


[Téléchargement en format pdf](#)

[Archives](#)

[Dieser Newsletter auf Deutsch](#)

[This newsletter in English](#)

Bienvenu à l'édition n° 3 / 2021 de EWC News

Contenu

1. [Le DAX atteint par la volonté d'échapper à la codétermination](#)
2. [Le parlement européen veut renforcer la participation](#)
3. [Fort recul des accords d'entreprises transnationaux](#)
4. [Rapports de pays individuels](#)
5. [Les décisions judiciaires récentes](#)
6. [Les nouveaux comités d'entreprise entrent en fonction](#)
7. [Conversions actuelles en SE](#)
8. [Politique contractuelle des comités d'entreprise européens](#)
9. [Un regard au-delà de l'Europe](#)
10. [Sites web intéressants](#)
11. [Nouvelles publications](#)
12. [L'EWC Academy : des exemples de notre travail](#)
13. [Les dates actuelles des séminaires](#)
14. [Mentions légales](#)

1. Le DAX atteint par la volonté d'échapper à la codétermination

L'indice directeur allemand: moins de femmes et de représentants des travailleurs



Le 20 septembre 2021, l'indice boursier allemand (DAX) est passé de 30 à 40 entreprises. Cette réforme a été motivée par les événements autour du prestataire de services de paiement Wirecard en juin 2020, qui ont nécessité que le DAX change d'image. Mais les nouveaux membres du DAX modifient négativement l'indice directeur, si on tient compte du quota de femmes et la cogestion. Dix des 40 entreprises du DAX n'ont aucun salarié dans le conseil de surveillance.

L'insolvabilité de Wirecard, membre du DAX, est considérée comme étant l'un des plus grands scandales de fraude de l'histoire allemande d'après-guerre. La situation financière réelle du groupe n'a pas pu être découverte à un stade précoce, entre autres parce que la direction avait délibérément empêché la codétermination au conseil de surveillance et la création de comités d'entreprise (voir [rapport dans EWC News 3/2020](#)). Wirecard a été un cas exceptionnel dans le DAX. En 2015, il y avait encore des représentants salariaux dans toutes les entreprises du DAX, le déclin a commencé par après. Sur les 30 membres précédents, 26 ont actuellement un conseil de surveillance paritaire, un membre est soumis à la participation du tiers. Trois entreprises s'étaient retirées de la cogestion, comme le groupe immobilier Deutsche Wohnen, où un conflit juridique sur la composition du conseil de surveillance va d'instance en instance depuis des années (voir [rapport dans EWC News 4/2018](#)). Le groupe de gaz et de technologie Linde a déplacé son siège de Munich à Dublin afin d'économiser des impôts et de se débarrasser de la codétermination. Ce qui a déclenché un conflit avec les syndicats en 2017 (voir [rapport dans EWC News 2/2017](#)).

Sur les dix nouveaux membres du DAX, seules deux entreprises ont un conseil de surveillance avec une représentation paritaire et deux autres du tiers. Deux autres entreprises ont pu échapper à la cogestion en se transformant en société européenne (SE) : en décembre 2016, le service de livraison de nourriture HelloFresh (voir [rapport dans EWC News 1/2017](#)) et en février 2021, le grossiste de produits chimiques Brenntag (voir [rapport dans EWC News 1/2021](#)). Le groupe aérospatial Airbus et le groupe pharmaceutique Qiagen utilisent des sociétés-écrans aux Pays-Bas. Les groupes étrangers sont exemptés de la cogestion néerlandaise si elles n'ont qu'un très petit effectif sur place. En outre, il existe des avantages fiscaux (voir [rapport dans EWC News 4/2013](#)). L'entreprise de vente par correspondance de mode Zalando avait stipulé une participation d'un tiers au conseil de surveillance lors de sa transformation en SE en mars 2014, alors qu'elle comptait déjà à l'époque plus de 2 000

salariés en Allemagne. La plainte du syndicat ver.di, qui avait été ignoré lors de l'élection du groupe spécial de négociation, n'a cependant pas abouti (voir [rapport dans EWC News 4/2015](#)).

[Rapport de presse sur l'affaiblissement de la codétermination](#)

[Rapport de la Confédération européenne des syndicats](#)

[Rapport de presse sur le faible quota de femmes parmi les nouveaux membres du DAX](#)

Une discussion de fond est à prévoir après les élections au Bundestag

Depuis des années, la Fondation Hans Böckler présente des chiffres actualisés et souligne que le système allemand de cogestion au sein des conseils de surveillance est de plus en plus miné par les conversions de SE et les formes juridiques étrangères (voir [rapport dans EWC News 2/2020](#)). En février 2017, le Bundesrat allemand a appelé à une initiative législative pour mettre fin à la possibilité d'éviter la codétermination (voir [rapport dans EWC News 1/2017](#)). Plus récemment, en mai 2021, une motion des Verts au Bundestag a échoué, mais plusieurs partis ont publiquement commenté ou explicitement inclus ce point dans leur manifeste électoral (voir [rapport dans EWC News 2/2021](#)). En juin 2021, la Fondation Hans Böckler a présenté un projet de loi sur l'extension de la codétermination allemande aux entreprises étrangères.

[Rapport sur le projet de loi](#)

[Le texte du projet de loi](#)

[Vidéo sur les tentatives pour éviter la codétermination](#)

2. Le parlement européen veut renforcer la participation

Nouvelle initiative pour une directive-cadre

Le 1er juillet 2021, le projet de rapport sur la « démocratie au travail » a été examiné par la commission de l'emploi et des affaires sociales. Elle demande une directive-cadre sur l'information, la consultation et la participation des travailleurs pour consolider les directives existantes (notamment CEE, SE, SCE, information et consultation au niveau local, fusions d'entreprises). Elle demande également une révision de la directive sur l'établissement d'un comité d'entreprise européen. L'auteur du rapport est la sociale-démocrate allemande Gabriele Bischoff, qui a travaillé pour la Confédération allemande des syndicats (DGB) pendant de nombreuses années avant de devenir députée européenne. La commission se prononcera à l'automne 2021 et la plénière du Parlement européen en novembre 2021.



En ce qui concerne la directive CEE, le rapport invite la Commission européenne à

- garantir les droits d'information et de consultation afin que le comité d'entreprise européen puisse donner son avis avant la fin de la consultation
- garantir l'accès à la justice
- mettre fin aux exemptions pour les anciens accords « volontaires » après plus de 20 ans
- introduire des sanctions
- consolider le concept de « caractère transnational d'une matière »
- prévenir l'abus des règles de confidentialité
- Assurer une coordination efficace de l'information, de la consultation et de la participation aux niveaux local, national et européen

Mettre fin à la fuite de la codétermination par la conversion en SE

En ce qui concerne le gouvernement d'entreprise, le rapport demande que des représentants des salariés siègent à l'avenir dans les conseils de surveillance ou d'administration de tous les pays de l'UE, à savoir

- avec deux ou trois sièges dans les petites entreprises de 50 à 250 employés, comme c'est déjà le cas aujourd'hui dans les pays scandinaves
- un tiers des sièges dans les entreprises de 250 à 1 000 employés
- la moitié des sièges dans les grandes entreprises de plus de 1 000 employés

Le rapport critique également les failles du statut de la société européenne (SE) qui sont utilisées pour contourner les règles nationales en matière de codétermination. Il en va de même pour les fusions transfrontalières, la scission d'entreprises en structures complexes ou l'externalisation dans les

chaînes d'approvisionnement et de sous-traitance. Le sujet avait récemment aussi occupé le Bundestag allemand (voir [rapport dans EWC News 2/2021](#)).

