

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

## Bienvenu à l'édition n° 3/2019 de EWC News

### Inhalt

- [1. Actualités de Bruxelles](#)
- [2. Le Thatcherisme en Roumanie](#)
- [3. La cogestion allemande a coulé dans une station balnéaire anglaise](#)
- [4. Les décisions judiciaires actuelles](#)
- [5. Les nouvelles actions en justice intentées par les élus](#)
- [6. Les accords d'entreprise transnationaux](#)
- [7. Creation mouvementée de CEE après fusion](#)
- [8. Les nouvelles conversions en SE](#)
- [9. Un regard au-delà de l'Europe](#)
- [10. Des sites web intéressants](#)
- [11. Des nouvelles publications](#)
- [12. EWC Academy : des exemples de notre travail](#)
- [13. Dates actuelles de séminaires](#)
- [14. Mentions légales](#)

## 1. Actualités de Bruxelles

### Une nouvelle directive européenne inclut une date d'expiration pour la codétermination

Dans trois ans entreront en vigueur les nouvelles règles en ce qui concerne les transformations, fusions et scissions transfrontalières. Le 18 avril 2019, le Parlement européen a adopté un compromis précédemment négocié sur le droit européen des sociétés (« Paquet sur le droit européen des sociétés »). Les propositions élaborées par la Commission européenne au début de cette initiative législative ont suscité des protestations de la part des syndicats (photo). Le principe consiste à supprimer la codétermination au sein du conseil de surveillance quatre ans après le déménagement si elle n'existe pas dans le pays du nouveau siège.



Bien qu'il y ait des légères améliorations par rapport au projet initial, les syndicats ne pensent pas que la nouvelle directive soit suffisamment précise et efficace pour éviter des abus. Elle ouvre de nouvelles échappatoires pour éviter la codétermination et encourage la création d'entreprises « boîtes à lettres ». Comme déjà dans le cas de la directive sur la société européenne (SE), elle ne prévoit pas un ajustement dynamique après la date du transfert du siège statutaire, de sorte que la cogestion reste « gelée », même si les seuils (allemands) sont dépassés par la suite. L'établissement obligatoire d'un comité d'entreprise européen comme pour la directive SE fait également défaut.

Une procédure spécifique devrait assurer que la transformaton n'est pas utilisée pour contourner les droits des employés, pour éviter le paiement des cotisations de sécurité sociale ou des obligations fiscales ou à des fins criminelles. Il s'agit notamment des sociétés écrans ou de « sociétés fictives » spécifiquement créées pour se soustraire à la législation nationale ou européenne. Depuis le jugement « Polbud » de la Cour de justice européenne d'octobre 2017, les entreprises sont toutefois autorisées à s'enregistrer dans un autre pays de l'UE où elles n'exercent aucune activité commerciale (voir [rapport dans EWC News 2/2018](#)). Cela leur permet de d'établir le siège dans pays de leur choix, permettant d'éviter une taxation et une réglementation trop

importante, par exemple pour éviter la participation des travailleurs.

[Le texte de la directive et d'autres documents à télécharger](#)  
[Évaluation de la Confédération allemande des syndicats \(DGB\)](#)  
[Présentation sur les risques d'un point de vue syndical](#)  
[Interview à ce sujet](#)

---

## La compétence du travail et des affaires sociales est scindée



Le 10 septembre 2019, Ursula von der Leyen, la future Présidente de la Commission européenne, a annoncé sa liste de candidats. Si le Parlement européen donne son accord, les nouveaux commissaires devraient commencer leur travail à Bruxelles le 1er novembre 2019. L'ancienne direction générale Emploi, affaires sociales et intégration sera ensuite dissoute et divisée en deux directions générales. Une nouvelle direction générale de l'emploi sera dirigée par le social-démocrate luxembourgeois Nicolas Schmit (photo), qui a été ministre du Travail dans son pays pendant dix ans. Son portefeuille

comprend le droit du travail et les comités d'entreprise européens.

La politique sociale relèvera de la nouvelle direction générale « économie au service des personnes », y compris le dialogue social institutionnel avec les syndicats européens. Le commissaire compétent sera l'homme politique conservateur Valdis Dombrovskis, membre de la Commission européenne depuis 2014 et ancien Premier ministre de Lettonie.

## 2. Le Thatcherisme en Roumanie

### Il ne reste presque plus de conventions collectives, mais les salaires augmentent fortement

En mai 2011, un gouvernement conservateur roumain a promulgué la réforme la plus profonde du système de négociation collective depuis la chute du communisme, ce qui a conduit à une désintégration sans précédent de l'influence syndicale. Aujourd'hui, il n'y a plus de conventions collectives sectorielles dans le secteur privé. Depuis mai 2012, la Roumanie est à nouveau sous un régime social-démocrate, mais la réforme de 2011 n'a pas été annulée. Selon les syndicats, elle aurait été empêchée par la Chambre de commerce américaine en collaboration avec le Foreign Investors Council. Une initiative de contre-réforme a échoué (voir [rapport dans EWC News 4/2012](#)).



En 2010, 98 % des travailleurs roumains étaient couverts par une convention collective. En 2015, cette part était tombée à 25 % et elle n'est plus que de 15 % aujourd'hui. Dans le secteur privé, 85 % des conventions collectives sont conclues par des représentants élus du personnel et non par les syndicats. Depuis 2011, les syndicats ne peuvent négocier des salaires plus élevés que si plus de 50 % des travailleurs sont affiliés. En décembre 2018, pour la première fois depuis 2011, il a été possible de conclure une nouvelle convention collective sectorielle, notamment dans le secteur bancaire.

