


[Téléchargement en format pdf](#)

[Archives](#)

[Dieser Newsletter auf Deutsch](#)

[This newsletter in English](#)

Bienvenue au numéro 3 / 2020 des CEE-News

Contenu

- [1. Les droits à l'information et la consultation en période de crise Corona](#)
- [2. Les développements politiques au niveau européen](#)
- [3. Vidéoconférence ou réunion en face à face](#)
- [4. Des exemples de réunions CEE virtuelles](#)
- [5. Les fusions d'entreprises à l'ordre du jour du CEE](#)
- [6. La mise en place d'un CE dans des circonstances défavorables](#)
- [7. Les décisions judiciaires récentes](#)
- [8. Les nouvelles conversions en SE](#)
- [9. Un regard au-delà de l'Europe](#)
- [10. Les sites web intéressants](#)
- [11. Les nouvelles publications](#)
- [12. L'EWC Academy: des exemples de notre travail](#)
- [13. Dates actuelles des séminaires](#)
- [14. Mentions légales](#)

1. Les droits à l'information et la consultation en période de crise Corona

Un tsunami de restructurations imminent



Depuis le début de la pandémie de Corona, les annonces de licenciements massifs et de fermetures d'usines s'accumulent dans toute l'Europe. Au début, il s'agissait principalement de l'industrie du voyage et du secteur de l'hôtellerie et de la restauration, mais avec un certain retard, l'industrie manufacturière est maintenant de plus en plus touchée (voir [rapport dans EWC-News 2/2020](#)). L'ampleur des licenciements, en particulier dans les secteurs de l'automobile et de l'aviation, dépasse la crise des marchés financiers de 2009 et, dans de nombreux cas, les comités d'entreprise européens et locaux n'ont pas été impliqués avant et leurs droits ont été ignorés. Selon les syndicats européens, ces incidents ont augmenté de manière spectaculaire ces dernières semaines. Dès le 20 mai 2020, ils avaient demandé au commissaire aux affaires sociales, Nicolas Schmit, d'agir rapidement pour que les droits à l'information et à la consultation soient respectés par les entreprises. Le 30 juin 2020, il a reçu un

autre rappel des syndicats.

Le 24 juin 2020, les fédérations syndicales européennes ont adopté une prise de position pour les CE européens sur la manière de gérer les restructurations. Les quatre points principaux sont les suivants:

- un accès en temps utile à des données significatives, complètes et actualisées
- suffisamment de temps et de ressources pour effectuer une évaluation approfondie, avec l'aide d'experts, et pour élaborer des solutions de rechange aux licenciements et aux fermetures
- des réelles possibilités de discuter de ces alternatives avec de véritables décideurs
- une garantie que le non-respect des droits à l'information et à la consultation justifie des sanctions dissuasives, par exemple une suspension temporaire de la décision de la direction jusqu'à ce que les droits des travailleurs soient correctement respectés (injonction).

La critique de la Commission européenne porte notamment sur son inaction en ce qui concerne le rapport Cercas du Parlement européen de janvier 2013, qui demande des normes minimales pour les restructurations (voir [rapport dans EWC-News 1/2013](#)). La Fédération européenne des syndicats de l'industrie (industriALL) a souligné le 3 septembre 2020 qu'après sept ans, il n'y a toujours pas de proposition de directive européenne sur cette question.

[Lettre au Commissaire social](#)

[Lettre de rappel au Commissaire aux affaires sociales](#)

[Les revendications des fédérations syndicales européennes](#)

[La contribution de l'industriALL](#)

Des exemples de réductions de personnel annoncées ces dernières semaines

Le Moniteur européen des restructurations (ERM) énumère les événements les plus importants dans les 29 pays sous forme de liste chronologique (voir [rapport dans EWC-News 2/2020](#)). Depuis le début de la crise de Corona, 425 000 emplois ont été perdus dans les grandes entreprises, dont plus d'un tiers au Royaume-Uni (165 000), suivi par l'Allemagne (95 000) et la France (43 000). Dans le même temps, 102 000 nouveaux emplois ont été créés, la plupart au Royaume-Uni (41 000) suivi de la France (12 000) et de l'Italie (8 700). L'Allemagne n'a créé que 4 700 nouveaux emplois.



L'équipementier automobile allemand Continental, par exemple, prévoit de supprimer 13 000 emplois. Ce n'est pas seulement la rapidité qui pose problème aux syndicats, mais aussi le choix des sites. Ils soupçonnent un déplacement vers les pays à bas salaires. Le constructeur de véhicules utilitaires MAN veut supprimer 9 500 emplois, dont 7 000 en Allemagne. DHL Supply Chain, la société mondiale de logistique contractuelle, prévoit de supprimer 2 200 emplois dans les usines de Jaguar Land Rover (JLR) au Royaume-Uni. En revanche, Škoda Transportation, un fabricant tchèque de véhicules ferroviaires appartenant à un investisseur financier néerlandais, crée plus de 1 000 nouveaux emplois à Pilsen.

Dans le domaine du trafic aérien, les coupes claires se poursuivent. Finnair veut supprimer 1 000 des 6 200 emplois et la compagnie aérienne néerlandaise KLM entre 4 500 et 5 000. La compagnie aérienne allemande Lufthansa supprime 26 000 emplois dans le monde, dont 11 000 en Allemagne. L'exploitant de l'aéroport Fraport va supprimer entre 3 000 et 4 000 emplois à Francfort. La réduction du trafic aérien affecte également les constructeurs d'avions. Airbus prévoit de supprimer 15 000 emplois d'ici l'été 2021.

Les changements structurels se poursuivent dans le secteur du commerce de détail

La chaîne britannique de biens de consommation Marks and Spencer va supprimer 7 000 emplois dans le monde (9 % de la main-d'œuvre) dans les trois prochains mois, dont 1 900 au Royaume-Uni. La chaîne de vêtements Esprit est en faillite depuis mars 2020 et va supprimer 1 100 emplois et fermer la moitié de ses succursales rien qu'en Allemagne. La chaîne de pharmacies Boots supprimera 4 000 emplois à travers la Grande-Bretagne. En revanche, la chaîne discount allemande Lidl va ouvrir 25 nouveaux magasins en Grande-Bretagne cette année, créant ainsi 1 000 nouveaux emplois, et 50 magasins en Italie, avec 2 000 nouveaux emplois. La chaîne française de magasins de chaussures La Halle est en faillite et va procéder à 2 200 licenciements. En revanche, il y a beaucoup de nouveaux emplois dans le secteur de la logistique et dans la vente par correspondance en ligne. Amazon recherche 1 000 nouveaux spécialistes des technologies de l'information en Irlande. Amazon se développe également en Italie avec 1 600 nouvelles embauches, ce qui porte la main-d'œuvre italienne à 8 500 personnes. L'entreprise britannique de logistique Hermes de Leeds veut créer 1 500 nouveaux emplois, dont des coursiers et des magasiniers.

Les hôtels, les restaurants et les plateformes de réservation sont toujours en crise

Le groupe hôtelier français Accor supprimera 1 000 des 18 000 emplois dans le monde et la chaîne hôtelière britannique Premier Inn 6 000. La chaîne chinoise Pizza Express va fermer 73 de ses 454 pizzerias au Royaume-Uni, ce qui entraînera la perte de 1 100 emplois. La chaîne britannique de sandwiches Pret A Manger, qui appartient à la famille d'entrepreneurs allemands Reimann, va supprimer 3 000 emplois, soit plus d'un tiers de la main-d'œuvre. L'entreprise britannique de produits alimentaires et de boissons SSP Group va procéder à 5 000 licenciements. La plateforme en ligne Booking.com, basée à Amsterdam, va supprimer entre 4 000 et 5 000 emplois, soit environ 25 % de la main-d'œuvre, comme c'est le cas pour les autres plateformes en ligne Airbnb et TripAdvisor.

[La base de données du Moniteur des restructurations](#)

2. Les développements politiques au niveau européen

Les partenaires sociaux veulent façonner la transformation numérique

Un accord-cadre sur la numérisation a été signé à Bruxelles le 22 juin 2020 entre la Confédération européenne des syndicats (CES) et les trois confédérations patronales BusinessEurope, CEEP et SMEunited. Il vise à soutenir une transformation numérique réussie de l'économie européenne et à gérer socialement son impact sur les marchés du travail, le monde du travail et la société dans son ensemble.



La transformation numérique peut entraîner une augmentation de l'emploi, mais elle comporte aussi des risques. L'accord-cadre souligne donc la nécessité de gérer le changement à un stade précoce et de renforcer les compétences des travailleurs et des entreprises. Les partenaires sociaux s'engagent à intégrer les technologies numériques sur le lieu de travail, à investir dans les compétences numériques et à maintenir l'employabilité de la main-d'œuvre.