[Les explications au rapport par Gabriele Bischoff](#)

[Le texte du projet de rapport](#)

[Vidéo du débat](#) (à partir de la minute 13:51, interprétation disponible en 18 langues)

[Position de la Confédération européenne des syndicats sur la directive-cadre](#)

[Évaluation de la directive CEE par le service scientifique du Parlement européen](#)

Annnonce d'un événement

Lors du prochain symposium de Hambourg pour les comités d'entreprise européens, le 24 janvier 2022, Gabriele Bischoff, membre du Parlement européen et auteur de ce rapport, présentera de nouveaux développements.



TIPP !

3. Fort recul des accords d'entreprises transnationaux

Une analyse qui donne à réfléchir en France



En juin 2021, l'Institut de recherches économiques et sociales (IRES) français, proche des syndicats et comparable à la fondation allemande Hans Böckler, a présenté un inventaire des accords-cadres avec les multinationales. On peut en distinguer trois types. Au niveau mondial, on comptait au total 218 accords-cadres internationaux (ACI) à la fin de 2020, et en Europe 166 accords d'entreprise transnationaux sur les questions sociales ou la gestion des restructurations. Le troisième type d'accords transnationaux, les quelque 1 200 accords CEE et SE sur le fonctionnement des comités d'entreprise, ne sont pas inclus dans cette analyse.

Il est à noter que la plupart des accords ont été conclus dans des entreprises françaises : 25% de tous les accords-cadres internationaux et la moitié de tous les accords d'entreprise européens. En revanche, les entreprises dont le siège est au Royaume-Uni ne représentent que 2 à 3%. Malgré leur population relativement faible, les pays nordiques occupent la première place avec 18% des accords-cadres mondiaux - une indication claire de la force du partenariat social. En revanche, l'Allemagne, qui est le pays européen le plus fort économiquement, ne représente que 11% de tous les accords internationaux et 16% de tous les accords européens. Les entreprises américaines hésitent à conclure des accords-cadres mondiaux, mais ont conclu un nombre similaire d'accords à l'échelle européenne que les entreprises allemandes. La Belgique et les Pays-Bas sont à égalité pour les accords mondiaux, mais présentent une image complètement différente pour les accords d'entreprise à l'échelle européenne : la Belgique représente 7% et les Pays-Bas aucun. La plupart des accords-cadres existent dans les secteurs de la métallurgie, de la chimie et de la construction.

Questions juridiques et pratiques non résolues

Après l'augmentation continue du nombre d'accords transnationaux depuis le début du millénaire, un pic a été atteint en 2008. Par la suite, ce nombre ne cesse de diminuer chaque année, surtout en Allemagne. Il est presque impossible d'amener davantage d'entreprises à conclure un accord avec les syndicats ou le comité d'entreprise européen. Les nouveaux accords n'existent généralement que dans les entreprises qui avaient déjà signé un autre accord. En outre, la protection juridique de ces accords n'a pas été clarifiée à ce jour, ce qui a été fortement critiqué par le Parlement européen en septembre 2013 (voir [rapport dans EWC News 3/2013](#)).

La question de savoir qui doit mener les négociations avec les entreprises fait également l'objet d'un différend. 94% des accords-cadres mondiaux ont été négociés et signés par les syndicats, le reste par les CEE. Dans le cas des accords d'entreprise européens, c'est l'inverse qui se produit : plus de la moitié ont été négociés par le comité d'entreprise européen ou le comité d'entreprise SE, 14% seulement par les syndicats et le reste par les comités d'entreprise et les syndicats ensemble. Dans ce contexte, les Fédérations syndicales européennes remettent fondamentalement en cause la légitimité des comités d'entreprise européens. Ils veulent un système à deux niveaux comme en France : le comité d'entreprise est responsable de l'information et de la consultation, les négociations sont la prérogative des syndicats (voir [rapport dans EWC News 3/2010](#)).

L'analyse de l'IRES y voit la raison principale pour laquelle il n'y a pratiquement pas eu de nouveaux accords d'entreprise à l'échelle européenne depuis 2017. Alors que les accords-cadres internationaux doivent être approuvés par une majorité de syndicats dans tous les pays concernés, dans le cas des accords d'entreprise à l'échelle européenne, chaque pays dispose d'un droit de veto de 5% de la main-d'œuvre européenne. Par exemple, en mai 2012, aucune négociation à l'échelle européenne n'a pu avoir lieu dans l'entreprise française Alstom sur l'externalisation du secteur informatique parce que

les syndicats italiens l'ont rejeté (voir [rapport dans EWC News 2/2012](#)). Dans la pratique, les comités d'entreprise européens prennent le relais des négociations, car ils peuvent décider à la majorité. Cependant, cette division des rôles déclenche des critiques de la part des syndicats, le plus récemment en novembre 2020 pour un accord d'entreprise européen pour la banque italienne UniCredit (voir [rapport dans EWC News 4/2020](#)).

[Le texte de l'analyse](#)

[Les bases des accords-cadres internationaux](#)

[Base de données des accords transnationaux d'entreprise](#)

4. Rapports de pays individuels

L'UE rejette les normes sociales élevées de la Suisse



Le 26 mai 2021, l'accord-cadre visant à renforcer les liens entre la Suisse et l'UE a échoué. Lors des négociations qui ont débuté en 2014, l'UE n'était pas prête à accepter le principe « un salaire égal pour un travail égal au même endroit ». Les syndicats suisses ont donc soutenu l'arrêt des négociations et soulignent : « Le Non à l'accord-cadre actuel est un

Oui à l'Europe sociale, à la libre circulation des personnes et à des droits des travailleurs forts pour tous ! »

Afin de bénéficier des avantages du marché intérieur, la Suisse avait conclu des accords bilatéraux complets avec l'UE en 1999 et 2004. C'est ainsi que des pans entiers de la législation européenne ont été transposés dans le droit national suisse. L'accord-cadre était censé rassembler la situation juridique confuse et fragmentée et déterminer comment les futures modifications du droit européen seraient adoptées de manière dynamique par la Suisse. Pour les négociateurs de l'UE, la protection du marché du travail contre les distorsions de la concurrence était plus importante que le principe de la directive européenne sur le détachement des travailleurs (voir [rapport dans EWC News 4/2017](#)), qui sert principalement à protéger les travailleurs.

Les « mesures d'accompagnement » contre le dumping salarial et social

La Suisse n'était pas prête à abolir ses réglementations protectrices contre le dumping salarial et social, par exemple les délais de préavis pour l'entrée en fonction en Suisse, le dépôt d'une garantie pour les amendes, la fréquence des contrôles et le niveau des sanctions. Ces « mesures d'accompagnement » ont été mises en œuvre de 1998 à 2005 dans le cadre de la libre circulation des travailleurs dans le marché unique européen pour lutter contre le travail non déclaré. Un effet secondaire a été que la couverture de la main-d'œuvre suisse par les conventions collectives a augmenté. Pour le Conseil fédéral (le gouvernement de la Suisse), les syndicats sont un facteur important pour lequel l'accord-cadre n'a finalement pas trouvé de majorité.