Les cinq confédérations syndicales concurrentes souffrent d'une forte baisse du nombre de membres. En dix ans, le niveau d'organisation est passé de 33 % à 23 %. Il y a de plus en plus de grèves sauvages non contrôlées par les syndicats, par exemple en janvier 2018 à l'aciérie ArcelorMittal à Galați, ce qui a entraîné une augmentation immédiate des salaires de 15 %. En janvier 2019, une grève sauvage à Complexul Energetic Oltenia, l'un des plus grands exploitants de centrales électriques de Roumanie, s'est terminée par une augmentation salariale de 45 %. En mai 2019, une grève sauvage de cinq jours chez le fabricant de wagons Astra Rail Industries à Arad a entraîné une augmentation salariale de 20 %. Des actions syndicales qui réussissent en dehors des syndicats traditionnels existent également en Slovaquie (voir [rapport dans EWC News 1/2018](#)). Un exemple de l'effet d'une action syndicale transfrontalière fut celui du fabricant suédois d'appareils électroménagers Electrolux à Satu Mare (Nord de la Roumanie), qui s'est terminé avec un très bon résultat en mai 2019, après dix semaines d'action syndicale.

[Rapport sur les conflits du travail au début de 2019](#)

### Un taux de chômage le plus bas depuis 20 ans

En juillet 2019, le taux de chômage moyen national n'était que de 3,9 %. Toutefois, un tiers des salariés ne perçoit que le salaire minimum légal, qui s'élève à 2.080 RON (440 €) depuis janvier 2019. Afin d'empêcher les diplômés universitaires de partir à l'étranger, un salaire minimum de 2.350 RON (500 €) a récemment été introduit pour eux. Dans le secteur de la construction, le salaire minimum est de 3.000 RON (€ 635). Le revenu net moyen statistique en Roumanie est de 600 €, deux fois plus élevé qu'il y a cinq ans.

[Rapport national sur les relations industrielles en Roumanie](#)  
[Observatoire syndical Roumanie](#)  
[Représentation des intérêts des travailleurs en Roumanie](#)

### 3. La cogestion allemande a coulé dans une station balnéaire anglaise

#### Une première procédure judiciaire sur la codétermination dans l'affaire SE & Co. KG



Le 30 août 2019, le comité du groupe allemand Olympus a déposé une plainte auprès du tribunal du travail de Hambourg afin d'obtenir la formation d'un groupe spécial de négociation (GSN). La direction centrale rejette la création d'un comité d'entreprise SE et la (ré)introduction de la cogestion au sein du conseil de surveillance. Dans le cadre de la transformation en SE en 2013, tous les représentants du personnel ont été démis de leurs fonctions au sein du conseil de surveillance. Olympus est un fabricant japonais de technologie de précision optique et numérique pour la médecine et les essais de matériaux ainsi que pour les appareils photo et les microscopes.

En juin 2013, le groupe Olympus a été restructuré en Europe et plusieurs sociétés européennes (SE) sans travailleurs ont été créées. L'ancienne société holding basée à Hambourg a été transformée en société européenne en commandite (SE & Co. KG) et déménagée à Southend-on-Sea, au siège du quartier général britannique d'Olympus. Dans les faits, la société holding est toujours dirigée depuis Hambourg et fonctionne comme « société de boîtes aux lettres » pure en Angleterre. La conséquence immédiate a été la dissolution du conseil de surveillance allemand, dont un tiers était composé des membres du comité d'entreprise. En octobre 2017, la société holding a été transférée à Hambourg. Étant donné qu'il y avait déjà plus de 2 000 salariés en Allemagne en 2013 et qu'il y en a toujours autant aujourd'hui, la cogestion paritaire au sein du conseil de surveillance serait d'application. Pour le comité de groupe, conseillé par l'EWC Academy, la décision du Tribunal régional supérieur de Francfort-sur-le-Main d'août 2018 était une référence importante (voir [rapport dans EWC News 4/2018](#)).

#### Un précédent pour de plus en plus de conversions en SE

Afin de contourner la participation des travailleurs dans les SE, de plus en plus d'entreprises allemandes mettent en place une « SE vide » sans salariés, qui en tant que société en commandite devient une société européenne en commandite (SE & Co. KG), comme déjà le groupe de transport Hellmann Worldwide Logistics d'Osnabrück ou le groupe Nagel de Versmold, le fabricant d'équipements de nettoyage Kärcher de Winnenden (environ 12 000 employés chacun), la société d'élimination des déchets Remondis de Lünen (32 000 employés), l'entreprise mécanique Voith de Heidenheim ainsi que la joint venture Rewe Genossenschaft à Trémoigne et Rewe Group à Cologne. Les avocats d'affaires affirment que l'implication des travailleurs dans la directive sur la SE ne serait pas applicable dans ces cas. Jusqu'à présent, aucune décision judiciaire n'a été rendue sur cette question.

Le législateur européen, quant à lui, souhaitait que la directive SE garantisse explicitement un niveau élevé de participation des travailleurs et qu'elle protège contre la perte des droits de participation. Olympus crée le premier précédent en Europe où un tribunal doit décider si tous les salariés en Europe doivent être affectés à une SE sans salariés qui exerce un « contrôle » sur plus de 30 filiales. Les détails juridiques sont différents, mais le résultat est le même que pour Indus Holding, qui a un conseil de surveillance paritaire depuis février 2019 (voir [rapport dans EWC News 2/2019](#)).

#### 4. Les décisions judiciaires actuelles

##### La Cour suprême fédérale renforce la codétermination paritaire

Le 25 juin 2019, la Cour suprême fédérale de Karlsruhe a statué qu'une entreprise en Allemagne qui emploie en permanence 1 500 travailleurs doit constituer un comité de surveillance paritaire. La loi allemande sur la cogestion ne le prévoit qu'à partir de 2 000 travailleurs. Le mode de calcul du seuil était l'objet de controverses surtout quant à la manière de le calculer en cas de présence d'un grand nombre de travailleurs intérimaires dans l'entreprise pendant moins de six mois. La Cour suprême fédérale y a ajouté les postes régulièrement occupés par des travailleurs temporaires. Dans le cas présent, il s'agissait de 600 à 800 emplois sur une plus longue période, dépassant ainsi le seuil de 2 000 travailleurs.