L'accord définit cinq étapes d'un processus de numérisation en partenariat pour aider les employeurs, les travailleurs et leurs représentants à développer des mesures et des actions. Il s'agit notamment d'une approche centrée sur les personnes pour intégrer les technologies numériques dans le monde du travail et accroître la productivité, améliorer l'organisation et les conditions de travail, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et l'accessibilité des technologies - y compris les infrastructures - dans l'ensemble de l'économie et des régions, ainsi que les incidences sur le climat et l'environnement. Les thèmes suivants sont abordés dans leurs chapitres respectifs : les compétences numériques et la garantie de l'emploi, le droit à l'inaccessibilité, l'intelligence artificielle et le respect de la dignité humaine et la surveillance.

Les partenaires sociaux nationaux devraient faire un rapport chaque année

Ces accords européens entre partenaires sociaux servent de cadre aux accords conclus dans les différents pays, où ils sont mis en œuvre par les syndicats et les associations d'employeurs sous leur propre responsabilité. Selon les pratiques nationales, cela peut se faire par le biais de conventions nationales, de conventions collectives ou d'accords d'entreprise. Les partenaires sociaux de tous les pays de l'UE feront continuellement rapport au Comité du dialogue social à Bruxelles. Au cours des trois premières années, le Comité établira un tableau annuel sur la mise en œuvre. Un rapport complet sera présenté conjointement par les partenaires sociaux européens au cours de la quatrième année. Si, après quatre ans, aucun rapport et/ou aucune mise en œuvre n'a eu lieu dans un pays, les partenaires sociaux européens identifieront comment promouvoir la mise en œuvre de l'accord-cadre sur le terrain. Un projet de numérisation est également en cours dans l'industrie chimique (voir [rapport dans EWC-News 2/2019](#)).

Depuis le milieu des années 1980, un échange de vues sur les questions de politique sociale se tient entre les syndicats, les associations d'employeurs et la Commission européenne. Ce « Dialogue Social » a été institutionnalisé dans le traité de Maastricht en 1992. Les accords qui en résultent sont également un bon modèle que les comités d'entreprise européens peuvent reprendre dans des accords d'entreprise transnationaux, comme cela a été fait par exemple dans le groupe d'assurance Generali (voir [rapport dans EWC-News 3/2017](#)).

[Le texte de l'accord-cadre](#)

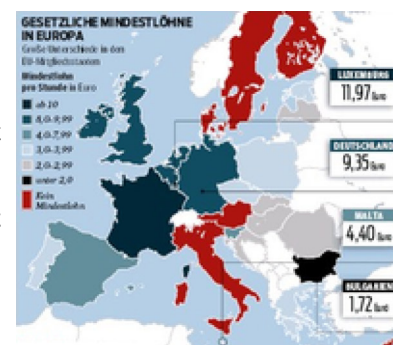
[Plus d'informations sur le dialogue social](#)

[Exemples de bonnes pratiques dans les comités d'entreprise allemands](#)

[Guide syndical sur le droit à la déconnexion](#)

Directive européenne sur le salaire minimum en gestation

Le 4 septembre 2020, les associations d'employeurs et les syndicats ont pu soumettre à la Commission européenne leurs commentaires sur l'introduction d'un salaire minimum obligatoire. Il s'agissait de la deuxième phase d'une consultation, qui est en cours d'évaluation. La première phase de la consultation avait déjà eu lieu en janvier/février 2020. Une procédure de consultation en deux étapes fait partie du processus législatif pour l'introduction des directives de politique sociale. La priorité est donnée aux accords entre les partenaires sociaux, qui entrent en vigueur sous la forme d'une directive européenne. Si les partenaires sociaux ne parviennent pas à un accord commun, il revient à la Commission européenne de présenter sa propre proposition.



L'Italie, l'Autriche, le sud de Chypre et les pays scandinaves n'ont pas encore de salaire minimum légal. La Commission européenne déclare : « Il n'y aura pas de salaire minimum universel. La Commission souhaite s'assurer que tous les systèmes sont adéquats, offrent une couverture suffisante, prévoient une consultation approfondie des partenaires sociaux et sont assortis d'un mécanisme d'actualisation approprié. » La question si cela doit se faire par le biais de la législation ou des conventions collectives est la source d'un désaccord au sein du mouvement syndical. Le 15 avril 2020, les syndicats du Danemark, de Suède, de Norvège et d'Islande ont écrit à la Commission européenne pour critiquer la position de la Confédération européenne des syndicats (CES). Ils rejettent une directive européenne sur les salaires minimums. Elle s'appliquerait également dans l'Espace économique européen (c'est-à-dire en Norvège et en Islande).

La cause de ce conflit est le rôle de l'État et des partenaires sociaux qui participent aux négociations collectives pour déterminer les salaires. Dans les pays nordiques, le niveau de couverture des négociations collectives est si élevé que l'intervention de l'État est considérée comme une restriction de l'autonomie des partenaires sociaux. La situation est similaire en Autriche, où le niveau de couverture des négociations collectives est de 98 %. Dans de nombreux autres pays de l'UE, en revanche, l'aide du législateur est très appréciée, car les syndicats sont trop faibles pour faire appliquer les salaires minimums nationaux à travers les conventions collectives. Le 3 juillet 2020, la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail à Dublin a présenté un document de travail traitant de ce sujet épineux : la mise en œuvre du droit du travail européen par la législation d'une part et par les conventions collectives d'autre part. Le rapport pose la question dans son sous-titre : « Un choc des cultures ? »

[Communiqué de presse de la Commission européenne](#)
[Le texte du document de consultation](#)
[La réponse officielle de la CES \(à l'exclusion des syndicats nordiques\)](#)
[Rapport sur les critiques des syndicats nordiques](#)
[Le texte du document de travail de la Fondation européenne](#)
[Présentation de l'Institut syndical européen](#)

Deux pays se rapprochant de la zone euro



Depuis le 10 juillet 2020, la Croatie et la Bulgarie sont officiellement candidates à l'introduction de l'euro et font désormais partie du "mécanisme de change II" européen. Leurs monnaies sont arrimées à l'euro depuis cette date et ne peuvent fluctuer que dans une fourchette de $\pm 15\%$ autour du taux central. Deux années de participation au MCE II sont une condition préalable à l'introduction de l'euro. Le kuna croate a été rattaché au taux de change de l'euro dès 1994 et est resté très stable depuis lors. Le lev bulgare est rattaché au mark allemand ou à l'euro depuis 1997. La période d'attente de deux ans n'est donc qu'une formalité pour les deux pays. La Lituanie a adopté l'euro pour la dernière fois au début de 2015 (voir [rapport dans EWC-News 3/2014](#)).

[Communiqué de presse de la Commission européenne](#)
[Avis critique sur l'adhésion des deux pays à l'euro](#)

3. Vidéoconférence ou réunion en face à face

Qui décide des réunions en présentiel durant la pandémie ?

Actuellement, de nombreuses réunions de CE ne se tiennent que virtuellement. En France, cela était déjà expressément autorisé avant la pandémie de Corona. En Allemagne, une disposition spéciale permet de tenir des réunions par vidéoconférence jusqu'à la fin de 2020 (voir [rapport dans EWC-News 2/2020](#)). Cela signifie-t-il que les comités d'entreprise centraux, de groupe et européens ne pourront plus se réunir que par vidéoconférence ? Cela exclut-il automatiquement les réunions en face à face ?



Le 24 août 2020, le tribunal régional du travail de Berlin-Brandebourg s'est prononcé sur cette question. L'employeur avait interdit au comité central d'entreprise d'un groupe hospitalier de convoquer une réunion en présentiel durant la pandémie. En revanche, les juges ont autorisé la réunion si des élections secrètes doivent avoir lieu (ce qui n'est pas possible en vidéoconférence) et si les règles de prévention des infections sont respectées sur place. Le président-élu du comité d'entreprise peut convoquer des réunions et en déterminer le lieu, même en cas de pandémie de Corona. En principe, il n'y a rien d'autre qui s'applique aux comités d'entreprise européens, à condition que la présidence soit assurée par un représentant élu des travailleurs. Chaque délégué est ensuite libre de se rendre à la réunion ou d'y participer par conférence vidéo. Toutefois, la situation est différente si l'employeur préside la réunion, comme c'est le cas en France.

[Communiqué de presse de la Cour](#)
[Rapport sur l'arrêt](#)

Au sein du comité d'entreprise européen, une vidéoconférence est particulièrement exigeante et problématique, car elle nécessite généralement une interprétation simultanée. En avril 2020, les syndicats européens se sont donc prononcés contre des négociations sous forme de télé- ou de vidéoconférence (voir [rapport dans EWC-News 2/2020](#)). Il n'existe pas encore de jurisprudence pour les comités d'entreprise européens sur la question de savoir si la direction centrale est autorisée à interdire une réunion en face à face ou à la transformer en vidéoconférence en faisant référence à la

pandémie. En juin 2020, la Cour d'appel de Toscane a jugé qu'une entreprise italienne avait un comportement antisyndical si elle interdisait en principe les réunions en face à face du comité d'entreprise européen. Toutefois, la décision concerne des événements antérieurs à la pandémie de Corona (voir [rapport dans EWC-News 2/2020](#)).