[Communiqué de presse du Conseil fédéral](#)

[Rapport de presse sur la rupture des négociations](#)

[Résolution du syndicat Unia](#)

[Examen détaillé de l'évolution](#)

[Évaluation de la Confédération allemande des syndicats \(DGB\)](#)

Référendum sur l'indépendance de l'Écosse prévu d'ici deux ans

Comme prévu, les partisans d'une Écosse indépendante faisant partie de l'UE ont remporté l'élection nationale du 6 mai 2021. La Première ministre Nicola Sturgeon (photo) du Parti national écossais (SNP), parti de gauche, n'a manqué la majorité absolue que d'un seul siège et a formé un gouvernement de coalition avec les Verts. Pour la première fois dans l'histoire du Royaume-Uni, il y a maintenant un gouvernement avec deux ministres verts. L'objectif est un référendum sur l'indépendance au plus tard à la fin de 2023.



En septembre 2014, 55% des Écossais avaient voté pour rester au Royaume-Uni lors du premier référendum sur l'indépendance, mais en 2016, ils ont rejeté majoritairement le Brexit. Ce qui a fait changer l'ambiance. Dès mars 2017, Sturgeon a demandé au gouvernement central britannique l'autorisation d'organiser un second référendum d'indépendance, ce qu'il refuse jusqu'à présent. Cependant, le 1er août 2021, le ministre d'État Michael Gove a déclaré de manière surprenante : « S'il y a clairement une volonté manifeste pour un référendum, alors il y en aura un ». Le 27 août 2021, le

secrétaire d'État britannique pour l'Écosse a déclaré qu'un référendum pourrait avoir lieu si, sur une période prolongée, 60% des Écossais le souhaitent. En décembre 2020, les sondages ont montré pour la première fois une majorité de 52% en faveur de l'indépendance et seulement 38% d'opposants. Aujourd'hui, cependant, les indécis sont à nouveau plus nombreux. Néanmoins, la décision d'organiser un référendum n'est probablement qu'une question de temps.

[Rapport de presse sur le nouveau gouvernement écossais](#)

[Rapport de presse sur les ministres verts](#)

[Rapport de presse sur le projet de référendum sur l'indépendance](#)

[Rapport de presse sur la nouvelle position du gouvernement britannique](#)

Changement imminent de gouvernement en Norvège



Jonas Gahr Støre (photo) du parti social-démocrate devrait devenir le nouveau premier ministre. Lors des élections législatives du 13 septembre 2021, cinq partis rouges-verts pourraient obtenir une majorité face aux conservateurs, au pouvoir depuis 2013. Pour la première fois en vingt ans, les cinq pays scandinaves seront alors gouvernés par des sociaux-démocrates. La prospérité de la Norvège est en grande partie due à la production de pétrole en mer du Nord et, en ces temps de crise climatique, cette question a occupé une place importante dans la campagne électorale.

Le parti travailliste veut arrêter de développer de nouveaux champs pétroliers et, à partir de 2025, n'autoriser que les nouvelles voitures à batterie, qui représentent déjà 54 % du marché aujourd'hui. L'alimentation en électricité repose à 99% sur les énergies renouvelables, surtout l'hydroélectricité. Les syndicats doivent être étroitement impliqués afin que la poursuite de la transformation écologique puisse se faire d'une manière socialement acceptable. En Norvège, le taux de syndicalisation est de 50%, ce qui est inférieur à celui des autres pays scandinaves, mais reste considérablement plus élevé que dans le reste de l'Europe. En Finlande, cependant, il est clair qu'une forte adhésion ne signifie pas automatiquement une négociation collective plus forte (voir [rapport dans EWC News 2/2021](#)). La Norvège n'est pas membre de l'UE, mais fait partie de l'Espace économique européen. Le parti travailliste ne veut pas changer cela et pour les CE européens, tout reste comme avant.

[Rapport sur la victoire électorale](#)

[Aperçu des gouvernements scandinaves](#)

[Le paysage syndical actuel en Norvège](#)

5. Les décisions judiciaires récentes

Amende pour une discrimination issue par un ordinateur

Le 5 juillet 2021, l'autorité italienne de protection des données a infligé une amende de 2,6 millions € au service de livraison de nourriture Foodinho, basé à Milan, pour utilisation illégale d'algorithmes. Il appartient à Glovo, une start-up basée à Barcelone et présente dans 21 pays. Foodinho n'avait pas suffisamment informé ses 19 000 chauffeurs du fonctionnement des algorithmes et n'avait pas pris des précautions pour garantir l'exactitude et l'équité des résultats, ils avaient été ensuite utilisés pour évaluer les performances des chauffeurs. Dans certains cas, les chauffeurs ont été exclus de la plateforme par une décision automatisée sans pouvoir contester cette décision.



[Communiqué de presse de l'autorité de protection des données](#)

[Rapport sur le contexte juridique](#)

[Les tâches de l'autorité italienne chargée de la protection des données](#)

En décembre 2020, le tribunal du travail de Bologne avait condamné le service de livraison britannique Deliveroo à payer des dommages et intérêts pour violation des droits des travailleurs et discrimination par le biais d'un algorithme (voir [rapport dans EWC News 1/2021](#)). Un jugement similaire a été rendu en février 2021 par le tribunal de district d'Amsterdam contre le service de transport Uber (voir [rapport dans EWC News 2/2021](#)).

[Étude sur les systèmes algorithmiques dans la gestion des ressources humaines](#)

Le comité d'arbitrage britannique se contredit



Le 11 août 2021, le Comité central d'arbitrage (CAC) de Londres a annoncé la deuxième partie de sa décision concernant la grande banque britannique HSBC. Après avoir exclu l'ensemble du personnel britannique du CEE à partir du 1er janvier 2021, elle applique désormais le droit irlandais. Le 22 juin 2021, le CAC avait déclaré admissible l'exclusion des parties britanniques de l'entreprise du CEE, car elle serait conforme à la formulation de l'accord CEE (voir [rapport dans EWC News 2/2021](#)).

Toutefois, la question de savoir si une entreprise britannique peut modifier la loi applicable sans le consentement exprès des représentants des travailleurs n'a pas été résolue. Le Royaume-Uni est le seul pays non membre de l'UE à disposer d'une loi CEE valide à laquelle toutes les entreprises britanniques opérant en Europe sont soumises, même après le Brexit. Auparavant, uniquement les entreprises de pays tiers (USA, Japon) avaient le droit de choisir librement le droit national et de déplacer le CEE dans un autre pays. Le CAC a déclaré que la décision unilatérale de la direction centrale de HSBC de localiser le CEE à Dublin était légale, contredisant sa propre décision du 1er juin 2021 concernant la compagnie aérienne easyJet (voir [rapport dans EWC News 2/2021](#)). La seule différence entre ces deux cas est que HSBC dispose d'un accord CEE et qu'easyJet opère selon des prescriptions subsidiaires avec un CEE « par force de loi ». Le demandeur, le CEE, dispose maintenant de trois mois pour faire appel devant le Tribunal d'appel du travail pour l'Angleterre et le Pays de Galles.

[Le texte de la décision du CAC](#)

Les syndicats perdent aussi en deuxième instance

Le 2 septembre 2021, la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) a rejeté un appel de la Fédération syndicale européenne des services publics (FSESP) contre un jugement de première instance du 24 octobre 2019 (voir [rapport dans EWC News 4/2019](#)). Cela signifie que les syndicats ont finalement échoué à faire appliquer par directive européenne un accord sur l'information et la consultation sur le lieu de travail pour 9,8 millions de travailleurs du service public. Le secteur public relevant de la compétence des États membres, la Commission européenne a refusé d'agir.