Les travailleurs intérimaires ne sont pris en compte que s'ils travaillent plus de six mois dans la même entreprise. La controverse avait comme objet la question s'il fallait compter uniquement les personnes travaillant depuis plus de six mois ou si un poste de travail devait être occupé pendant plus de six mois par des travailleurs intérimaires, voire avec leurs remplaçants. La décision de la cour, apporte une clarification: c'est le nombre de postes de travail qui importe. C'est pourquoi, à l'avenir, un plus grand nombre d'entreprises franchiront le seuil de la codécision et intégreront des représentants des travailleurs au conseil de surveillance, à moins qu'elles ne se transforment en société européenne (SE) en temps utile. Le nombre de travailleurs intérimaires peut également jouer un rôle dans une négociation SE, comme cela a été récemment le cas d'une entreprise de construction - un secteur avec un nombre particulièrement élevé d'intérimaires (voir [rapport dans EWC News 4/2018](#)).

[Communiqué de presse de la Cour fédérale de justice](#)

[Le texte de l'arrêt](#)

[Évaluation de l'arrêt par la Fondation Hans Böckler](#)

---

##### Deuxième décision d'appel dans l'histoire juridique anglaise des CEE



Le 31 juillet 2019, la cour d'appel du travail d'Angleterre et du pays de Galles à Londres (comparable à un tribunal du travail régional en Allemagne) a rejeté l'appel contre la décision du Comité central d'arbitrage (CAC) de février 2018 au sujet de la société américaine Oracle (voir [rapport dans les EWC News 1/2018](#)). La plainte avait été déposée par le CE européen, qui a pu faire respecter certains points en première instance, mais pas sur la question des sanctions en cas de violation de la loi. La première décision d'appel dans l'histoire du droit en Angleterre a été rendue en mars 2019 dans l'affaire Manpower (voir [rapport dans EWC News 2/2019](#)).

L'appel se fondait exclusivement sur la question centrale de tout comité d'entreprise européen : la direction doit-elle attendre l'avis du CEE avant de licencier les travailleurs ? Cela n'a pas encore été décidé par la Cour de justice européenne. Il n'y a qu'une seule décision de septembre 2009 qui stipule que les procédures de consultation doivent être terminées avant de mettre fin aux contrats de travail (voir [rapport dans les EWC News 3/2009](#)). Il ne s'agissait pas d'un arrêt concernant le comité d'entreprise européen, mais les juges luxembourgeois se prononceraient probablement de la même manière dans une affaire de CEE. En France, certains jugements ont explicitement confirmé un droit d'injonction contre la direction centrale (voir [rapport dans EWC News 1/2008](#)). Une ligne similaire a été suivie en Espagne (voir [rapport dans EWC News 2/2014](#)).

Le tribunal de Londres a rejeté la demande d'injonction, tout comme l'ont déjà fait plusieurs tribunaux en Allemagne et aux Pays-Bas. Il n'y a même pas eu une amende, comme en février 2019 en France (voir [rapport dans EWC News 1/2019](#)). En mai 2018, un rapport de la Commission européenne avait déclaré « que les CEE ont des difficultés à faire respecter leurs droits et que la plupart des États membres n'imposent pas de sanctions dissuasives et proportionnées ». Ce qui

sur le principe n'est même plus contesté par les organisations patronales (voir [rapport dans EWC News 2/2018](#)). En octobre 2019, la question sera discutée lors d'une réunion avec les représentants des 28 ministères nationaux du travail à Bruxelles.

[Le texte de la décision d'appel](#)  
[Un rapport sur l'arrêt](#)

## 5. Les nouvelles actions en justice intentées par les élus

### Une autre entreprise américaine entre en conflit avec la législation CEE

Le 10 septembre 2019, le CE européen de l'équipementier automobile américain Dana a intenté un procès devant le tribunal du travail d'Essen. La direction centrale en Suisse avait refusé de divulguer des informations sur un projet de restructuration de la division plastique. Plusieurs pays d'Europe sont touchés par cette mesure, la main-d'œuvre hongroise étant particulièrement touchée. Le CEE de Dana est régi par le droit allemand et le siège à Essen est le plus représentatif en Union européenne. La dernière révision complète de l'accord CEE date de 2014 (voir [rapport dans EWC News 4/2014](#)). Depuis lors, c'est l'EWC Academy qui conseille les représentants du personnel.



Il existe également des divergences d'opinions entre le CEE et la direction centrale concernant le transfert de certaines parties de la comptabilité financière vers un nouveau centre de services partagés en Lituanie. Depuis mars 2019, les experts de l'EWC Academy analysent les quelques documents d'entreprise donnés au compte-gouttes (voir [rapport dans EWC News 1/2019](#)). Le CEE avait fait appel à l'organe de conciliation, prévu par l'accord CEE en cas de divergences d'opinions. Il s'est réuni à Zurich le 28 mai 2019, mais il n'est pas parvenu à une conclusion quant à la portée des documents à soumettre. Les quelques procédures judiciaires qui existent à travers l'Europe sur les questions de CEE concernent plus que majoritairement les entreprises américaines dans une mesure supérieure. Les entreprises d'emballage constituent un deuxième groupe à connaître des litiges.