L'importance des réunions en face à face



La distance spatiale lors de la pandémie menace d'entraîner la perte des bases émotionnelles sur lesquelles repose toute coopération professionnelle, selon une société de consultance. Cela est certainement encore plus vrai pour les représentants des travailleurs que pour les managers qui sont intégrés dans une hiérarchie. Quelles sont donc les principales raisons en faveur des réunions directes et contre les vidéoconférences ?

1. Un nouveau lieu rend créatif

Des études ont montré que le fait d'être dans un environnement différent stimule le cerveau et l'ouvre à de nouvelles façons de penser. Les gens sont plus susceptibles de retenir les informations et de penser de manière plus créative lorsqu'il se trouvent à un autre endroit.

2. Les émotions sont contagieuses

Les sentiments d'excitation, de motivation, de persuasion sont perçus beaucoup plus facilement en face à face que par téléphone ou vidéoconférence. Des études ont montré que la communication n'est que pour 7 % verbale. Le langage corporel représente 55 % et le ton de la voix 38 %. La lecture du langage corporel fournit beaucoup plus d'informations. Les émotions peuvent rayonner d'une personne à l'autre et s'influencer mutuellement. La vidéoconférence ne crée pas la même connexion émotionnelle que le fait de rester dans la même salle de réunion. Des rencontres personnelles sont nécessaires pour établir une relation de confiance. Cela est particulièrement important pour les représentants des travailleurs entre eux.

3. La possibilité de bavarder

Certaines personnes rejettent les bavardages comme une perte de temps, mais ils sont souvent plus révélateurs que prévu. En plus de la possibilité de faire connaissance avec les participants à la réunion en dehors de la salle de conférence, le bavardage permet de découvrir des détails que l'on ne pourrait pas apprendre autrement. Les discussions pendant la pause-café peuvent être tout aussi importantes que l'ordre du jour officiel. Au travail, les relations personnelles peuvent être très puissantes. On préfère travailler avec des personnes qu'on aime et en qui on a confiance. Pour établir la confiance, les conversations personnelles et l'intérêt mutuel sont très importants. Les bases relationnelles peuvent difficilement être posées par vidéoconférence.

4. Programme-cadre en dehors de la session

Lorsqu'une vidéoconférence est terminée, l'écran est éteint et chacun suit son propre chemin. Lors d'une réunion en face à face dans une autre ville, les gens quittent souvent l'hôtel ensemble pour une visite d'entreprise, une visite guidée de la ville ou un dîner en commun. On ne saurait trop insister sur l'importance de ces éléments informels du programme. La vidéoconférence, en revanche, est pratique et permet d'éviter les déplacements, mais ne remplace pas l'interaction qui se crée en fin de réunion. Lorsque vous travaillez avec une personne qui n'est qu'un visage sur l'écran, on se sent moins lié à elle que lorsqu'on a des souvenirs de visite de sa ville en dehors de la salle de conférence.

Pour toutes ces raisons, la vidéoconférence ne peut pas remplacer les réunions en face à face, seulement les compléter. Les réunions en face à face ont davantage à offrir pour établir des relations et absorber des informations qui ne sont pas à l'ordre du jour. Pour tout manager international, voyager et établir des relations solides dans différents pays est une partie essentielle de son travail. Il en va de même pour les membres des comités d'entreprise européens. Les rencontres personnelles ne peuvent pas être reléguées au passé à cause des nouveaux outils numériques - cela reviendrait à jeter le bébé avec l'eau du bain.

[Dix raisons de l'importance des réunions en face à face](#)

4. Des exemples de réunions CEE virtuelles

Le nouveau CEE commence en petit cercle

Le 24 avril 2020, des membres sélectionnés de l'ancien groupe spécial de négociation ont rencontré la direction centrale de Coca-Cola European Partners par vidéoconférence afin d'établir un comité restreint temporaire durant la pandémie. En attendant que le nouveau CEE puisse se réunir pour la première fois et élire un comité restreint, un niveau minimum d'information et de consultation est garanti sur une base ad hoc. À l'origine, la réunion constitutive devait avoir lieu à Londres à la fin du mois de mars 2020.

L'accord CEE pour le plus grand embouteilleur indépendant de boissons de la société Coca-Cola avec plus de 50 usines d'embouteillage en Europe occidentale a été signé en novembre 2019 après de longues et difficiles négociations (voir [rapport dans EWC-News 1/2020](#)). Deux comités d'entreprise européens initialement indépendants ont été dissous, car leurs effectifs sont désormais également représentés par le nouveau CEE. La direction centrale est basée à Londres et le CEE est soumis au droit britannique.



Dernière réunion du CEE avant la scission du groupe Siemens



Pendant quatre jours, du 13 au 20 mai 2020, s'est tenue par vidéoconférence la réunion plénière annuelle du Siemens Europe Committee (SEC), comme on appelle le comité d'entreprise européen. Cette réunion était nécessaire pour décider d'une modification du nombre de mandats suite à la scission de la division Énergie qui compte 91 000 travailleurs (près d'un quart des effectifs mondiaux de Siemens). Auparavant, chaque pays avait un mandat pour 5 000 employés, à l'avenir pour 4 000 (Allemagne : auparavant 15 000, à l'avenir 14 000). Le SEC a été fondé en 1995 et fonctionne toujours sur la base d'un accord CEE « volontaire ».

Le premier jour, les délégués de l'Europe de l'Est, du Nord-Ouest et du Sud-Ouest se sont réunis séparément. Ces comités régionaux existent depuis 2008 (voir [rapport dans EWC-News 2/2008](#)). Le deuxième jour, les délégués des cinq divisions se sont réunis avant que la réunion plénière proprement dite n'ait lieu le troisième et le quatrième jour. Après l'introduction en bourse de Siemens Energy en septembre 2020, Siemens ne détient qu'une participation minoritaire et Siemens Energy aura un comité d'entreprise européen indépendant (voir [rapport dans EWC-News 4/2019](#)). C'est pourquoi il a été créé une sorte de « CEE provisoire », un groupe de travail composé de 17 délégués de onze pays.

[Rapport de la réunion](#)

La constitution du CEE du plus grand opérateur de maisons de retraite d'Europe retardée

Avec trois mois de retard en raison de la pandémie de Corona, le comité d'entreprise européen de Korian a été constitué par vidéoconférence le 24 juin 2020. Une réunion en face à face était initialement prévue pour le 25 mars 2020 à Paris. Le groupe français de soins infirmiers a été créé en 2003 et s'est développé grâce à de nombreuses acquisitions depuis son entrée en bourse. Elle est aujourd'hui leader du marché en France, en Allemagne, en Belgique et en Italie, et sa dernière acquisition a eu lieu en Espagne. 56 000 employés prodiguent des soins à 470 000 personnes nécessitant des soins infirmiers dans 949 établissements.



Korian a conclu le premier accord CEE dans le secteur des soins en avril 2019, il est considéré comme un accord historique (voir [rapport dans EWC-News 2/2019](#)). Selon le modèle français, le PDG du groupe a également la présidence du CEE et a présidé la réunion constitutive. Le côté des salariés a élu un secrétaire et quatre autres membres de différents pays au bureau. Le CEE a formé deux groupes de travail permanents : un sur les questions sociales (emploi, formation, mobilité, égalité professionnelle, diversité) et un autre sur la santé et la sécurité. La veille, une réunion de formation et de préparation interne des 18 délégués et 18 suppléants a eu lieu sans l'employeur.

[Rapport de la réunion constitutive](#)

5. Les fusions d'entreprises à l'ordre du jour du CEE

Trois groupes de travail pour un suivi post-fusion



Le 31 juillet 2020, la Commission européenne a approuvé l'acquisition de la division ferroviaire du groupe canadien Bombardier par le groupe français de technologie ferroviaire Alstom. D'ici au printemps 2021, le deuxième plus grand constructeur ferroviaire du monde sera créé avec actuellement encore 68 000 employés, dont 9 000 en Allemagne. En mai 2019, la fusion prévue d'Alstom avec la division ferroviaire de Siemens, le projet « Airbus du rail » (voir [rapport dans EWC-](#)

[News 3/2017](#), avait échoué en raison du veto de la Commission européenne.