L'arrêt touche un domaine essentiel du droit du travail de l'UE. Selon le traité sur le fonctionnement de l'UE, les accords conclus dans le cadre du dialogue social peuvent entrer en vigueur en tant que directive européenne si les deux partenaires sociaux le demandent (comme cela s'est produit dans ce cas). Toutefois, la Commission européenne - selon l'arrêt - a toujours le dernier mot. Pour les syndicats, l'autonomie des partenaires sociaux dans l'élaboration de normes sociales minimales dans l'UE, ainsi que le caractère juridiquement contraignant de leurs accords, sont désormais remis en question. La Confédération européenne des syndicats (CES) demande une réunion urgente avec la Commission européenne afin qu'une procédure claire et sûre puisse être établie pour intégrer les conventions collectives dans la législation européenne. « Cet arrêt renforce l'opinion répandue selon laquelle la Cour de justice européenne a du mal à comprendre les relations industrielles et devrait avoir sa propre chambre du droit du travail avec des juges expérimentés dans ce domaine. » Des appels au renforcement du dialogue social figurent également dans le rapport de l'ancienne ministre allemande du travail, Andrea Nahles, du 3 février 2021.

[Communiqué de presse de la Cour](#)

[Le texte de l'arrêt](#)

[Communiqué de presse de la FSESP](#)

[Communiqué de presse de la CES](#)

[Les exigences du rapport Nahles](#)

6. Les nouveaux comités d'entreprise entrent en fonction

Ancienne filiale de Siemens avec un CEE indépendant

Le 17 mars 2021, un accord CEE a été signé pour Siemens Energy, basée à Munich. Le groupe de technologie énergétique est coté en bourse depuis septembre 2020, et Siemens ne détient actuellement qu'une participation minoritaire. Peu après l'introduction en bourse, la direction centrale a annoncé que 7 000 des 91 000 emplois mondiaux seraient supprimés, dont 2 900 en Allemagne. Depuis le spin-off, un groupe de travail avec 17 délégués de onze pays a agi comme une sorte de « CEE provisoire » (voir [rapport dans EWC News 3/2020](#)).



Alors que Siemens travaille encore avec un accord CEE « volontaire » de 1995, qui a été mis à jour plusieurs fois, Siemens Energy est entièrement soumise à la nouvelle directive européenne. Un groupe spécial de négociation a été formé à cette fin et est parvenu relativement rapidement à une conclusion. Le bureau compte cinq représentants : d'Allemagne et des régions d'Europe du Nord-Ouest, du Sud-Ouest et centrale. Il tient quatre réunions régulières par an.

En plus d'une réunion plénière annuelle du CEE, il y a des réunions des membres du CEE avec la direction régionale une fois par an dans chaque région. Cette particularité est une pratique courante dans le groupe Siemens depuis 2008 (voir [rapport dans EWC News 2/2008](#)) et reste d'application pour Siemens Energy. Afin de tenir compte des changements structurels fondamentaux du groupe à l'avenir, des comités au sein du CEE peuvent être formés pour des divisions indépendantes, par exemple. Le secteur des énergies renouvelables est regroupé dans l'entreprise espagnole Siemens Gamesa, où un accord-cadre international avec les syndicats est en place depuis février 2015 (voir [rapport dans EWC News 4/2019](#)).

Avec la scission, la participation des employés au conseil de surveillance a été maintenue. Il est soumis à une codétermination paritaire avec dix représentants des actionnaires et dix représentants des employés, dont six membres du comité de groupe allemand, trois permanents syndicaux d'IG Metall et un cadre. Du côté patronal, Sigmar Gabriel, ancien ministre allemand des Affaires étrangères et dirigeant de longue date du parti social-démocrate, est membre du conseil de surveillance.

[Rapport sur les réductions de personnel en Allemagne](#)

Création du CEE d'un groupe technologique norvégien

Le 14 juin 2021, un accord pour former un CEE a été conclu pour la division technologie marine à Kongsberg, à l'ouest d'Oslo, connue pour son ancienne mine d'argent, à l'origine de la société de défense du même nom. Kongsberg Maritime emploie 7 300 personnes dans le monde et produit des systèmes de localisation, d'arpentage, de navigation et d'automatisation pour les navires marchands et les installations offshore. Le CEE comprend également le Royaume-Uni, où une filiale de Rolls-Royce a été acquise en 2019.



Comme d'habitude en Scandinavie, l'accord du CEE est concis. L'accent est mis sur les pays nordiques, la Pologne et les Pays-Bas. Les petits pays de moins de 100 employés ont un mandat de délégué commun. Le CEE est présidé par le directeur des ressources humaines, qui nomme un secrétaire du CEE pour les tâches administratives. Les délégués (« représentants de consultation ») élisent leur propre président et un bureau de six membres qui se réunissent quatre fois par an avec la direction centrale. D'autres réunions sans la direction sont possibles à tout moment, mais elles doivent avoir lieu virtuellement. Le bureau est explicitement habilité à représenter les intérêts des travailleurs également vis-à-vis de la Commission européenne, du Parlement ou d'autres institutions européennes. Le CEE peut faire appel à un expert rémunéré et à un coordinateur de la Fédération européenne des syndicats de l'industrie (industriALL).

La santé et la sécurité au travail figurent en tête de la liste des responsabilités des CEE, devant les questions commerciales. Le travail intérimaire, l'égalité de traitement et la lutte contre la discrimination figurent également de manière explicite dans le catalogue. Lors de chaque réunion du CEE, les informations sont réparties en quatre catégories de confidentialité : pour les membres du CEE uniquement (A) - pour le CEE et les comités d'entreprise nationaux (B) - pour tous les comités d'entreprise locaux (C) - pour l'ensemble du personnel (D). Dans chaque cas, la direction centrale explique pourquoi la confidentialité est requise et pour combien de temps elle s'applique. En matière des heures de délégation, tous les membres du CEE bénéficient de trois jours par an à leur disposition (en plus des réunions officielles), les membres du bureau de cinq jours et le président-élu de douze jours. En outre, il existe un droit à la formation. Il y a régulièrement une réunion plénière annuelle à laquelle les membres suppléants sont également invités. D'autres sessions plénières sont possibles, mais uniquement sous forme de vidéoconférence.

Une petite entreprise est-allemande de la chimie crée un CEE

Un accord CEE a été signé pour Domo Chemicals à Leuna (Saxe-Anhalt) le 29 juin 2021. L'entreprise, qui produit des matières plastiques, est détenue par une société d'investissement belge et a connu



une forte croissance grâce à des acquisitions. Le CEE représente 2 000 travailleurs dans six pays, dont 700 en Allemagne et en France, 300 en Pologne.

Elle compte 13 membres et fonctionne selon le droit belge, bien que la société soit basée en Allemagne et qu'il n'y ait que 47 employés en Belgique. Calqué sur le modèle du comité d'entreprise belge, il est présidé par le directeur européen des RH, qui nomme un coordinateur pour le travail quotidien du CEE. Les représentants des travailleurs élisent le secrétaire et deux adjoints, qui forment le bureau et rencontrent la direction centrale tous les trimestres (dont au moins deux réunions en face à face). Les réunions plénières du CEE ont lieu deux fois par an sur différents sites de l'entreprise.

L'information et la consultation dans des circonstances exceptionnelles ne peuvent se faire que sous forme de vidéoconférence avec l'accord des élus. Le CEE doit rendre son avis dans les 14 ou 28 jours (selon la complexité de l'affaire) après avoir été informé par la direction centrale. Ceci conclut la consultation. Le CEE peut être assisté dans ses travaux par un expert de la Confédération européenne des syndicats de l'industrie (industriALL) et un expert rémunéré de son choix. Le droit à la formation s'applique tant à la formation collective interne qu'à la participation de élus individuels à des séminaires externes.