---

### Une autre entreprise d'emballage en conflit avec la législation CEE



Depuis le 16 septembre 2019, le CE européen du groupe autrichien Mayr-Melnhof Packaging intente un procès devant le tribunal du travail et des affaires sociales de Vienne. Il n'avait pas été consulté lors de l'introduction de systèmes numériques pour surveiller la performance des travailleurs de production à l'échelle européenne. Afin d'étayer plus précisément sa demande d'information et de consultation, il a fait rédiger un avis juridique, dont les déclarations ont été ignorées par la direction centrale. Elle a également refusé de payer les frais. Mayr-Melnhof Packaging est la seule entreprise en Autriche dont le CEE fonctionne sans accord (« par force de loi ») sur base des dispositions subsidiaires. Les négociations sur un nouvel accord pour le CEE fondé en 1996 avaient échoué fin 2017 (voir [rapport dans EWC News 2/2018](#)).

En avril 2019, la situation s'est encore aggravée lorsque l'employeur a déclaré qu'à l'avenir qu'il ne financerait plus que les réunions plénières et plus les réunions du comité restreint. La plainte concerne donc également les coûts des services des experts, d'interprètes et de voyages engagés ces derniers mois, mais qui n'ont pas encore été payés. Dans le cas d'un CEE « par force de loi », tous les frais du comité en place doivent être supportés par la direction centrale, comme il ne dispose pas d'un budget propre. Le litige est un précédent juridique en Europe. En même temps, deux procédures judiciaires sont en cours en Allemagne (voir [rapport dans EWC News 2/2019](#)). Les représentants des travailleurs sont conseillés par l'EWC Academy.

### Annnonce d'un événement

Les affaires en cours seront discutées lors de notre atelier juridique du 15 au 18 octobre 2019 à Berlin. Les inscriptions à court terme restent possibles.

TIPP !

## 6. Les accords d'entreprise transnationaux

### Déclaration commune sur la diversité et l'inclusion

Lors d'une réunion le 5 septembre 2019 dans la nouvelle tour Generali à Milan (photo), le comité d'entreprise européen et la direction centrale du groupe d'assurance italien ont signé une déclaration commune prévoyant la promotion de la diversité et l'inclusion dans toutes les branches européennes. Les objectifs comprennent également un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée et un environnement inclusif avec un soutien total pour les personnes handicapées. Le CEE avait déjà conclu un accord européen sur le télétravail en mai 2017 (voir [rapport dans EWC News 3/2017](#)). D'autres accords transnationaux ont été conclus dans le secteur de l'assurance, par exemple dans le groupe allemand Allianz pour lutter contre le stress professionnel (voir [rapport dans EWC News 2/2011](#)).

[Rapport de la signature](#)  
[Le texte de la déclaration](#)  
[Brève description du CEE](#)



### Un groupe environnemental français renforce l'égalité de traitement



Le 16 septembre 2019, un accord européen a été signé au siège de Suez à Paris entre la direction centrale et deux fédérations syndicales européennes. L'entreprise française emploie 89 000 personnes dans le monde dans les secteurs de l'eau et de la gestion des déchets. À l'avenir, tous les lieux de travail seront accessibles aux hommes et aux femmes, le harcèlement sexuel sera combattu, les congés de paternité et les horaires de travail flexibles et le travail à domicile seront encouragés afin d'améliorer la conciliation de la vie professionnelle et familiale. Suite à la scission des services environnementaux de l'ancienne maison mère après la fusion avec Gaz de France, Suez a eu son propre comité d'entreprise européen en juillet 2013 (voir [rapport dans EWC News 3/2013](#)).

[Rapport sur la signature](#)

## 7. Creation mouvementée de CEE après fusion

### Conflit culturel chez un prestataire américano-français de services de l'industrie pétrolière

Le 25 avril 2019, la direction et le groupe spécial de négociation (GSN) de TechnipFMC ont conclu un accord CEE de droit britannique pour les 14 400 salariés dans l'Espace économique européen. Les négociations ont été menées à la suite de la fusion du constructeur français Technip avec la société américaine FMC Technologies. Le transfert du siège social de Paris à Londres en janvier 2017 a entraîné la dissolution du comité de groupe des 5 400 salariés français et la fin la participation des salariés au conseil d'administration. En 2004, l'ancienne entreprise publique avait créé un CEE de droit français, qui relevait du pur « événement cinéma ». Depuis sa création, il n'y a eu qu'une seule procédure de consultation, lors de la fusion avec FMC. Le CEE disposait de huit jours pour rendre son avis et n'avait reçu que des documents qui avaient déjà été publiés en bourse.



### Négociations dans le cadre du GSN

Le 22 août 2018, la direction centrale avait soumis au GNS un projet d'accord inférieur aux normes minimales de la directive européenne en matière de procédures de consultation et qui n'autorisait pas le recours aux interprètes pour les réunions. Toutefois il n'a pas obtenu une majorité lors du vote (neuf pour, neuf contre). Le futur CEE reste en dessous du nombre de mandats prévus par les

dispositions subsidiaires de la directive européenne. Sur les 14 sièges, trois sont détenus par la France, deux par la Norvège et deux par le Royaume-Uni. Le CEE se réunit deux fois par an sur différents sites de l'entreprise et élit un comité restreint de trois personnes qui se réunissent quatre fois par an. Les procédures de consultation n'ont lieu que lorsque plus de 50 salariés ou 15 % des effectifs d'un pays sont concernés par une restructuration. Chaque projet au-delà de ce seuil déclenche un processus de consultation indépendant. Les membres du CEE bénéficient de trois à douze jours de congé par an, selon leur fonction et en plus des heures de réunion. En plus d'une journée de formation par an pour l'ensemble du CEE, les délégués peuvent également s'inscrire individuellement à des manifestations extérieures.