Le 28 août 2020, le comité d'entreprise européen de Bombardier a émis un avis positif sur la fusion. Même si cela implique une réduction du personnel administratif, l'achat par Alstom semble être la meilleure solution par rapport à un possible investisseur financier. Il y a peu de chevauchements dans la production, mais de nombreux ajouts technologiques. Immédiatement après la signature de la déclaration d'intention de fusion le 17 février 2020, le CEE a demandé une procédure de consultation. Le bureau du CEE s'est réuni chaque semaine avec le cabinet de conseil qu'il avait chargé d'analyser tous les documents. Le 29 avril 2020, la direction centrale d'Alstom a informé pour la première fois le CEE de Bombardier de ses projets concrets.

Dans l'approbation, la Commission européenne exige la vente des sites de production de Reichshoffen (Alsace), de Hennigsdorf (près de Berlin) et d'une partie de la production de Vado Ligure (Italie). Le CEE a pu faire avancer la formation de trois groupes de travail avec la direction sur les sujets suivants: l'avenir du site de Vado Ligure, l'impact de la vente de Hennigsdorf sur la chaîne d'approvisionnement interne et l'impact dans le secteur de la signalisation, où les concurrents doivent avoir accès aux codes sources. Le 16 juillet 2020, les syndicats ont organisé une journée d'action européenne dans huit pays. Toutefois, la demande de s'abstenir complètement de licenciements pour des raisons opérationnelles n'a pas encore pu être imposée.

[Communiqué de presse de la Commission européenne](#)
[Catalogue des revendications des syndicats](#)
[Rapport de la journée d'action européenne](#)

Bataille de rachats dans le secteur français de la gestion des déchets

Le 31 août 2020, Veolia Environnement a annoncé son intention d'acquérir son concurrent Suez afin de créer un leader fort dans la gestion mondiale des déchets. Suez, une entreprise française ayant une longue tradition dans la gestion des déchets et l'approvisionnement en eau, a 89 000 employés dont 30 000 travaillent rien qu'en France. Suez, par exemple, exploite l'ensemble du système d'eau de Barcelone. Veolia Environnement, qui emploie 171 000 personnes, a un profil très similaire et a l'intention de vendre l'activité de l'eau de Suez à un fonds d'investissement privé afin d'éviter la réglementation antitrust. Les deux sociétés sont également actives en Allemagne, avec un effectif combiné de 14 000 personnes.



Si la fusion se réalise, 10 000 emplois sont menacés rien qu'à Suez, dont 4 000 à 5 000 en France. Les syndicats français et le comité d'entreprise européen de Suez luttent avec la direction de l'entreprise contre l'OPA hostile. Une grève d'avertissement de deux heures a eu lieu le 8 septembre 2020 et les protestations ont continué le 22 septembre 2020. Le rachat n'est possible que si le groupe énergétique Engie, qui possède un tiers de Suez, vend ces actions à Veolia Environnement. C'est pourquoi les protestations se concentrent sur Engie (photo). L'État français détient toujours 24 % des parts d'Engie, le premier fournisseur d'énergie du pays, même après sa privatisation.

La société mère de Lidl, en Allemagne, est celle qui rit

La direction du groupe Suez tente actuellement de faire une contre-offre à Veolia Environnement avec le soutien de sociétés d'investissement françaises. Au beau milieu de la bataille des OPA, il a été annoncé le 16 septembre 2020 que le groupe Schwarz de Neckarsulm (« Lidl »), le plus grand groupe de distribution européen, devait reprendre 125 sites de recyclage de Suez aux Pays-Bas, au Luxembourg, en Allemagne et en Pologne, avec 6 700 travailleurs, et payer plus d'un milliard d'euros. Un consortium dirigé par Veolia Environnement avait également soumis une offre, mais n'avait pas remporté le marché. Une part très rentable du gâteau de la reprise a déjà été vendue ailleurs.

En raison du redressement du secteur de l'énergie, Engie est également confronté à des changements importants qui doivent être financés par la vente de ses parts de Suez. La direction centrale a informé le CEE des plans visant à « simplifier » la structure du groupe lors d'une réunion extraordinaire le 9 septembre 2020. Engie doit être divisé en deux grandes unités indépendantes. L'activité « solutions clients » pourrait être introduite en bourse. Les activités de réseaux et d'infrastructures resteront au cœur de l'activité et seront renforcées par des acquisitions dans le domaine des énergies renouvelables. Le CEE sera informé au moins une fois par mois de l'avancement des plans. Depuis avril 2016, Engie dispose d'un accord européen sur les garanties sociales en cas de restructuration (voir [rapport dans EWC-News 2/2016](#)).

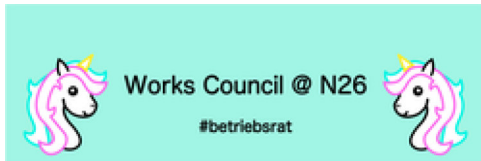
Le 7 septembre 2020, la Fédération syndicale européenne des services publics (FSESP), qui est responsable du secteur de l'énergie et d'élimination de déchets, a appelé les trois groupes concernés à respecter pleinement les droits d'information et de consultation des comités d'entreprise européens. Les entreprises doivent faire preuve de transparence et divulguer les détails de leurs projets, de leurs

investissements à long terme et de leurs stratégies en matière d'emploi. Une réorganisation du secteur de l'énergie a déjà eu lieu en Allemagne en 2018 (voir [rapport dans EWC-News 2/2018](#)).

[Communiqué de presse du CEE d'Engie](#)
[Communiqué de presse de la FSESP](#)

6. La mise en place d'un CE dans des circonstances défavorables

Des comités d'entreprise pour la Fintech le plus précieuse d'Allemagne



Les 13 et 14 août 2020, des réunions de travail ont eu lieu à la banque directe N26 à Berlin pour désigner les comités électoraux. Ces derniers sont chargés d'organiser les premières élections du comité d'entreprise de la banque, qui a été fondée en 2013. La direction a voulu empêcher les réunions au moyen d'injonctions, en invoquant les dangers du virus Corona, mais en vain.

Auparavant, le PDG avait écrit un e-mail au personnel pour dire qu'un CE était « contre presque toutes les valeurs auxquelles nous croyons à N26 » et n'était pas en phase avec l'époque. Il faudrait plutôt mettre en place une « représentation alternative des salariés », « allégée » et « moderne ». Il a ensuite dû s'excuser publiquement pour la tentative de contourner la codétermination légalement prévue pour les 1 300 employés en Allemagne, suite à une couverture médiatique sans précédent et la condamnation du comportement de la direction par presque tous les grands partis, y compris le FDP, le parti libéral économique. Pour les sociaux-démocrates et les Verts, il ne doit y avoir aucune exception aux normes sociales pour les start-up lorsqu'ils tentent de réduire les droits des travailleurs sous le prétexte de la modernisation.

N26 est spécialisé dans la gestion de comptes par smartphone, elle a plus de 5 millions de clients, pour la plupart jeunes, dans 24 pays européens. Il existe d'autres bureaux employant 200 personnes à Vienne, à Barcelone et dans deux villes hors d'Europe. En mai 2019, le commissaire à la protection des données de Berlin a imposé une amende de 50 000 euros à la banque pour traitement non autorisé des données personnelles d'anciens clients. Il s'agit de l'amende la plus élevée jamais imposée pour des infractions au règlement de base sur la protection des données.

[Site web sur la création du comité d'entreprise](#)
[Dépliant du syndicat ver.di](#)
[Rapport de presse sur les événements](#)
[Commentaire critique sur le comportement de la direction](#)

La démocratie en entreprise doit être conquise

Les événements à N26 rappellent le groupe allemand de logiciels SAP, où la direction avait utilisé des arguments similaires contre la première election d'un CE en mars 2006 (voir [rapport dans EWC-News 1/2006](#)). Si N26 continue à se développer et approche le seuil des 2 000 salariés en Allemagne, le prochain conflit sur la cogestion au sein du conseil de surveillance risque de se produire. Seule la conversion en temps utile en société européenne (SE) pourrait empêcher cela, comme c'est maintenant une pratique courante pour de nombreuses start-up. Dans l'entreprise de vente par correspondance de mode Zalando, cela a conduit à un litige (voir [rapport dans EWC-News 3/2016](#)) et le fournisseur de produits alimentaires Delivery Hero a finalement dû accepter une représentation égale au conseil de surveillance en dernière minute (voir [rapport dans EWC-News 2/2018](#)).

Élection du comité d'entreprise avant la mise en faillite

Suite à l'un des plus grands scandales de fraude de l'histoire allemande de l'après-guerre, le fournisseur de services de paiement Wirecard a déposé son bilan le 25 juin 2020. Le groupe, fondé en 1999, comptait 5 800 employés dans le monde, dont 1 500 au siège d'Aschheim (près de Munich). Le jour de l'ouverture de la procédure d'insolvabilité, le 25 août 2020, 730 d'entre eux ont vu leur contrat suspendu avec effet immédiat.