7. Conversions actuelles en SE

Une entreprise familiale bavaroise fuit la codétermination

Le 15 juin 2021, un accord de participation SE a été conclu pour les 1 900 employés de Dehn à Nuremberg. Le fabricant de matériel électrique a ainsi pu s'assurer que les représentants des salariés ne feront jamais partie du conseil de surveillance. Un nouveau comité d'entreprise SE (« Forum européen des salariés ») sera créé, composé de 13 membres, dont sept d'Allemagne et un d'Autriche, du Danemark, d'Espagne, de France, d'Italie et de Pologne. Il se réunit deux fois par an à Nuremberg, et deux autres réunions sont admises, mais uniquement virtuellement et sans interprètes. Les vidéoconférences et les conférences téléphoniques peuvent remplacer les réunions en face à face si le bureau de trois membres est d'accord. La direction centrale ne peut pas forcer cela.



L'ordre du jour du comité d'entreprise SE comprend, outre les points minimums légaux, la santé et la sécurité au travail et les accidents. Dans des circonstances exceptionnelles, il n'y a pas de réunion du bureau, mais du comité d'entreprise SE. Toute décision prise en Allemagne qui a des répercussions dans un autre pays relève de la compétence de ce dernier. Les avis doivent être soumis dans un délai de deux semaines. En cas de désaccord, le comité d'entreprise SE peut demander une seconde réunion afin de parvenir à un accord. Ce n'est qu'à ce moment-là que le processus d'information et de consultation est terminé. Toutes les autres parties de l'accord SE sont largement identiques aux dispositions de référence. Les différends concernant l'interprétation de l'accord SE sont discutés au sein d'une commission de médiation paritaire, à condition que les deux parties puissent s'accorder sur un président indépendant. Si cette démarche n'aboutit pas, le litige est immédiatement porté devant le tribunal du travail.

L'entreprise familiale de Hambourg gèle sa participation d'un tiers



Le 29 juin 2021, Eppendorf a conclu un accord de participation SE. Dans quelques jours, le leader mondial du marché des équipements et consommables pour les laboratoires cliniques, environnementaux et industriels fonctionnera en tant que société européenne (SE) et, juste avant de franchir le seuil des 2 000 employés en Allemagne, maintiendra la participation d'un tiers au conseil de surveillance. Les négociations se poursuivent avec le soutien de l'EWC Academy depuis janvier 2021, exclusivement par vidéoconférence (voir [rapport dans EWC News 1/2021](#)).

Le futur comité d'entreprise de la SE compte 18 membres et son mandat est de cinq ans. Deux réunions régulières en face à face par an sont prévues, dont une sans la direction centrale, par exemple pour la formation. Le Royaume-Uni, qui compte la deuxième plus grande main-d'œuvre après l'Allemagne, reste à perpétuité dans le champ d'application de l'accord SE, la Suisse étant également incluse. Le bureau est composé de cinq membres. Les résolutions et les élections peuvent

avoir lieu lors de réunions virtuelles ou par concertation circulaire écrite, sauf si un tiers des délégués s'y oppose.

L'information et la consultation se déroulent en deux étapes typiques des SE. Si la direction centrale n'agit pas conformément à l'avis du comité d'entreprise SE, une nouvelle réunion est organisée pour parvenir à un accord. La protection est particulièrement forte pour les nombreux petits pays qui n'ont pas de comité d'entreprise. Les employés peuvent s'adresser directement au comité d'entreprise de la SE, qui exerce alors un droit de dialogue avec la direction centrale. En cas de restructuration, le comité d'entreprise SE est officiellement responsable déjà de cinq licenciements par pays. Elle dispose de droits d'accès à toutes les usines et de droits d'initiative en matière de protection des données, d'égalité des chances, de santé et de sécurité, de responsabilité sociale des entreprises et de durabilité. Tous les délégués bénéficient de la même protection qu'un élu allemand.

Au conseil de surveillance, les salariés continuent à fournir deux des six membres. Ce qui est nouveau, c'est que chaque comité du conseil de surveillance compte au moins un représentant des salariés. L'accord SE ne peut être modifié que d'un commun accord en ce qui concerne la participation au conseil de surveillance, c'est-à-dire qu'il est pratiquement non résiliable. En ce qui concerne le comité d'entreprise SE, il peut être terminé après dix ans.

Un holding de l'emballage évite de passer à la participation d'un tiers

Le 20 juillet 2021, a été conclu un accord de participation SE sur un site de production de Ringmetall à Berg (Palatinat du Sud). La société holding, basée à Munich, gère vingt sociétés représentant 70% du marché mondial des anneaux de serrage utilisés pour la fermeture des fûts en plastique. Sur les 600 employés en Europe, près de 500 se trouvent en Allemagne et le reste dans quatre autres pays de l'UE. Après l'enregistrement de la SE, qui a eu lieu le 2 août 2021, d'autres acquisitions sont prévues. Toutefois, le conseil de surveillance restera en permanence sans représentants des salariés.



Le futur comité d'entreprise de la SE compte huit membres ; il ne sera pas élargi si l'entreprise se développe. Initialement, six sièges sont attribués à l'Allemagne et un à l'Italie. La France, l'Espagne et les Pays-Bas ont un siège commun. Les deux sites du Royaume-Uni ont été exclus, bien que le pays soit toujours impliqué dans le groupe spécial de négociation. Deux fois par an, le comité d'entreprise SE tient une réunion ordinaire, dont une sous forme de réunion en face à face. Toutes les autres réunions, y compris les réunions extraordinaires, se déroulent généralement uniquement sous forme de vidéoconférences. Le bureau compte trois membres qui ne peuvent généralement se réunir que par vidéoconférence. En cas de désaccord avec l'employeur, une commission de conciliation est constituée, composée de trois assesseurs et d'un président neutre. Tous les autres points correspondent largement aux règles standard de la loi.

8. Politique contractuelle des comités d'entreprise européens

Un conglomérat français renouvelle son accord avec le CEE



Le 30 mars 2021, un accord CEE a été signé à Paris pour le conglomérat français Bouygues, remplaçant l'accord précédent (voir [rapport dans EWC News 4/2012](#)). L'entreprise familiale est la cinquième entreprise de construction en Europe avec 129 000 employés et le troisième opérateur de réseau téléphonique français. Il contrôle également le groupe de médias TF1, la première chaîne de télévision privatisée. 20% des actions sont détenues par le personnel, qui fournit quatre des 14 membres du

conseil d'administration.

Le CEE compte 27 membres, dont 13 sont français, et un siège pour chacun des onze pays de l'UE, la Suisse et le Royaume-Uni. En outre, la Fédération européenne des syndicats de la construction (FETBB) peut désigner un représentant des travailleurs de n'importe quel pays comme membre du CEE et un permanent syndical comme conseiller. Le CEE est présidé par l'employeur, actuellement le fils du fondateur de l'entreprise. Le côté salarial élit un secrétaire et quatre autres membres au bureau, qui, avec le président (l'employeur), forment le comité restreint. Chaque membre du bureau dispose de 220 heures de délégation par an, en plus des réunions officielles et du temps de formation. Tous les frais de fonctionnement sont pris en charge par la société, ainsi qu'un budget distinct de 25 000 € par an pour le bureau. Le CEE se réunit régulièrement une fois par an, ainsi qu'à des dates de formation spéciales et sur demande dans des circonstances exceptionnelles. Comme il est d'usage en France, elle peut faire appel à un cabinet de conseil pour analyser le bilan. Aucun délai n'a été défini

pour donner l'avis, ce qui est inhabituel selon les normes françaises (voir [rapport dans EWC News 1/2014](#)).

