités d'entreprise avec des investisseurs chinois (voir [rapport dans EWC News 4/2017](#)).



[Rapport sur l'étude](#)

[Télécharger l'étude](#)

[Document de discussion sur la transformation numérique de la Chine](#)

Annnonce d'événement

Un séminaire consacré à la Chine pour les membres de comités d'entreprise aura lieu du 6 au 8 mars 2019 à Munich. Il comprend une visite à KraussMaffei et un rapport du président-élu du CEE de la société suisse Syngenta. Les deux sociétés sont entre des mains chinoises.

TIPP !

[Le programme du séminaire](#)

Etude sur la situation des syndicats en Hongrie



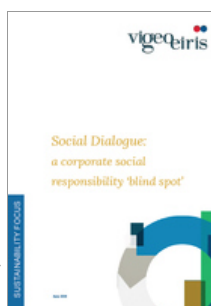
En juin 2018, la Friedrich-Ebert-Stiftung a présenté une analyse complète de la situation politique de la Hongrie et de son paysage syndical fragmenté. Le degré d'organisation des quatre organisations concurrentes ne cesse de diminuer et n'est plus que de 8%. Seulement un tiers des salariés en Hongrie sont couverts par une convention collective, principalement au niveau de l'entreprise. Le membre syndical typique a un niveau d'éducation supérieur, travaille à temps plein dans le secteur public ou dans le secteur énergétique privé, a plus de 40 ans et vit dans une ville de l'ouest de la Hongrie. En 2016 il y a eu le plus grand nombre de journées de grève en Hongrie depuis 2000, en particulier pour imposer des augmentations salariales (voir [rapport dans EWC News 1/2018](#)). De telles grèves sont de plus en plus organisées par des syndicats d'entreprises indépendants qui ne souhaitent appartenir à aucune des quatre organisations.

[Télécharger l'étude](#)

[Enquête sur les attentes des Hongrois face à l'avenir](#)

Dialogue social: „l'angle mort” de la responsabilité sociale des entreprises

En juin 2018, a été publiée une étude sur le rôle de la promotion des relations industrielles dans plus de 2 400 entreprises mondiales. Les sociétés européennes sont bien mieux positionnées que celles de l'Asie du Sud-Est ou des marchés émergents, les entreprises se situant dans la fourchette inférieure en Amérique du Nord. Dans le classement du TOP 50, se trouvent de nombreuses sociétés françaises, en tête se retrouve le groupe énergétique italien Enel. Seuls deux groupes allemands ont rejoint le TOP 50: BASF et ThyssenKrupp. L'éditeur de l'étude est l'agence de notation française Vigeo Eiris, spécialisée dans l'évaluation sociale et environnementale des entreprises et la préparation d'indices pour les investisseurs. Vigeo a été fondée en 2002 par Nicole Notat, ancienne secrétaire générale de la Confédération des syndicats CFDT et à ce jour présidente de l'agence devenue mondiale. Les principaux actionnaires sont des fonds de pension, les organisations non gouvernementales et les syndicats.



[Le site de Vigeo Eiris](#)

[Les résultats de l'étude](#)

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

Formation pour le comité d'entreprise divisionnel d'Airbus



Les 11 et 12 juillet 2018, le comité d'entreprise SE de la filiale d'Airbus Defence & Space s'est réunie pour une formation à



Taufkirchen (près de Munich). Comme c'était déjà le cas en février 2016, l'EWC Academy a été chargée de la réalisation (voir [rapport dans EWC News 1/2016](#)). Les délégués viennent des sites de production de la division Défense et Espace du Groupe de sept pays. L'accord SE prévoit trois divisions et un comité d'entreprise de la holding (voir [rapport dans EWC News 1/2015](#)).

Séminaire de base annuel CEE au château de Montabaur

Du 28 au 31 août 2018, des représentants des salariés de onze entreprises, dont six avec un siège principal aux États-Unis, ont appris comment améliorer le fonctionnement de leur comité d'entreprise européen. Le programme comprenait les relations de travail des principaux pays de l'UE, l'organisation du processus de consultation et un certain nombre d'études de cas pratiques. Le séminaire de base se tient chaque année depuis 2009, de nouveau du 23 au 26 avril 2019.

[Le programme du séminaire de base du CEE](#)



Préparation des négociations SE



Du 10 au 12 septembre 2018, les deux comités centraux d'entreprise allemands de l'entreprise de construction Köster se sont réunis à Osnabrück pour se préparer aux prochaines négociations SE avec le soutien de l'EWC Academy. L'entreprise familiale s'approche du seuil des 2 000 employés en Allemagne et a l'intention d'éloigner les représentants des employés du conseil de surveillance de la holding grâce à une conversion en société européenne. A l'étranger, Köster est particulièrement actif dans la construction de tunnels (Autriche, Suisse et France).