Jusqu'en 2019, toutes les tentatives de mise en place d'un CE avaient échoué en raison de la résistance de la direction. L'insolvabilité a tout changé. Les trois premières filiales ont élu leurs comités électoraux le 20 août 2020. D'autres filiales ont suivi quelques jours plus tard. D'ici octobre 2020, les comités d'entreprise devraient être en mesure de travailler et de mener des négociations sur d'éventuels plans sociaux. Selon le syndicat ver.di, le personnel n'est pas responsable du scandale des bilans. « C'était la direction qui montrait son énergie criminelle et les autorités de contrôle n'ont rien remarqué. Les employés finissent par payer pour les fautes des autres ». Le 22 septembre 2020,

la Fondation Hans Böckler a révélé que Wirecard avait également évité la codétermination au sein du conseil de surveillance.

[Rapport sur l'élection du comité d'entreprise](#)
[Analyse de la Fondation Hans Böckler](#)

En Allemagne, 16% des formations de comités d'entreprise sont entravées



Quiconque fait obstacle à la création d'un comité d'entreprise en Allemagne est passible d'une peine de prison pouvant aller jusqu'à un an. Néanmoins : dans environ un tiers des cas où l'employeur s'oppose à la première élection d'un comité d'entreprise, celle-ci n'a finalement pas lieu. Harcèlement, intimidation des candidats, activités contre le comité électoral, soutien des candidats proches de l'employeur, mais aussi le licenciement font partie du répertoire standard - surtout dans les entreprises gérées par leur propriétaire et les entreprises de taille moyenne. C'est ce que souligne une étude de la Fondation Hans Böckler, publiée le 17 août 2020.

Les chercheurs ont interrogé 172 bureaux syndicaux régionaux dans les secteurs de la chimie, de la métallurgie et de l'industrie alimentaire et des boissons dans toute l'Allemagne et ont pu identifier 185 entreprises où il y avait des entraves. Dans 52 de ces entreprises, l'élection n'a finalement pas eu lieu. 40 % des employeurs qui ont fait obstruction aux élections ont eu recours à l'aide extérieure de cabinets d'avocats ou de consultants, ce que l'on appelle « union busting » dans les pays anglo-saxons. La codétermination rencontre une résistance particulière « lorsque les propriétaires gèrent leur entreprise personnellement et montrent peu d'empressement à partager le pouvoir avec un autre organisme dans l'entreprise » affirment les chercheurs.

À la suite de l'enquête, ils demandent une protection juridique étendue contre les attaques de la part des employeurs. Des unités spéciales devraient être créées au sein du ministère public, spécialisé dans les attaques illégales contre les élections des comités d'entreprise et pour poursuivre ces crimes de manière ciblée.

[Communiqué de presse de la Fondation Hans Böckler](#)
[Site de la confédération DGB sur le sujet](#)
[Présentation sur l'évitement de la codétermination et les comités d'entreprise](#)

Amazon cherche deux chasseurs de syndicats

Une offre d'emploi de la société américaine de vente par correspondance en ligne Amazon n'a été visible que pendant quelques heures le 1er septembre 2020 avant d'être supprimée. Elle avait déclenché un flot d'insanités dans les médias sociaux. Elle cherchait deux experts en traitement d'informations secrètes, qui étaient censés soutenir la direction dans sa lutte contre les groupes militants et les syndicats - dans le monde entier. Dans l'annonce d'emploi, les activités syndicales étaient mentionnées dans la même phrase que les groupes de haine, le terrorisme et les poursuites pénales.



La porte-parole d'Amazon a justifié la suppression de l'annonce d'emploi en disant que le langage était « inexact ». Mais elle n'a pas pu dire ce que signifiait « exactement » lorsqu'on lui a posé cette question. En avril 2020, la presse avait fait état d'une « carte thermique interactive » dans laquelle Amazon identifiait les branches menacées de syndicalisation en fonction de facteurs tels que la proximité d'un bureau syndical et le pourcentage de familles en dessous du seuil de pauvreté. En septembre 2018, Amazon avait envoyé une vidéo à ses cadres pour les former à résister aux tentatives d'organisation syndicale. Cette question est également d'actualité chez Google (voir [rapport dans EWC-News 4/2019](#)).

Amazon fait actuellement l'objet de critiques aux États-Unis pour l'insuffisance des mesures de sécurité en matière de prévention du Corona. En France, cela a même conduit à des décisions de justice (voir [rapport dans EWC-News 2/2020](#)). En mai 2018, les syndicats italiens ont pu pour la première fois faire appliquer un accord collectif chez Amazon, ce qui représente une percée historique pour toute l'Europe (voir [rapport dans EWC-News 3/2018](#)).

[Rapport de presse sur l'offre d'emploi](#)
[Capture d'écran de l'annonce d'emploi supprimée](#)
[Rapport sur la surveillance des travailleurs chez Amazon](#)
[Analyse critique de la vidéo Amazon](#)

7. Les décisions judiciaires récentes

Une question de principe en matière de SE refilée comme une « patate chaude »



Le 26 mars 2020, la cour d'appel provinciale de Munich a renvoyé à la cour régionale de Munich trois procédures statuant sur la composition incorrecte d'un conseil de surveillance. En juin et juillet 2018, un petit actionnaire n'a pas pu faire valoir ses droits contre le groupe de médias ProSiebenSat.1 Media SE, la société de location de voitures Sixt SE et la société de systèmes informatiques Cancom SE. La question qui se pose ici est de savoir si le droit de codétermination au sein du conseil de surveillance peut toujours être invoqué devant les tribunaux après la

conversion en SE.

La direction centrale de ProSiebenSat.1 Media a utilisé la « protection des entreprises de tendances » pour éviter à long terme la présence de représentants des travailleurs au conseil de surveillance (voir [rapport dans EWC-News 4/2017](#)). En revanche, Sixt (voir [rapport dans EWC-News 3/2013](#)) et Cancom ont pu éviter la cogestion paritaire juste avant d'atteindre le seuil de 2 000 salariés en Allemagne grâce à la conversion en SE. En août 2018, la cour d'appel provinciale de Francfort sur le Main avait rejeté une telle tentative pour éviter la codétermination dans le cas du groupe immobilier Deutsche Wohnen SE (voir [rapport dans EWC-News 4/2018](#)). La Cour fédérale a renvoyé l'affaire à Francfort en juillet 2019. Le 13 août 2020, la cour régionale de Francfort a statué qu'il n'y avait pas de tentative d'éviter la codétermination, mais a expressément autorisé un recours contre cette décision. Rien n'a encore été définitivement décidé, ni à Munich ni à Francfort. Il reste intéressant de voir si la fuite de la codétermination dans le cadre de la transformation de la SE peut être arrêtée par une décision de justice.

[Les documents de la cour d'appel provinciale de Munich](#)

[La décision de la Cour fédérale](#)

[L'ordonnance de la cour régionale de Francfort](#)

[Fiche d'information : Qu'est-ce qu'une procédure de statut ?](#)

Pour la première fois, une question sur la SE est soumise à la Cour de justice européenne

Le 18 août 2020, pour la première fois dans l'histoire de la législation SE, le Tribunal du travail fédéral (BAG) d'Erfurt a saisi la Cour de justice européenne d'une question de cogestion. À travers ce procès, les fédérations syndicales ver.di et IG Metall veulent conserver leurs sièges au conseil de surveillance de la société de logiciels SAP, qui leur ont été promis lors de la transformation en société européenne (SE) en 2014. Suite à une réduction de la taille du conseil de surveillance, ils ont été contraints de le quitter en 2019.



Le procès est d'une importance fondamentale et fait explicitement référence à une décision de 1979 du Tribunal constitutionnel fédéral sur la codétermination dans les sociétés allemandes. Les syndicats avaient perdu lors des deux instances précédentes (voir [rapport dans EWC-News 4/2018](#)), ils célèbrent donc la décision du BAG comme une victoire d'étape. Selon les plus hauts juges du travail allemand, les entreprises doivent maintenir les sièges des représentants syndicaux au conseil de surveillance garantis par la loi allemande sur la cogestion lors de la transformation en SE. La procédure devant le BAG est suspendue pour le moment jusqu'à ce que la Cour de justice des Communautés européennes à Luxembourg se prononce sur la question dans un ou deux ans. En juillet 2017, dans le cas du groupe touristique TUI, elle a déclaré que la codétermination allemande était conforme au droit européen (voir [rapport dans EWC-News 3/2017](#)).