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

Conception socialement acceptable des réductions de personnel

Le 29 avril 2021, un accord sur la conception socialement acceptable de la numérisation a été conclu à Hanovre entre le CEE et la direction centrale du groupe touristique TUI. L'ensemble du secteur du tourisme a été durement touché par la crise de Corona (voir [rapport dans EWC News 2/2020](#)). Les agences de voyages, hôtels, compagnies aériennes et bateaux de croisière de TUI avec 50 000 employés dans le monde entier ont dû être presque complètement arrêtés et 8 000 emplois supprimés. Pour sortir de la crise, la plus grande entreprise de tourisme du monde veut devenir une entreprise numérique Travel Tec.



Si ce changement conduit à des licenciements dans les différentes branches européennes, les normes minimales de l'accord s'appliquent. Il s'agit, d'une part, d'une aide pour les entretiens de séparation et de réorientation professionnelle, d'une formation à l'entretien de candidature ainsi que de programmes de formation interne et, d'autre part, de la possibilité de réemploi en cas de reprise économique. Les travailleurs licenciés reçoivent régulièrement des informations sur les postes vacants au sein du groupe. Le CEE de l'entreprise chimique Bayer a conclu un accord similaire avec la direction centrale en novembre 2019 (voir [rapport dans EWC News 1/2020](#)).

TUI dispose d'un Forum européen (c'est le nom du CEE) depuis septembre 1996 sur la base d'un accord « volontaire » de l'article 14 du droit allemand, qui a été mis à jour pour la dernière fois en 2014. Il va bien au-delà de la directive européenne et comprend un comité spécial dédié aux compagnies aériennes du groupe et une procédure écrite sur la consultation en cas de restructuration (voir [rapport dans EWC News 1/2015](#)).

Propre CEE pour la division ingrédients alimentaire du groupe chimique néerlandais



Un accord CEE révisé en vertu du droit allemand a été signé pour DSM Nutritional Products le 17 juin 2021. Le CEE couvre la division des produits pharmaceutiques et des compléments alimentaires du groupe chimique néerlandais DSM, qui est géré depuis la Suisse (Kaiseraugst près de Bâle). Avec 13 000 salariés dans le monde, elle représente la moitié des effectifs de DSM, mais génère deux tiers des ventes. Comme précédemment, la Suisse est représentée par cinq délégués, le Royaume-Uni par un. Six délégués proviennent de cinq pays de l'UE. Le CEE représente un total de 4 000 employés.

Les membres du CEE se réunissent deux fois par an et élisent un président et deux autres membres au bureau. Les réunions avec la direction centrale sont toujours présidées par le directeur européen des RH. Pour le reste, l'accord correspond largement aux prescriptions subsidiaires de la directive européenne. Dans des circonstances extraordinaires, le président-élu du CEE est d'abord informé par la direction centrale. Il peut demander une réunion spéciale, qui doit avoir lieu dans les huit jours. Le CEE peut donner son avis dans un délai raisonnable, il n'y a pas de délai spécifique. Il peut consulter un expert et participer à une formation.

9. Un regard au-delà de l'Europe

Responsabilité de la chaîne d'approvisionnement pour les grands magasins espagnols

Le 14 juillet 2021, la direction de El Corte Inglés a signé un accord-cadre avec les confédérations syndicales CC.OO. et UGT à Madrid. Il renforce l'application des normes internationales en matière de droits de l'homme, de travail, de normes sociales et environnementales dans la chaîne d'approvisionnement mondiale des marques propres du groupe et permet un contrôle par les syndicats. Si des problèmes sont identifiés, une solution est recherchée par le biais du dialogue. Cette entreprise familiale est la plus grande chaîne de grands magasins d'Europe en termes de chiffre d'affaires et se classe au quatrième rang mondial, bien qu'elle ne soit présente que dans la péninsule ibérique.



[Rapport de presse sur la signature](#)
[Explication par le syndicat CC.OO.](#)
[Le texte de l'accord](#)

La holding automobile allemande renforce sa responsabilité sociale



Le 1er septembre 2021, un accord-cadre international a été conclu pour Daimler, il élargit et complète considérablement un accord plus ancien datant de 2002. Les partenaires contractuels de la direction du groupe sont le comité d'entreprise mondial et la Fédération internationale des syndicats de l'industrie (industriALL) à Genève. L'accord inclut non seulement les normes fondamentales du travail de l'Organisation internationale du travail (OIT), mais va bien au-delà. Dans sa description détaillée des directives et des pratiques jusqu'au contrôle, il anticipe déjà la législation sur la chaîne d'approvisionnement (voir [rapport dans EWC News 1/2021](#)).

Par exemple, la lutte contre la violence et le harcèlement sur le lieu de travail est considérée comme faisant partie intégrante de la politique de l'entreprise en matière d'égalité des chances et de non-discrimination. Le groupe s'engage à faire preuve de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme tout au long de la chaîne d'approvisionnement, souhaite accorder une protection particulière aux lanceurs d'alerte, souligne l'importance de la protection des données, fixe des limites à l'utilisation de l'intelligence artificielle et encourage la formation et l'apprentissage tout au long de la vie dans le cadre de la transition vers l'électromobilité. Pour les syndicats, un aspect est particulièrement central : la direction s'engage à la neutralité lorsqu'ils veulent recruter des membres et mettre en place des représentations des salariés. Chez Volkswagen, cela a conduit à la suspension de l'accord-cadre international en janvier 2019 (voir [rapport dans EWC News 1/2019](#)).

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

Plus de 100 entreprises soutiennent déjà le nouvel accord dans la production textile

Le 1er septembre 2021 est entré en vigueur un nouvel « Accord international sur la santé et la sécurité dans l'industrie du textile et de l'habillement ». Après quelques jours, le 6 septembre 2021, le nombre de signataires a déjà dépassé les 100. Il remplace un accord de cinq ans conclu en 2013 sur la construction et la protection contre l'incendie des usines textiles au Bangladesh (voir [rapport dans EWC News 3/2013](#)), qui s'appliquait à 1 600 usines avec deux millions de travailleurs.



Le Bangladesh était le deuxième exportateur mondial de vêtements après la Chine depuis 2010, mais il a perdu ce rang au profit du Vietnam en juillet 2021. Par conséquent, le nouvel accord prévoit une extension à de nouveaux pays. Il est également élargi pour inclure la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme, comme l'exigent les nouvelles lois sur la chaîne d'approvisionnement (voir [rapport dans EWC News 1/2021](#)). En outre, il prévoit une procédure d'arbitrage optimisée en cas de violation des règles de l'accord, des inspections indépendantes dans les usines et des contributions des entreprises textiles pour la formation à la sécurité et l'amélioration des conditions de production sur place.

[Rapport sur le nouvel accord](#)
[Le texte de l'accord](#)
[Liste des signataires](#)

10. Sites web intéressants

Nouveau dictionnaire en ligne sur la sécurité et la santé au travail



Le 23 mars 2021, l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (EU-OSHA) a lancé un nouveau service en ligne : un thésaurus en 25 langues contenant 2 000 termes de sécurité et de santé au travail. Les différents termes sont expliqués en détail dans la langue sélectionnée et les traductions des termes techniques respectifs apparaissent en un clic. Le dictionnaire peut non seulement être utilisé en ligne, mais peut également être téléchargé au format Excel dans n'importe quelle langue. L'Agence

européenne, basée à Bilbao, est un organe de l'Union européenne et propose d'autres outils et guides sur la sécurité et la santé au travail dans de nombreuses langues.