[Rapport sur les négociations au GNS](#)

[Rapport sur la situation de l'emploi en France](#)

---

## Un embouteilleur de boissons fait échouer les négociations



Le 22 mai 2019, la direction de Coca-Cola European Partners (CCEP) s'est retirée des négociations d'un accord CEE avec le groupe spécial de négociation, en cours depuis presque trois ans sans résultat. Cela créera un nouveau CEE « par force de loi » selon le droit britannique. Le groupe coté en bourse basé à Londres emploie 23 500 personnes dans 13 pays d'Europe de l'Ouest, où elle embouteille sous licence les boissons de Coca-Cola Company. Elle est née en 2016 de la fusion de plusieurs sociétés.

Il y a plusieurs comités d'entreprise européens dans l'environnement du producteur américain de boissons. La société Coca-Cola et l'embouteilleur Coca-Cola Enterprises ont créé des CEE de droit belge en 1998, qui sont indépendamment l'un de l'autre. En mai 2016, un CEE de droit espagnol a été créé pour Coca-Cola Iberian Partners (voir [rapport dans EWC News 2/2016](#)). Ces deux derniers seront maintenant dissous et la section boissons rafraîchissantes de Coca-Cola en Allemagne, auparavant représentée au CEE de Coca-Cola Company, sera transférée au CEE de CCEP. La société Coca-Cola Hellenic Bottling Company pour l'Italie, l'Autriche et l'Europe de l'Est ne participe pas à la fusion. C'est la seule entreprise en Europe avec un comité d'entreprise européen de droit grec (voir [rapport dans EWC News 3/2012](#)).

L'échec des négociations des CEE dans les entreprises américaines devient de plus en plus courant, plus récemment pour le groupe informatique Hewlett Packard Enterprise (voir [rapport dans EWC News 2/2019](#)). La question de la restructuration du CCEP relevait de la responsabilité du comité d'entreprise européen. Il n'intervenait que si au moins 468 salariés dans deux pays étaient concernés. C'était inacceptable pour les membres du GSN, car la restructuration se poursuit et 2 500 emplois ont été supprimés depuis la création du CCEP. Cependant, sans accord du CEE, ce différend continuera à influencer le travail du CEE et peut facilement mener à un litige juridique.

[Rapport sur l'échec des négociations](#)

[Déclaration du GSN sur l'échec des négociations](#)

[Exigences syndicales à l'égard de la direction](#)

[Campagne au sujet des violations des droits de l'homme au sein du groupe Coca-Cola](#)

## 8. Les nouvelles conversions en SE

### Le Brexit pousse le groupe hospitalier est-allemand vers la SE

Le 10 mai 2019, KMG Kliniken SE a été inscrite au registre du commerce de Neuruppin. Fondé en 1991, le groupe de soins de santé emploie 5 200 personnes dans quatre Länder de l'est de l'Allemagne, mais n'a pas de succursales à l'étranger. Quel est l'objet de la transformation en société européenne (SE) ? Dès 2010, l'entreprise en expansion a atteint les seuils de la codétermination paritaire de la loi allemande. Afin d'éviter un conseil de surveillance à parité, le siège de Bad Wilsnack a été transféré dans les locaux d'un cabinet d'avocats londonien. Cependant, la menace du Brexit a ramené le groupe de cliniques en Allemagne, la forme juridique de SE ayant permis d'éviter la codétermination.



Lors d'une réunion à Güstrow le 10 octobre 2018, le groupe spécial de négociation (GSN) a signé un accord SE avec la direction « anglais ». Le 20 novembre 2018, le holding londonien sans salariés, a été transformé de plc en SE. Un comité d'entreprise SE ne sera constitué que s'il y a plus de 50 travailleurs à l'étranger. D'ici là, le comité de groupe allemand accomplira ses tâches de la même manière que celle convenue avec l'opérateur de centres d'appels Amevida en 2015 (voir [rapport dans EWC News 1/2015](#)). L'accord reprend en grande partie les règles standard de la législation SE, mais le comité d'entreprise ne reçoit ni l'ordre du jour du conseil d'administration ni les documents de l'assemblée générale. La procédure de double consultation typique d'une SE a ainsi été limitée à travers des délais précis.

[Communiqué de presse sur l'externalisation rétroactive du siège social](#)  
[Les documents du registre du commerce anglais](#)

---

### **Regroupement de la section de services partagés dans une nouvelle SE**



Deutsche Telekom Services Europe SE a été inscrite au registre du commerce de Bonn le 20 août 2019. La filiale de l'ancien groupe public allemand comprend des services internes pour les finances, les achats et le personnel avec environ 3 300 employés dans les pays suivants : Allemagne 1 900, Slovaquie 900, Roumanie 400 et 100 de Tchéquie. La Deutsche Telekom emploie près de 100 000 personnes en Allemagne et 48 000 dans le reste de l'Europe, qui sont représentées par un comité d'entreprise européen depuis 2004. Le comité d'entreprise SE (« comité DTSE ») est localisé auprès du CEE.

La petite société de services avait spécialement convoqué un groupe spécial de négociation, qui a signé un accord SE à Bonn le 25 mars 2019. Le nouveau comité de la DTSE qui se compose de neuf membres, dont six d'Allemagne, se réunit tous les mois. Des vidéoconférences sont possibles, mais au moins cinq réunions en personne ont lieu chaque année. L'accord contient un processus détaillé de procédure de consultation en plusieurs étapes et prévoit un comité d'arbitrage de trois membres en cas de désaccord.

### **Codétermination au sein du conseil de surveillance et au sein du comité d'entreprise SE**

Bien qu'il y ait moins de 2 000 travailleurs en Allemagne, le conseil de surveillance de la SE est paritairement composé. Il se compose de six représentants des travailleurs : trois membres du comité d'entreprise et deux représentants syndicaux externes d'Allemagne ainsi qu'un représentant de Slovaquie. La deuxième particularité est le droit de codétermination du comité DTSE. Après une phase pilote d'un an, les représentants nationaux des travailleurs peuvent transférer leurs droits de négociation à la DTSE, s'il s'agit de questions transfrontalières. Une annexe intéressante à l'accord empêche la réduction des rémunérations des délégués s'ils sont rémunérés en fonction des performances ou d'objectifs à atteindre (avec un modèle mathématique précis).