[Rapport sur le contexte](#)

[Communiqué de presse du Tribunal du travail fédéral](#)

[Communiqué de presse de la Fondation Hans Böckler](#)

Un groupe américain doit payer une amende à Londres



Le 1er octobre 2020, une décision historique en faveur des comités d'entreprise européens a été prise à Londres. Pour la première fois depuis l'entrée en vigueur de la directive CEE, un groupe y a été condamné à une amende pour non-respect des droits d'un CEE. La Cour d'appel du travail pour l'Angleterre et le Pays de Galles a condamné la direction du groupe américain de télécommunications Verizon à une amende de 40 000 £ (environ 44 000 €). Le montant est trois fois supérieur à l'amende maximale prévue par la loi CEE allemande et c'est l'amende la plus élevée jamais imposée en Europe. La dernière fois qu'un tribunal en France a considéré une amende de 15.000 € comme

appropriée était en février 2019 (voir [rapport dans EWC-News 1/2019](#)). Des amendes n'ont jamais été infligées en Allemagne et les tribunaux du travail allemands rejettent régulièrement des plaintes de CEE. En ce qui concerne le montant de l'amende, le tribunal de Londres a s'orienté à la décision de juillet 2007 dans l'affaire Macmillan, une maison d'édition qui appartient au groupe de médias allemand Holtzbrinck (voir [rapport dans EWC-News 2/2007](#)).

La période de consultation de 14 jours n'est que des paroles

L'amende pour Verizon se compose de deux parties : 35.000 £ sont dues parce que la direction centrale n'a pas respecté ses obligations d'information et de consultation envers le CEE pour 216 licenciements (voir [rapport dans EWC-News 4/2019](#)). Le juge considère le délai de 14 jours accordé au CEE pour émettre un avis comme un « service des lèvres » et non comme une volonté d'engager une consultation sérieuse. Une autre somme de 5 000 £ est due parce que la direction centrale dans un premier temps n'a pas voulu payer l'avocat du CEE. Le raisonnement du jugement indique que la direction n'a pas voulu traiter sérieusement la plainte et a essayé de décourager le CEE de poursuivre l'affaire. Ainsi, en octobre 2019, le Comité central d'arbitrage (CAC) a décidé que le CEE a le droit de désigner un avocat de son choix. Ces frais font partie des « ressources nécessaires » d'un CEE pour pouvoir remplir ses tâches (voir [rapport dans EWC-News 4/2019](#)).

[Le texte de l'arrêt](#)

Annnonce d'événement

Le président-élu du CEE de Verizon vient de France et a été invité comme intervenant à la prochaine conférence de Hambourg pour les comités d'entreprise européens. Elle est prévue du 25 au 26 janvier 2021, mais il est encore sous réserve de la Corona.

TIPP !

8. Les nouvelles conversions en SE

Un fournisseur de matériaux de construction bavarois évite la codétermination paritaire



Depuis le 30 mai 2020, l'entreprise familiale Lindner d'Arnstorf (Basse-Bavière) est devenue une société européenne (SE). Peu avant d'atteindre le seuil de 2 000 salariés en Allemagne, le seuil pour la constitution d'un conseil de surveillance paritaire, la participation d'un tiers des salariés au conseil d'administration a ainsi été gelée. Lindner SE est actif dans les domaines de la finition intérieure, de la construction de façades et de la technologie d'isolation. C'est la plus grande filiale d'un holding familial sans codétermination, qui, avec 7 500 travailleurs, est également représentée dans les secteurs de l'immobilier, de l'hôtellerie, de la brasserie et de l'agriculture biologique.

L'accord sur la participation des travailleurs dans la SE a été signé le 14 mai 2020. Il prévoit un forum économique de la SE (le nom du comité d'entreprise SE) composé de sept membres, dont trois sont allemands. Ils représentent 2 600 salariés dans dix pays de l'Espace économique européen, dont 1 900 en Allemagne. Les autres grands pays sont l'Autriche, la République tchèque et la Bulgarie. Les règlements du Forum économique de la SE correspondent en grande partie aux règles standard de la directive SE, bien que les procédures de confidentialité et de consultation aient été définies de manière plus restrictive. Le conseil d'administration de Lindner SE, composé de trois membres, comprend un représentant des travailleurs d'Allemagne. Après la fin du mandat actuel, le Forum économique de la SE décidera de l'occupation de ce mandat. En cas de litiges découlant de l'accord SE, un arbitre nommé par le tribunal rendra une décision finale.

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

Un groupe pétrolier français avec un grand comité d'entreprise SE

Depuis le 16 juillet 2020, Total exerce ses activités sous la forme d'une société européenne (SE). La plus grande entreprise industrielle de France en termes de chiffres d'affaires compte 100 000 travailleurs dans le monde. L'accord de participation SE pour les 62 000 salariés de l'Espace économique européen, dont 35 000 travaillent en France, a été signé le 15 avril 2020, bien que les négociations n'aient été possibles que par vidéoconférence. Les délégués ne s'étaient rencontrés qu'une seule fois lors de la réunion constitutive du groupe spécial de négociation (GSN) le 22 janvier 2020.



Un nouveau comité d'entreprise SE remplacera le comité d'entreprise européen qui existe depuis 1991 et dont la base de travail a été améliorée pour la dernière fois en juin 2017 (voir [rapport dans EWC-News 4/2017](#)). En octobre 2012, le comité de groupe français a été fusionné avec le CEE (voir [rapport dans EWC-News 4/2012](#)). La présidence reste à l'employeur, le côté salarié élit 52 délégués, dont la moitié en France. Pour la première fois, onze petits pays de moins de 150 employés auront trois sièges communs. Les 2 500 employés du Royaume-Uni sont représentés par un mandat d'invité sans droit de vote. Le comité d'entreprise SE se réunira deux fois par an et le secrétaire aura une libération à temps plein.

Outre le bureau, composé de 17 représentants des travailleurs, qui se réunit tous les trimestres, il existe trois comités stratégiques, chacun composé de 18 à 22 représentants des travailleurs, qui se réunissent tous les six mois : Production de pétrole et de gaz et énergies renouvelables / Raffineries et produits chimiques / Marketing et services. En outre, un comité pour le développement durable, la responsabilité sociale et la sécurité au travail se réunit deux fois par an avec 26 représentants des travailleurs. Tous les comités se réunissent généralement sous la présidence de l'employeur.

Au cours du mandat de quatre ans, chaque délégué a droit à cinq jours de formation, les nouveaux délégués à deux jours supplémentaires. Le comité d'entreprise de la SE peut se faire conseiller par les cabinets d'experts de son choix. Le conseil d'administration de Total est composé de douze membres, dont un représentant des salariés actionnaires et un représentant des salariés élu par le comité d'entreprise de la SE.

[Rapport sur le contenu de l'accord SE](#)
[Déclaration du CEE sur la transformation en SE](#)

Les négociations sur la SE ont échoué chez le spécialiste de l'automatisation



Depuis le 13 juillet 2020, Pepperl+Fuchs est une société européenne (SE). Avec 6 300 employés dans le monde, l'entreprise familiale de Mannheim fabrique des composants électroniques pour l'industrie. La conversion en SE devenait extrêmement urgente, car l'Allemagne, avec 1 874 salariés, n'est pas loin des 2 000 travailleurs, seuil de constitution d'un conseil de surveillance paritaire. Cela signifiait que la participation d'un tiers des travailleurs au conseil de surveillance a pu être gelée de manière permanente. Pepperl+Fuchs n'est que la troisième société dans laquelle aucun accord SE avec le groupe spécial de négociation n'a été conclu. Les autres cas étaient le fabricant de films RKW à Frankenthal (voir [rapport dans EWC-News 4/2008](#)) et le chantier naval Abeking & Rasmussen à Lemwerder (voir [rapport dans EWC-News 3/2016](#)).

Si les négociations échouent, les dispositions de référence de la directive SE s'appliquent. Cela signifie qu'un comité d'entreprise SE de 24 membres sera formé pour les 3 000 salariés en Europe, dont sept d'Allemagne et deux de Hongrie. Les 15 autres pays ont chacun un siège. Il se réunit une fois par an et élit un comité restreint de trois membres. Contrairement à la directive sur les CEE, une réunion plénière est toujours organisée dans des circonstances exceptionnelles. Les dispositions de référence donnent également au comité d'entreprise de la SE le droit à une double consultation : si la direction centrale n'agit pas conformément à son avis, elle peut le rencontrer à nouveau pour parvenir à un accord. Tous les coûts nécessaires sont pris en charge sans limites budgétaires et il n'y a pas de date limite pour la consultation. Pour ces raisons, la solution de repli offre de meilleures conditions qu'un mauvais accord SE.