[Le nouveau thésaurus](#)

La surveillance biométrique doit être arrêtée dans le monde entier

Le 7 juin 2021, plus de 200 organisations de défense des droits de l'homme et de protection des données ont appelé à une interdiction totale des technologies de surveillance biométrique. L'utilisation de la reconnaissance faciale en public permet une surveillance de masse, mais aussi une surveillance ciblée discriminatoire. La technologie est capable d'identifier, d'isoler et de suivre les gens partout. Les droits de l'homme et les libertés civiles seraient ainsi mis à mal. L'interdiction s'appliquerait tant aux gouvernements qu'aux entreprises privées. Le 23 juin 2021, la Confédération européenne des syndicats de l'industrie (industriALL) a rejoint cet appel. Elle considère que le droit de réunion, le droit de grève et la liberté d'association des syndicats sont menacés. Depuis octobre 2020, il existe déjà une pétition intitulée « Reclaim your face » pour une interdiction européenne de la surveillance de masse biométrique.



[Explication de la campagne mondiale](#)

[L'appel global en texte](#)

[La déclaration d'industriALL](#)

[La pétition pour une loi européenne](#)

Nouvelle base de données sur le dialogue social



L'Institut syndical européen à Bruxelles a lancé le 29 juin 2021 une nouvelle base de données en ligne des accords issus du dialogue social européen. Il s'agit d'un forum de dialogue institutionnalisé entre les syndicats et les organisations patronales avec la participation de la Commission européenne sur les questions de politique sociale. Il existe depuis le milieu des années 1980. Un accord-cadre sur la numérisation y a été conclu dernièrement en juin 2020 (voir [rapport dans EWC News 3/2020](#)). Outre le dialogue social interprofessionnel, il

existe 43 groupes de travail sectoriels, par exemple pour la transformation du bois, les ports ou les soins de santé.

[La nouvelle base de données de l'Institut syndical européen](#)

[Le site web de la Commission européenne sur le dialogue social](#)

La durabilité environnementale, sociale et économique pour les managers

Le 26 novembre 2021 se déroulera la conférence finale du projet sur « Leadership durable pour un changement juste et vert », que l'association CEC European Managers a réalisé avec les associations de cadres d'Allemagne, du Danemark et de Slovénie avec le soutien financier de l'UE. Le projet dispose de son propre site web où l'on peut trouver les résultats d'une enquête menée auprès de 1 500 cadres d'Allemagne, de France, d'Espagne, d'Italie, de Pologne et du Danemark. D'après les résultats, il existe un écart manifeste entre les objectifs politiques de durabilité et la réalité du monde du travail. Si de nombreux dirigeants sont convaincus de l'importance de la durabilité, celle-ci n'est pas suffisamment mise en pratique dans les entreprises et l'éducation et la formation ciblées des dirigeants font défaut. Des lignes directrices pour un leadership durable ont également été élaborées dans le cadre du projet.



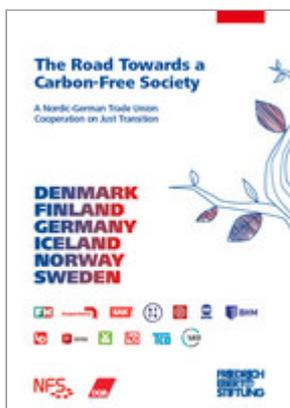
[Le site web du projet](#)

[Plus d'informations sur l'enquête](#)

[Les lignes directrices pour un leadership durable](#)

11. Nouvelles publications

Coopération syndicale germano-nordique pour un changement structurel juste



Cette synthèse de six rapports nationaux consacrés à « La voie vers une société neutre sur le plan climatique » a été publiée en mars 2021. Pour les cinq pays nordiques et pour l'Allemagne, les politiques climatiques des pays respectifs et leurs conséquences économiques et sociales ont été examinées et les instruments nationaux pertinents ont été évalués. L'idée directrice est de savoir comment la transition vers une société neutre sur le plan climatique peut être liée à une économie nationale juste et durable. Ces publications sont le fruit d'une coopération syndicale germano-nordique impliquant le Conseil nordique des syndicats (NCCTU), la Fondation Friedrich Ebert (FES) et la Confédération allemande des syndicats (DGB). Les cinq rapports nationaux de Scandinavie sont uniquement disponibles en anglais, la synthèse est également disponible en allemand et en suédois. Une politique industrielle orientée vers l'emploi est préconisée en Allemagne.

[Le site web du projet avec tous les rapports nationaux](#)

[La synthèse des rapports nationaux](#)

[Le rapport national sur l'Allemagne](#)

Guide en matière de numérisation pour les comités d'entreprise

En juin 2021, le syndicat GPA d'Autriche a présenté cette brochure intitulée « Monde du travail 4.1 », qui doit être comprise comme une évolution de « Industrie 4.0 ». Les auteurs y décrivent comment un comité d'entreprise peut contribuer à façonner avec la direction les processus nécessaires. Une vue d'ensemble illustrée d'exemples montre ce que la numérisation signifie dans la pratique et comment elle affecte la vie professionnelle, par exemple la remplaçabilité accrue de l'individu, la dissociation croissante de la vie professionnelle et de la vie privée, une pression de travail croissante, une vitesse plus élevée, des possibilités de contrôle électronique et moins de contacts personnels. Il faut également tenir compte des problèmes de protection des données et des effets sur la santé liés à la gestion du changement. Outre des listes de contrôle et des suggestions de réglementation, le guide d'action contient également des conseils pour un accord d'entreprise sur les thèmes du « bureau à domicile » (plus précisément du « travail à distance ») et du « partage de bureau ». Un glossaire explique les termes les plus importants du point de vue salarial.



[Télécharger la brochure](#)

[Article de blog sur le sujet](#)

[Étude sur les tendances du développement du travail numérique](#)

[Principes et lignes directrices des syndicats sur le télétravail dans le monde](#)

Étude sur les « meilleures pratiques » dans la société européenne (SE)



En juillet 2021, la Fondation Hans Böckler a publié cette étude sur l'interaction entre les comités d'entreprise SE et les conseils de surveillance codéterminés. Les auteurs utilisent sept études de cas (dont deux avec une participation d'un tiers) pour examiner comment sont liés les comités d'entreprise de SE et les conseils de surveillance codéterminés dans les sociétés européennes (SE). Ce faisant, les ressources des deux champs d'action sont combinées de différentes manières et rendues utilisables pour le travail de représentation des travailleurs. L'étude décrit non seulement la communication et l'échange d'informations entre le comité d'entreprise et le conseil de surveillance, mais aussi le fonctionnement et les « rouages internes » des comités d'entreprise SE, qui sont très similaires aux comités d'entreprise européens. Bien que l'Allemagne représente à elle seule 85% de toutes les transformations en SE en Europe, il existe peu d'exemples de bonne participation du conseil de surveillance dans la pratique. En effet, le grand nombre de transformation en SE sert à éviter ou à limiter la codétermination.