---

### **Un fabricant d'emballages de Rhénanie-du-Nord se précipite hors de la codétermination**

Un accord SE pour le groupe Jokey a été conclu le 21 janvier 2019. L'entreprise familiale de Wipperfurth est une société européenne (SE) depuis le 26 août 2019. Les 2 000 employés de 15 sites de production répartis dans 12 pays, dont la France, la Pologne, la Tchéquie et l'Espagne, fabriquent des emballages plastiques. Au total, quatre sociétés ont été transformées en SE et quatre groupes spéciaux de négociation ont été créés. Ils ont finalement convenu d'un accord conjoint SE. Il n'y avait pas encore de comité d'entreprise européen et la cogestion au sein des conseils d'administration des SE est définitivement exclue.



Le futur comité d'entreprise SE comptera douze membres issus de cinq pays avec des sites de production. Les petits pays ayant des bureaux de vente et moins de 30 employés ne recevront pas de mandat. Le comité d'entreprise SE se réunit une fois par an et élit un comité exécutif composé de quatre membres. Dans des circonstances exceptionnelles, il est d'abord informé et la consultation a lieu au plus tard deux semaines plus tard. Si la direction centrale s'écarte de l'avis du comité d'entreprise SE, une deuxième réunion est prévue (ce qui est typique pour la législation SE).

Il doit toujours être informé avant que les employés concernés n'aient connaissance des mesures de restructuration prévues. Les membres du comité exécutif ont un droit d'accès à tous les sites du marché intérieur européen. Les délégués peuvent assister aux réunions par vidéoconférence sur demande, mais ils conservent toujours le droit d'y assister physiquement. Le vote est également possible par vidéoconférence.

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

## 9. Un regard au-delà de l'Europe

### Santé et sécurité au travail chez un fabricant de pneus japonais



Du 11 au 12 juin 2019, s'est réuni à Johannesburg (Afrique du Sud) le réseau syndical mondial pour Bridgestone sous la présidence du syndicat japonais des travailleurs du caoutchouc. Le président élu du comité d'entreprise européen, qui a fait un rapport sur la numérisation des processus de production dans les huit usines européennes en France, Hongrie, Italie, Pologne et Espagne, ainsi que des progrès en matière de sécurité au travail, y a également participé. Dans l'usine de pneumatiques d'Afrique du Sud, les représentants locaux du personnel encouragent tout particulièrement la formation des employés pour s'adapter aux machines et aux techniques de

production modernes.

[Rapport de la réunion](#)

---

### Le groupe français de télécommunications renforce l'égalité de traitement en Afrique

Le 17 juillet 2019, la direction du groupe Orange (anciennement France Télécom) a signé un accord d'égalité de traitement pour l'ensemble des 149 000 salariés dans le monde entier. Elle inclut expressément le droit à la déconnexion des outils de communication professionnels pendant le temps libre et considère la violence domestique comme problème sur le lieu de travail. Hors d'Europe, Orange est principalement présent en Afrique et au Moyen-Orient. Un accord-cadre international sur les normes sociales conclu avec les syndicats existe depuis 2006 et un comité d'entreprise mondial a été créé en 2010 (voir [rapport dans EWC News 2/2010](#)). Un accord exemplaire est l'accord mondial sur la santé et la sécurité au travail conclu en 2014 (voir [rapport dans EWC News 4/2014](#)).



[Rapport sur la signature](#)

[Le texte de l'accord sur l'égalité de traitement](#)

---

### La numérisation fait partie d'un accord-cadre mondial



Le 31 juillet 2019, un accord-cadre international sur les normes sociales de base et les droits syndicaux a été conclu pour la première fois pour le groupe bancaire coopératif Crédit Agricole à Paris. Il prévoit un congé de maternité payé de 16 semaines dans 47 pays du monde et vise à limiter l'impact négatif des nouvelles technologies sur les salariés et leurs conditions de travail. Dans le secteur financier, il s'agit du premier accord mondial qui consacre un chapitre à la numérisation. Le comité d'entreprise européen créé en 2008 (voir [rapport dans EWC News 1/2008](#)) a également été impliqué dans le développement de l'accord-cadre.

[Rapport sur la signature](#)

[Le texte de l'accord](#)

## 10. Des sites web intéressants

### Numérisation et implication des salariés dans les processus de restructuration

Dans le cadre du projet Diresoc financé par l'UE, des instituts de recherche de huit pays étudient l'impact de la numérisation sur les relations industrielles. L'objectif du projet, coordonné par l'Université de Liège, est de promouvoir des pratiques innovantes en matière de restructuration socialement responsable. Il se concentre sur quatre secteurs: le tourisme, la banque et l'assurance, les services postaux et la logistique, et l'industrie manufacturière. Plusieurs pays ont déjà été examinés et les comités d'entreprise européens sont invités à participer à une enquête en ligne.



[Le site web du projet](#)

[Exemples de la Tchéquie, du Danemark, de l'Allemagne, de l'Italie et de l'Espagne](#)

[Rapports détaillés sur huit pays à télécharger](#)

[Le questionnaire en ligne](#)

---

### Un regard quotidien dans la presse européenne



Chaque jour ouvrable, un réseau européen de correspondants sélectionne les commentaires, essais et réflexions les plus importants de plus de 500 journaux, magazines et blogs de 32 pays (UE, Suisse, Russie, Ukraine et Turquie) et traduit les citations pertinentes. De brèves introductions expliquent l'état actuel de chaque débat et un clic amène au texte original cité. Le site Web est disponible en cinq langues et est géré par l'Agence fédérale pour l'éducation civique à Bonn.