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

9. Un regard au-delà de l'Europe

Éviter les effets négatifs de la pandémie Corona sur l'emploi

L'entreprise alimentaire française Danone a déclaré le 3 août 2020 qu'elle était prête à entamer des négociations avec l'UITA, l'union internationale des syndicats de l'alimentation, pour ses 100 000 salariés dans le monde. L'objectif de cet accord est de fournir un filet social contre les changements de la situation de l'emploi dans les différents pays ou sites, par exemple à travers de mesures de qualification. Dans une déclaration commune, Danone s'engage à donner la priorité au maintien de l'emploi au sein du groupe et à faire des efforts particuliers pour aider les personnes ayant un niveau de qualification et de salaire inférieur, les femmes et les personnes exposées au racisme institutionnel et à la discrimination. La déclaration commune s'applique non seulement au Tiers Monde, mais aussi



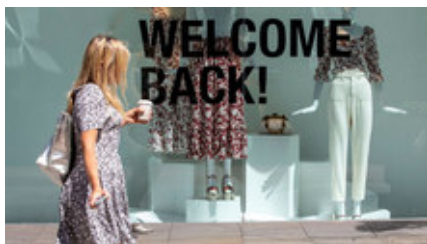
à la Bavière. L'usine laitière de Rosenheim (photo), qui emploie 160 personnes, doit être fermée en juillet 2021. Il y a eu plusieurs grèves de courte durée en septembre 2020.

[Rapport sur le début des négociations mondiales](#)

[Le texte de la déclaration commune](#)

[Rapport sur les grèves à Rosenheim](#)

Mesures de sauvegarde globales dans l'industrie de l'habillement



Le 4 août 2020, la direction centrale du groupe textile espagnol Inditex a signé une déclaration commune avec la Confédération internationale des syndicats de l'industrie (industriALL), basée à Genève. Dans cette déclaration, Inditex, en tant que l'une des plus grandes entreprises d'habillement au monde s'engage à garantir la santé et la sécurité de tous les travailleurs de la chaîne d'approvisionnement. Les fournisseurs doivent prendre des mesures de protection spéciales et fournir les équipements de

protection nécessaires.

Un objectif important de la déclaration est également de créer les conditions financières permettant aux fournisseurs des pays producteurs tels que le Pakistan ou le Bangladesh de payer les salaires sans interruption et de maintenir les niveaux d'emploi. Depuis 2007, Inditex a un accord-cadre international avec les syndicats et en novembre 2019 a été créé pour la première fois un comité syndical mondial (voir [rapport dans EWC-News 4/2019](#)).

[Rapport sur la conclusion de la déclaration](#)

[Le texte de la déclaration commune](#)

[Rapport sur le dialogue social mondial durant la crise Corona](#)

La sécurité de l'emploi pendant cinq ans chez Volkswagen au Brésil

Du 15 au 21 septembre 2020, il y a eu des votes dans les quatre usines de Volkswagen Brésil dans les États de São Paulo et de Paraná. Les travailleurs ont voté en faveur d'une convention collective prévoyant des indemnités pour les départs volontaires et une garantie d'emploi de cinq ans pour les autres travailleurs. Les salaires seront temporairement gelés et, à partir de 2021, un nouveau barème s'appliquera à toutes les nouvelles embauches. Le plan initial était de licencier 5 200 des 15 000 travailleurs.



[Rapport sur la convention collective d'entreprise](#)

10. Les sites web intéressants

Les conséquences sociales de la pandémie Corona en Europe



Depuis fin mars 2020, l'Institut syndical européen (ETUI) de Bruxelles présente sur son site Internet les conséquences sociales de la pandémie Corona dans les pays de l'UE. La surveillance se concentre sur les actions syndicales et les conventions collectives liées à la pandémie, les plans et les données des gouvernements et de la Confédération européenne des syndicats, les réactions des institutions de l'Union européenne et les sources internationales. Cette nouvelle offre d'information est complétée par une chronologie très détaillée de tous les événements depuis le début de l'année 2020.

[Le site de l'ETUI sur l'impact social](#)

[Le calendrier de la pandémie de Corona](#)

[Fiches d'information de la Confédération européenne des syndicats](#)

Podcast sur une culture d'entreprise axée sur les travailleurs

Depuis mai 2020, il existe un podcast de l'Académie du travail de Francfort. Les visions d'une culture d'entreprise du futur sous différents angles y sont discutées par des scientifiques et des praticiens, y compris des comités d'entreprise, des responsables des ressources humaines et des représentants d'associations. Fondée en 2015, l'Académie du travail propose des cours et de la formation continue dans les domaines de la cogestion et des relations industrielles ainsi que des ressources humaines et la gestion vue sous l'angle des salariés.

[Le podcast sur la culture d'entreprise](#)
[Le site de l'Académie du travail](#)



Vue sur l'Europe de l'Est et la Russie

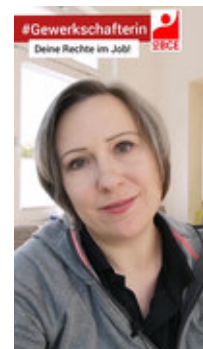


Depuis 2003, le Centre de recherche « Europe de l'Est » de l'Université de Brême fournit régulièrement un résumé des développements politiques, économiques et sociaux actuels en Russie. D'autres pays de la région postsoviétique ont été ajoutés par la suite : la Pologne et l'Ukraine en 2006, l'Asie centrale en 2008 et la Biélorussie en 2011. Les analyses par pays sont disponibles par abonnement gratuit et sur un site web séparé. Il existe également une base de données avec une chronique des événements qui peut être filtrée selon des critères spécifiques.

[Le site web des analyses par pays](#)
[La base de données avec la chronique des événements](#)
[Rapport sur les manifestations en Biélorussie](#)

Une syndicaliste sur le portail vidéo chinois TikTok

Depuis mai 2019, Maria Engfer-Kersten est représentée sur le réseau social TikTok, un réseau qui connaît la croissance la plus rapide au monde. Elle est probablement la syndicaliste la plus prospère. Les vidéos sont principalement utilisées par les jeunes. Ses contributions portent sur la justice, l'équité dans le monde du travail ou la tolérance. Lors des manifestations « Black lives matter » aux États-Unis, par exemple, elle a publié une vidéo sur le racisme sur le lieu de travail qui a été regardée par 140 000 personnes, dont 10 000 ont « aimé » la contribution. Les comptes syndicaux sur Facebook ou Twitter atteignent rarement une telle portée. Mais il y a un problème : TikTok se réserve le droit de retirer des contenus politiques si c'est dans l'intérêt de la dictature chinoise. Maria Engfer-Kersten organise des campagnes d'adhésion au sein de la fédération syndicale IG BCE et est candidate au Bundestag allemand en 2021 pour les sociaux-démocrates dans une circonscription de la région de Hanovre.



[Le compte sur TikTok](#)
[Rapport de la confédération DGB sur le compte](#)
[Le site de Maria Engfer-Kersten](#)

11. Les nouvelles publications



Nouveau magazine sur les questions européennes du travail

En avril 2020, le premier numéro du magazine EZA a été publié en six langues. À l'avenir, ce magazine fournira trois fois par an des informations sur les syndicats, la politique sociale et la participation des travailleurs en Europe dans une perspective sociale chrétienne. L'éditeur est le Centre européen pour les questions relatives aux travailleurs (EZA) à Königswinter (près de Bonn), auquel appartiennent des organisations de travailleurs de 30 pays. Ils sont consacrés au travail d'éducation internationale et à l'avenir du modèle social européen, avec un accent particulier sur les projets relatifs à la participation des salariés en Europe centrale et orientale. Le premier numéro du magazine est consacré aux pays des Balkans occidentaux, aux attentes de la Commission européenne concernant un « accord social » et au travail syndical au Danemark.

[Télécharger le magazine](#)
[Télécharger les autres versions linguistiques et l'abonnement](#)

Le système de la codétermination allemande en anglais

Début juillet 2020, la Fondation Hans Böckler a présenté un guide en anglais pour les nouveaux du système allemand des relations industrielles. Une version précédente a été publiée pour la première

fois en octobre 2000 et a été mise à jour plusieurs fois. Une version entièrement révisée est maintenant disponible. Ce guide s'adresse aux non-Allemands qui rencontrent la codétermination pour la première fois : les dirigeants, les investisseurs, les syndicalistes, les élus au CE. On constatera probablement au début que certaines parties du système semblent peu familières et uniques à l'Allemagne (bien que l'Autriche en partage de nombreux éléments). La codétermination est soumise à un certain nombre de règles juridiques et donne aux représentants des travailleurs le droit d'influencer les décisions dans l'intérêt des travailleurs. Cela se passe à deux niveaux : au sein des conseils de surveillance des grandes entreprises de 500 salariés ou plus (gouvernance d'entreprise) et sur le lieu de travail par le biais du comité d'entreprise.