[Télécharger l'étude](#)

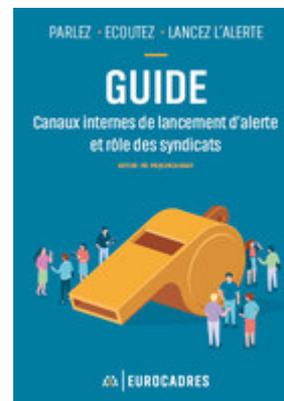
Rôle des comités d'entreprise et des syndicats dans le processus de lancement d'alerte

En août 2021, Eurocadres, la confédération européenne des cadres, a publié un guide en six langues en coopération avec l'université de Maastricht. Les pays de l'UE ont encore jusqu'au 17 décembre

2021 pour transposer la directive sur les lanceurs d'alerte dans leur droit national. Le guide explique les exigences légales et les étapes pratiques pour la mise en place de canaux de reporting internes adéquats. Il montre également comment les comités d'entreprise et les syndicats peuvent jouer un rôle actif. Un chapitre du guide identifie les points que les législateurs nationaux pourraient améliorer par rapport à la directive ; un autre chapitre décrit les mesures pratiques que les employeurs devraient prendre. Eurocadres avait déjà publié un guide pratique sur la nouvelle directive européenne en décembre 2020 (voir [rapport dans EWC News 1/2021](#)).

[Télécharger le guide](#)

[Télécharger les autres versions linguistiques](#)



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

Un grossiste pharmaceutique américain accepte un CEE opérationnel dès le premier jour



Le 2 juin 2021, la société américaine Walgreens Boots Alliance a vendu la quasi-totalité de ses activités européennes à AmerisourceBergen, un grossiste pharmaceutique américain. L'Allemagne, l'Irlande et une division au Royaume-Uni restent dans le giron de Walgreens Boots Alliance. Depuis l'annonce de la transaction en janvier 2021, une consultation approfondie a eu lieu avec le CEE, qui a examiné de près le contexte financier et l'impact sur l'emploi, avec le soutien des consultants de l'EWC Academy. Après que la direction centrale ait assuré qu'il n'y aurait pas de licenciements et que le CEE serait conservé par le nouveau propriétaire, le CEE a publié un avis positif le 6 mai 2021.

Cela signifie que le groupe AmerisourceBergen, qui n'avait auparavant aucun employé en Europe, dispose d'un CEE opérationnel dès le premier jour. Une phase de plusieurs années sans CEE et la formation d'un groupe spécial de négociation ont ainsi pu être évitées. Ce n'est pas une évidence pour une entreprise américaine - d'autres essaient d'éviter un CEE aussi longtemps que possible, comme le montre l'exemple de Hewlett-Packard (voir [rapport dans EWC News 1/2017](#)).

Le CEE d'easyJet atterrira-t-il à Berlin après le Brexit ?

Depuis le 31 août 2021, l'EWC Academy aide les représentants des salariés d'easyJet à trouver une solution pour la future mise en place du comité d'entreprise européen. Le point de litige est le droit national applicable après le Brexit et l'inclusion des six membres britanniques du CEE. La direction centrale veut un CEE complètement renouvelé de droit allemand. La compagnie aérienne n'a jamais signé un accord CEE et fonctionne selon les prescriptions subsidiaires de la loi britannique depuis la création du CEE (voir [rapport dans EWC News 3/2012](#)).



Le CEE souhaite rester dans le pays d'origine de l'entreprise et conserver les mandats du CEE britannique. Elle a gagné un procès devant le Comité central d'arbitrage (CAC) à Londres en juin 2021, mais la direction centrale est allée devant le Tribunal d'appel du travail pour l'Angleterre et le Pays de Galles (voir [rapport dans EWC News 2/2021](#)). Entre-temps a été publié un avis du gouvernement britannique qui soutient explicitement l'avis du CEE. Toutefois, il n'est pas certain que les prescriptions subsidiaires du droit allemand garantissent l'inclusion des délégués britanniques à long terme.

Symposium annuel CEE à Hambourg



Le 13^{ème} symposium pour les comités d'entreprise européens et SE a eu lieu les 13 et 14 septembre 2021 sous les conditions Corona. Elle était initialement prévue pour le mois de janvier, mais a dû être reportée de plusieurs mois en raison de la pandémie. Malgré les restrictions de voyage, 41 participants de onze pays ont trouvé le chemin de Hambourg. L'année précédente, avant le début de la pandémie, il y en avait eu presque deux fois plus (voir [rapport dans EWC News 1/2020](#)).

Le premier jour, deux présidents-élus de CEE ont fait part de leurs expériences pratiques, notamment du groupe touristique TUI (voir [rapport ci-dessus](#)) et du groupe américain de télécommunications Verizon (voir [rapport dans EWC News 2/2021](#)). Le deuxième jour s'est concentré sur le traitement des informations confidentielles, qui sont parfois définies de manière trop restrictive par la direction (voir [rapport dans EWC News 2/2020](#)). Le prochain symposium du CEE aura lieu à nouveau à un rythme normal, c'est-à-dire les 24 et 25 janvier 2022.

13. Les 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 de la SE et les groupes spéciaux de négociation. Quelque 855 représentants des salariés de 295 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 dates des prochains séminaires](#)

14^e conférence de Hambourg pour les comités d'entreprise européens et SE

Comme chaque année, notre symposium aura lieu en 2022, à nouveau à la date habituelle des 24 et 25 janvier 2022. Pour commencer seront présentés les derniers développements dans le paysage des CEE et des SE et une initiative législative du Parlement européen intitulée « Démocratie au travail », suivis d'études de cas d'entreprises. Le deuxième jour, des groupes de travail sur des sujets liés aux CEE seront proposés.



[Le programme du symposium](#)

Séminaire CEE et SE au château de Montabaur



Du 19 au 22 avril 2022 aura lieu à Montabaur notre séminaire annuel pour les membres (y compris les futurs membres) des comités d'entreprise européens, des comités d'entreprise SE et des groupes spéciaux de négociation. Plusieurs modules de séminaires seront proposés aux débutants ainsi qu'aux participants avancés. Le château est situé directement à la gare TGV, à mi-chemin entre Francfort et Cologne, et peut être atteint en quatre à cinq heures depuis

Amsterdam, Bruxelles, Paris ou Zurich avec un seul changement de train. Le temps de trajet jusqu'à l'aéroport de Francfort est de 28 minutes, celui jusqu'à l'aéroport de Cologne/Bonn de 29 minutes.

Comme tous les comités d'entreprise en Allemagne seront élus au printemps 2022, nous ne prévoyons pas beaucoup d'inscriptions en provenance d'Allemagne. Le séminaire se déroulera donc en anglais et sans interprète. Le même séminaire aura lieu à nouveau à l'automne 2022 - en allemand.

[Le programme du séminaire de base](#)

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

Le symposium CEE pour la première fois en Irlande

Ces dernières années, l'EWC Academy a organisé six symposiums sur les comités d'entreprise européens à Londres. Après le Brexit, nous allons les transférer à Dublin, comme beaucoup d'entreprises britanniques et américaines l'ont fait avec leur CEE (voir [rapport dans EWC News 1/2021](#)). La réunion aura lieu du 13 au 15 juin 2022 et fera l'objet d'une interprétation simultanée. Le programme de la soirée comprendra une visite de la Guinness Storehouse (photo), la brasserie historique qui offre une vue panoramique sur la ville. La participation est ouverte non seulement aux membres du CEE qui sont soumis au droit irlandais, mais à tous ceux qui souhaitent partager leurs expériences en matière de management anglo-saxon.



Événements internes

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 : 23.104 destinataires
Distribution de l'édition anglaise : 4.162 destinataires
Distribution de l'édition française : 4.111 destinataires

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

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

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