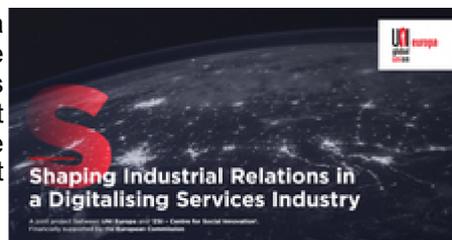
[Le site de la revue de presse](#)

[Un exemple : le dossier Brexit](#)

---

### La numérisation dans le secteur européen des services

Avec le soutien financier de la Commission européenne, la fédération syndicale UNI Europa a réalisé un projet de recherche de deux ans sur « Les relations industrielles dans le secteur des services en voie de numérisation ». Ce projet a produit une série de rapports de recherche et de présentations qui sont disponibles sur un site Web du projet en plusieurs langues.



[Le site web du projet](#)

---

### Le syndicat suisse veut empêcher le dumping salarial

Un salaire égal pour un travail égal sur le même lieu de travail - tel est le principe de la libre circulation des personnes dans le marché intérieur. Ceci doit être garanti en particulier par la directive sur le détachement des travailleurs (voir [rapport dans EWC News 4/2017](#)). La Suisse n'est pas membre de l'UE, mais participe dans une large mesure au marché intérieur et applique le droit européen par des « mesures d'accompagnement ». Afin d'y parvenir plus rapidement et avec moins de lacunes, l'UE s'efforce de parvenir à un accord-cadre avec la Suisse qui prévoit également la possibilité de saisir la Cour de justice des Communautés européennes. Tant l'accord-cadre que la libre circulation des personnes sont des questions controversées en Suisse (voir [rapport dans EWC News 4/2016](#)). Le syndicat UNIA veut utiliser une campagne pour préserver le progrès social du droit européen et a créé son propre site web à cet effet.



[Le site web de la campagne](#)

[Informations générales sur la campagne](#)  
[Derniers rapports sur l'accord-cadre](#)  
[Informations de base sur l'accord-cadre](#)

## 11. Des nouvelles publications

### Propositions pour le droit du travail des travailleurs indépendants dépendants

En avril 2019, la Confédération européenne des syndicats (CES) à Bruxelles a publié une étude sur les nouvelles formes d'emploi, de plus en plus répandues, notamment via les plateformes en ligne. Deux professeurs ont examiné le droit du travail et le droit social en Autriche, en Belgique, en France, en Italie, en Suède, en Espagne, en Allemagne et au Royaume-Uni sur base de la question « Qu'est-ce qu'un travailleur? ». Le rapport examine également le droit collectif du travail par rapport aux travailleurs indépendants et les obstacles juridiques à la négociation collective. Dans plusieurs pays, des initiatives et des décisions de justice exemplaires peuvent être rapportées pour 2018 (voir [rapport dans EWC News 3/2018](#)). Dans l'intervalle, la Cour de justice des Communautés européennes a été saisie, comme on l'a su le 18 septembre 2019. Les juges luxembourgeois doivent clarifier pour le tribunal du travail de Watford (près de Londres) le statut d'un travailleur de la société de livraison de colis Yodel, une société de logistique britannique.



[Brève description de l'étude](#)

[Télécharger l'étude](#)

[Rapport sur l'intervention de la Cour de justice des Communautés européennes](#)

---

### Comment évaluer les résultats du dialogue social transnational ?



Publié fin mai 2019, cet ouvrage présente les résultats d'un projet de recherche de l'Université de Brême qui étudie les effets des accords sociaux européens. Outre les accords des partenaires sociaux, négociés entre syndicats et organisations patronales au niveau européen (voir [rapport dans EWC News 2/2016](#)), il inclut également les accords avec la participation des comités d'entreprise européens. Les chercheurs ont analysé les textes des accords à partir de bases de données et interrogé 53 experts. Ils se sont particulièrement intéressés aux quatre thèmes : la protection de la santé au travail, l'information et de la consultation au niveau du CEE, la protection contre la discrimination dans la vie professionnelle et la conciliation de la vie familiale et professionnelle. Tous ces accords transnationaux se trouvent sur un territoire juridique peu clair parce qu'il ne s'agit ni d'accords d'entreprise ni de conventions collectives. Les exigences du Parlement européen en matière de garanties juridiques n'ont pas encore été appliquées (voir [rapport dans EWC News 3/2013](#)). En plus du rapport de recherche, il y a aussi un mémoire sur le droit de la santé et de la sécurité au travail.

[Plus d'informations sur le livre](#)

[Commande en ligne du rapport de recherche](#)

[Le mémoire sur le droit de la santé et de la sécurité au travail](#)

[Commande en ligne de la thèse de doctorat](#)

---

### Manuel pour des négociations objectives et efficaces

Les techniques de négociation sont une qualification clé pour les comités d'entreprise dans leur travail quotidien. Ce manuel, publié en août 2019, s'adresse à ce groupe cible et traite des aspects partiels de la conduite des négociations. Les ingrédients indispensables sont la préparation professionnelle, les règles de conduite à la table de négociation et la discipline au sein de sa propre délégation, le langage corporel, l'habillement, une bonne réaction aux tactiques déloyales, l'assurance et une recherche flexible de solutions. Il est également important d'éviter les terrains d'affrontement secondaire, de surmonter les blocages et



d'améliorer ses propres chances. Un chapitre indépendant traite des situations de négociation dans lesquelles l'employeur exige des sacrifices, par exemple en cas de réduction du personnel.