[Informations complémentaires](#)

[Télécharger le guide](#)

[Brochure du gouvernement fédéral avec des textes juridiques](#)

Livre accompagnant la présidence allemande du Conseil européen



Le 15 juillet 2020, le ministère fédéral du Travail a édité une publication de 356 pages contenant des interviews, des points de vue, des analyses et des contributions scientifiques sur les thèmes prioritaires de la présidence européenne dans le domaine du travail et des affaires sociales. Dans le chapitre « Europe sociale », le projet de directive européenne sur le revenu minimum est examiné à l'aide d'exemples pratiques de la Grèce, du Portugal et de la Suède. Le chapitre « Nouveau monde du travail » traite de la numérisation, de l'intelligence artificielle et de la formation continue. La protection des travailleurs indépendants dans l'économie de plate-forme est présentée avec les bonnes pratiques de la Belgique, de la France et de l'Estonie. Un chapitre séparé est consacré au respect des droits de l'homme tout au long des chaînes d'approvisionnement mondiales et à la législation sur le devoir de vigilance (voir [rapport dans EWC-News 4/2019](#)). Bien que peu

de choses bougent par le biais d'engagements volontaires, les associations patronales allemandes continuent à s'opposer à une diligence raisonnable contraignante en matière de droits de l'homme.

[Informations complémentaires sur le manuel](#)

[Télécharger le manuel](#)

[Exigences de la Fondation Hans Böckler à l'égard de la présidence du Conseil](#)

[Communiqué de presse du gouvernement fédéral sur la loi relative au devoir de vigilance](#)

Pourquoi les syndicats sont-ils sur la défensive et le mouvement écologiste a-t-il du succès ?

Fin juillet 2020, a été publié ce bilan politique de l'évolution sociale par Dierk Hirschel, l'économiste en chef de longue date du syndicat allemand ver.di. Bien que les divisions sociales et la surexploitation de la nature s'intensifient, les syndicats et les partis à gauche du centre sont de moins en moins ancrés dans les milieux des bas et moyens salariés. « Les dompteurs du capitalisme, autrefois couronnés de succès, semblent avoir oublié leur métier », écrit-il dans « Le poison de l'inégalité ». Le livre commence par la pandémie de Corona (« Le capitalisme est malsain »), qui met encore plus en évidence les inégalités et la « santé en tant que marchandise » (« l'État-providence en béquilles »). Il analyse la crise climatique, la crise de la démocratie et la crise des réfugiés, mais donne également des indications sur la manière dont le contre-pouvoir syndical et les politiques de réformes socio-écologiques peuvent être combinés. Les nouvelles luttes ouvrières telles que les « grèves des crèches », la consolidation des tarifs chez Amazon ou Ryanair, et les éléments d'un Green New Deal sont donnés en exemple.



[Informations complémentaires](#)

[Commander le livre](#)

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

Un distributeur danois de matériaux de construction entame des négociations CEE

Les 2 et 3 septembre 2020, le groupe spécial de négociation (GSN) du groupe Stark a été constitué à Copenhague. Avec 10 000 employés, il est l'un des plus grands négociants de matériaux de



construction de Scandinavie et appartient à un investisseur financier américain. La réunion s'est déroulée dans un hôtel en face à face malgré la pandémie Corona. La direction centrale n'a pas voulu courir le risque de dépasser le délai de six mois pour la convocation du GSN, car cela aurait abouti à un CEE « par force de loi ». L'EWC

Academy est chargée de conseiller le GSN, en collaboration avec le syndicat danois des employés HK. La délégation allemande avait déjà commencé à travailler sur un projet d'accord en juin 2020 (voir [rapport dans EWC-News 2/2020](#)).

Plainte contre un grossiste pharmaceutique américain

Le 8 octobre 2020, les élus du CEE d'Alliance Healthcare ont déposé une plainte contre la direction centrale auprès du Comité central d'arbitrage (CAC) à Londres, la première instance pour les litiges en droit britannique des CEE. Le secrétaire d'Espagne avait informé de façon critique les travailleurs de son pays sur un projet d'externalisation. Bien que le projet ait déjà été annoncé par la direction sur l'intranet, la direction centrale a considéré qu'il s'agissait d'une violation du devoir de confidentialité.



En guise de sanction, il a exclu le secrétaire du CEE de toutes les réunions ultérieures avec la direction et a imposé une retenue sur salaire de cinq jours. Du côté des salariés, il s'agit d'une discrimination dans l'exercice du mandat, ce qui est expressément interdit par la directive CEE. Le 29 juillet 2020 à Bruxelles, le secrétaire général de la Fédération européenne des syndicats de l'industrie (industriALL) a attiré l'attention de la direction centrale dans une lettre de protestation sur le fait que la révocation du mandat imposée unilatéralement par l'employeur était une violation évidente des procédures de nomination et d'élection applicables à un CEE.

Le comité d'entreprise européen d'Alliance Healthcare est un organe mixte présidé par l'employeur. Comme il y a toujours eu des problèmes du côté des travailleurs pour tenir leurs réunions internes avant et après et pour organiser leur travail de CEE de manière indépendante, les négociations sur les modifications de l'accord CEE sont en cours depuis octobre 2019 avec le soutien de l'EWC Academy (voir [rapport dans EWC-News 3/2019](#)). L'EWC Academy a également été sollicitée pour fournir des conseils juridiques dans le cadre de la procédure devant le CAC.

L'entreprise d'emballage autrichienne continue de torpiller le dialogue social



Le groupe Mayr-Melnhof est le seul cas en Autriche pour lequel il y a eu une procédure judiciaire concernant le comité d'entreprise européen. Depuis avril 2019, la direction centrale ne finance qu'une seule réunion plénière par an et aucune réunion du bureau. Comme il s'agit d'une violation flagrante de la loi, les tribunaux d'Autriche et d'Allemagne se penchent sur la question (voir [rapport dans EWC News 3/2019](#)). Mais qui paie les frais juridiques en Autriche? La direction centrale refuse, c'est pourquoi une nouvelle affaire judiciaire est en préparation. Les conflits se sont intensifiés après l'échec des négociations sur un nouvel

accord CEE. Depuis avril 2018, le CEE travaille comme CEE par force de loi sur base des dispositions subsidiaires, c'est la seule entreprise en Autriche (voir [rapport dans EWC-News 2/2018](#)). Pour l'employeur les dispositions subsidiaires sont beaucoup trop étendues - et il les ignore. L'EWC Academy conseille le CEE dans le cadre de ce litige.

[Rapport du syndicat ver.di sur le dialogue social à Mayr-Melnhof](#)

13. Dates actuelles des 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 838 représentants des salariés de 288 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 internes et les interventions auprès d'autres organisateurs.

[Aperçu des prochaines dates de formations](#)

Séminaire CEE et SE au château de Montabaur

Notre séminaire annuel de base pour les membres (y compris les futurs membres) des comités d'entreprise européens, des comités d'entreprise de la SE et des groupes spéciaux de négociation aura lieu du 20 au 23 octobre 2020 à Montabaur. Le château est situé à la gare TGV, à mi-chemin entre Francfort-sur-le-Main et Cologne. Plusieurs modules de séminaires pour débutants et avancés y sont proposés. Le séminaire a lieu malgré la pandémie de Corona, les inscriptions restent possibles.



Le séminaire a lieu malgré la pandémie de Corona, les inscriptions restent possibles.

[Le programme du séminaire de base](#)
[Rapport d'un précédent séminaire de base à Montabaur](#)

13e Conférence de Hambourg pour les comités d'entreprise européens et SE (sous réserve de l'évolution du Corona)



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. L'un des principaux sujets sera le traitement approprié des informations confidentielles que le CEE reçoit - ou ne reçoit pas (voir [rapport dans EWC-News 2/2020](#)). En outre, la situation juridique des comités d'entreprise européens après le Brexit sera à l'ordre du jour (voir [rapport dans EWC-News 2/2020](#)).

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

Séminaire sur les relations industrielles en Hongrie (sous réserve de l'évolution du Corona)

Du 14 au 16 avril 2021 est prévu un séminaire à Budapest, il s'adresse principalement aux membres des comités d'entreprise des sociétés ayant des sites en Hongrie. Quelle est la situation actuelle dans un pays où règne le plein emploi et où les salaires ont fortement augmenté ? Quels sont les droits des comités d'entreprise et des syndicats ? Comment fonctionne la représentation des travailleurs sur le lieu de travail ? Des experts et des praticiens de Hongrie feront rapport sur ces questions. La forte interdépendance de l'industrie automobile a conduit, par exemple, à des interruptions de production en Allemagne en janvier 2019 à cause d'une grève en Hongrie (voir [rapport dans EWC-News 1/2019](#)).



[Le programme du séminaire](#)
[Rapport de presse sur la situation syndicale en Hongrie](#)

Formations intra

Vous trouverez ici un aperçu des thèmes possibles pour les séminaires intra :

[Exemples de séminaires intra](#)

14. Mentions légales

Les EWC News sont publiées par :

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

Distribution de l'édition allemande : 22.755 destinataires
Distribution de l'édition anglaise : 3.995 destinataires
Distribution de l'édition française : 3.996 destinataires
Des archives de la Newsletter : www.ewc-news.com

Cliquer ici pour vous [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