Atelier CEE dans le plus grand groupe d'assurances de Suisse

Du 26 au 28 septembre 2018, le comité restreint du Forum européen du groupe zurichois des assurances s'est réuni au siège de la société, dans la capitale financière suisse. Les délégués des huit pays comptant le plus grand nombre d'employés discutent tous les trimestres de l'évolution actuelle avec la direction centrale. Après plusieurs changements de personnel, la moitié du comité restreint est nouveau dans ce mandat. Avec le soutien de l'EWC Academy, ont été examinées les relations de travail des pays participants et la compétence juridique du forum sur base de cas pratiques. Depuis 2016, il existe un nouvel accord CEE de droit allemand, complété par des lignes directrices pour une restructuration socialement acceptable (voir [rapport dans EWC News 1/2016](#)).



13. Dates actuelles de séminaires



Depuis janvier 2009, l'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 783 représentants des salariés de 276 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.

Catalogue actuel des séminaires

Les dates à venir sont publiés dans un catalogue des séminaires de l'EWC Academy de 64 pages.

[Aperçu des dates des prochains séminaires](#)

[Consulter le catalogue en ligne](#)

[Le catalogue des séminaires à télécharger](#)

Séminaire américain pour les membres de comités d'entreprise

Du 21 au 23 novembre 2018, se tiendra à Rüsselsheim le sixième séminaire sur les relations industrielles aux États-Unis. Outre l'impact des politiques commerciales et industrielles actuelles des États-Unis sur les stratégies d'entreprise, une étude de cas couvrira la fusion de General Electric avec le secteur des activités énergétiques d'Alstom. Le séminaire qui se tiendra dans un lieu historique, à la fondation d'art et de culture Opelvillen à Rüsselsheim, sera dirigé par l'ancien président de General Motors, Klaus Franz.



11. Conférence de Hambourg pour les CE européens et SE



Comme chaque année, le colloque de deux jours aura lieu les 28 et 29 janvier 2019. Au début seront présentés les derniers développements dans le paysage des CEE et SE ainsi que les décisions judiciaires en cours. Le programme comprend des études de cas (« meilleures pratiques ») de deux entreprises. Le point central du colloque sera le rapport sur l'application de la directive CEE du 14 mai 2018, dans lequel la Commission européenne appelle à renforcer les sanctions en cas de violation des droits des CEE par les employeurs (voir [rapport dans EWC News 2/2018](#)).

[Programme et formulaire d'inscription](#)

[Bilan: Rapport de la dernière conférence de Hambourg](#)

La psychologie au sein du conseil de surveillance (et du CEE)

Le travail professionnel d'un élu requiert non seulement un savoir-faire spécialisé, mais également des compétences en communication et relations sociales, notamment pour le contact direct avec les cadres supérieurs. Les 20 et 21 février 2019, aura lieu à Francfort sur-le-Main un séminaire sur les thèmes suivants: les choses à faire et à ne pas faire, les réseaux, les cliques, "les leaders". Quel comportement, quel rôle sont les plus opportuns pour les représentants des salariés au conseil de surveillance et pour les présidents-élus de CEE?



[Programme et formulaire d'inscription](#)

[Brochure sur le sujet](#)

6ème Conférence germano-britannique des comités d'entreprise à Londres



Les 21 et 22 mars 2019, la prochaine conférence sur les CEE a lieu à Londres, dans un environnement politique extrêmement explosif quelques jours avant le Brexit. Il s'adresse en particulier aux membres des comités d'entreprise européens soumis au droit britannique et aux représentants des salariés intéressés par le droit du travail du pays. Une intervenante sera la Vice-présidente du Comité central d'arbitrage (CAC), première instance de litige avec un CEE. L'événement sera interprété simultanément.

[Programme et formulaire d'inscription](#)

[Rapport d'une réunion précédente du comité d'entreprise de Londres](#)

Des manifestations intra

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

[Exemples de formations intra](#)

14. Mentions légales

Les EWC News sont publiées par :

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

Distribution de l'édition allemande : 21.594 destinataires
Distribution de l'édition anglaise : 3.910 destinataires
Distribution de l'édition française : 3.909 destinataires

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

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

Les suggestions pour la Newsletter et des articles sur votre CEE nous font plaisir.
Veuillez nous écrire à : info@ewc-academy.eu