[Plus d'informations et commande en ligne](#)

---

## Défis pour l'industrie automobile en Europe centrale et orientale



En août 2019, la fondation Friedrich-Ebert a présenté cette étude détaillée (104 pages) dans le cadre d'un projet qui examine la situation de l'emploi dans l'industrie automobile en République tchèque, Slovaquie, Hongrie et Roumanie. Que signifient l'industrie 4.0 et le passage à la mobilité électrique pour les pays à bas salaires ? Quelles sont les conséquences pour le dialogue social et la représentation locale des salariés ? Dans les quatre pays, le secteur est d'une importance capitale et est actuellement l'un des plus grands employeurs industriels. En même temps, les lieux d'implantation dépendent de décisions prises ailleurs par la société mère. Les auteurs examinent, pays par pays, comment cette transformation va modifier l'emploi dans le secteur et quelles sont les possibilités d'action concrètes des acteurs locaux. Un atelier régional sur l'automobile s'est tenu à Prague en mai 2019. L'industrie automobile en Allemagne a été examinée plus en détail dans une autre étude en mars 2018 (voir [rapport](#)

[dans EWC News 3/2018](#)).

[Télécharger l'étude](#)  
[Rapport de l'atelier de Prague](#)

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

### Reprise prochaine dans l'industrie automobile

Le 12 septembre 2019, le comité restreint du CEE de l'équipementier automobile américain Wabco s'est réuni à Bruxelles. L'EWC Academy a été mandatée pour réaliser une analyse financière de la reprise du fabricant de freins de camions par ZF Friedrichshafen, prévue pour début 2020. Avec 149 000 employés dans le monde, ZF est l'un des plus grands équipementiers automobiles allemands et entend s'établir avec Wabco comme fournisseur de systèmes pour la mobilité électrique et la conduite autonome. Wabco emploie 16 000 personnes et dispose d'un CEE de droit belge depuis 2008 (voir [rapport dans EWC News 3/2008](#)). Plus récemment, l'EWC Academy avait travaillé comme cabinet d'experts du CEE en matière d'information et de consultation avant la fermeture de deux usines en 2015 (voir [rapport dans EWC News 4/2015](#)).



[Article de presse sur le projet de reprise](#)  
[L'avis des comités d'entreprise sur le projet de reprise](#)

---

## Une entreprise autrichienne de transformation du bois veut étendre son CEE



Du 24 au 26 septembre 2019, le Forum européen d' Egger a tenu sa réunion annuelle à Brilon. Avec plus de 1 200 employés, la scierie est l'un des plus grands employeurs de la région du Haut-Sauerland. L'entreprise familiale tyrolienne Egger a créé le Forum européen en 2003. Il représente environ 7 000 salariés dans cinq pays de l'UE. La formation donnée par l'EWC Academy visait une meilleure compréhension des systèmes de relations industrielles dans ces pays, ainsi que de la Pologne. Le groupe Egger a construit une nouvelle usine à Biskupiec (Varmie-Mazurie) qui sera intégrée au Forum européen.

## Adaptation de l'accord CEE pour le grossiste pharmaceutique américain

Les 2 et 3 octobre 2019, lors d'une réunion à El Prat de Llobregat (près de Barcelone), des discussions ont commencé entre le comité restreint du comité d'entreprise européen et la direction centrale d'Alliance Healthcare sur un amendement à l'accord CEE. Il s'agit d'un organisme mixte de droit anglais présidé par l'employeur. Le comité a été créé en 2007 et est donc soumis à la nouvelle directive européenne. Elle représente 17 000 salariés dans neuf pays, dont 6 000 au Royaume-Uni et 3 600 en France. Les représentants des salariés sont conseillés par l'EWC Academy.



### 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 816 représentants des salariés de 285 entreprises ont à ce jour participé, nombreux sont ceux qui y ont déjà participé plusieurs fois. Cela correspond à environ 25 % de tous les comités d'entreprises transnationaux en Europe, sans compter les nombreux colloques intramaison et les interventions auprès d'autres organisateurs.

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



#### Atelier CEE juridique

Le prochain séminaire juridique sur le droit des CEE aura lieu du 15 au 18 octobre 2019, cette fois-ci à Berlin. Y seront traités : les subtilités juridiques d'un accord CEE, la jurisprudence en matière de CEE et l'application de la nouvelle directive européenne en cas de doute juridique. L'un des intervenants sera de nouveau Ralf-Peter Hayen, expert en la matière et chef du service juridique de la confédération syndicale allemande DGB à Berlin.

[Programme et formulaire d'inscription](#)

### 12e Conférence de Hambourg pour les comités d'entreprise européens et SE

Comme chaque année, notre conférence annuelle aura lieu le 27 et 28 janvier 2020. Dans un premier temps seront présentés les derniers développements dans le paysage des CEE et SE ainsi que les décisions judiciaires actuelles. Le programme comprend des études de cas (« meilleures pratiques ») de certaines entreprises. Cette fois, le président élu du CEE d'Unilever fera rapport sur l'accord-cadre européen sur l'avenir du travail que l'organe a conclu avec la direction centrale en mars 2019 (voir [rapport dans EWC News 1/2019](#)).



[Le programme de la conférence](#)

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

### Séminaire CEE et SE au château de Montabaur



Du 14 au 17 avril 2020 aura lieu notre séminaire annuel pour les élus (et futurs élus) au comité d'entreprise européen, au comité d'entreprise SE et au groupe spécial de négociation à Montabaur (à mi-chemin entre Cologne et Francfort, pas loin de la gare TGV). Les thèmes suivants sont offerts en parallèle :

- Journée d'initiation aux CEE (pour les débutants)
- Un « événement cinéma » au CE européen à part entier? (Pour avancés)

[Le programme des deux séminaires](#)

## **Des manifestations intra**

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

Distribution de l'édition allemande : 22.243 destinataires  
Distribution de l'édition anglaise : 3.943 destinataires  
Distribution de l'édition française : 3.885 destinataires

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

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

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