

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

## Bienvenue à l'édition n° 3 / 2022 des EWC-News

### Contenu

- [1. Bonne communication plus importante que les solutions numériques](#)
- [2. Quelques développements au niveau européen](#)
- [3. Le marché du travail après la crise de Corona](#)
- [4. La politique industrielle et d'innovation en Europe centrale et orientale](#)
- [5. Les décisions judiciaires récentes en France](#)
- [6. La jurisprudence en Allemagne](#)
- [7. Des nouveaux accords sur les CEE](#)
- [8. Les comités d'entreprise SE et la codétermination](#)
- [9. Un regard au-delà de l'Europe](#)
- [10. Des sites web intéressants](#)
- [11. Des nouvelles publications](#)
- [12. L'EWC Academy : exemples de notre travail](#)
- [13. Les dates des séminaires actuels](#)
- [14. Mentions légales](#)

## 1. Bonne communication plus importante que les solutions numériques

### **Conférences et réunions du CEE en présentiel, de manière hybride ou par vidéo ?**



Pour les fédérations syndicales européennes à Bruxelles, après la fin des restrictions de déplacement pour les groupes spéciaux de négociation, les comités d'entreprise européens et les comités d'entreprise de la SE, les réunions en présentiel devraient à nouveau être la norme afin de garantir un travail efficace et une communication stable entre les délégués. En juin 2022, ils ont présenté des recommandations pour la vidéoconférence et les réunions hybrides. Les formats numériques pourraient compléter le travail du CEE par des réunions supplémentaires des groupes de travail ou du comité restreint. Ils ne devraient toutefois pas remplacer le droit fondamental aux réunions en présence. C'est surtout dans la phase initiale des négociations, lorsque les délégués ne se connaissent pas encore bien, que les formats numériques ne seraient pas conseillés.

#### [Le texte des recommandations](#)

En Allemagne, avant la pandémie de Corona, les réunions du comité d'entreprise n'étaient autorisées qu'en présentiel. Avec une réglementation spéciale limitée dans le temps, les groupes spéciaux de négociation, les comités d'entreprise européens et de la SE, peuvent de nouveau se réunir en vidéo-ou téléconférence entre le 17 septembre 2022 et le 7 avril 2023. La réglementation s'appliquait déjà à partir de mars 2020, mais avait pris fin en fin juin 2021 (voir [rapport dans EWC-News 2/2021](#)).

### **Des effets positifs uniquement en cas de bonne communication**

La numérisation permet de réduire les déplacements, d'augmenter le travail à domicile, de gagner du temps et de réduire les coûts. Cette équation présuppose toutefois que la communication fonctionne. Pendant trois ans, un projet de recherche en Allemagne a examiné ce qui est important pour la numérisation de la production. Le résultat semble surprenant : ce n'est pas la technique, mais la communication humaine qui est le point pivot de la réussite. La numérisation nécessite même plus de communication personnelle que les méthodes de travail traditionnelles. Cette simple constatation est d'autant plus valable pour les comités d'entreprise européens, comme le confirment des études empiriques (voir [rapport dans EWC-News 1/2022](#)).

#### [Rapport sur le projet de recherche](#)

Avec la pandémie de Corona, les formats numériques sont devenus à grande échelle une partie intégrale du travail des CEE et ils le resteront. Cependant, les problèmes pratiques et juridiques qui en découlent ne sont que partiellement connus, étudiés ou même résolus. Les questions suivantes se posent pour de nombreux comités d'entreprise européens :

- Combien de réunions en présentiel ou de vidéoconférences par année ?
- Qui décide si et quand une réunion en présentiel est nécessaire ?
- Est-ce que les représentants de la direction peuvent décider de faire leurs présentations en direct ou par vidéo, lorsque tous les membres d'un CEE sont présents sur place ?
- En cas de circonstances exceptionnelles (restructurations), les délégués des pays concernés doivent-ils au moins être personnellement présents à la réunion ?
- La vidéoconférence permet une plus grande participation. Les membres d'un CEE peuvent-ils, s'ils le souhaitent, se connecter, participer aux débats et suivre les présentations de la direction lors des réunions en ligne du comité restreint ?
- Les interprètes doivent-ils également être présents lors d'une réunion en présentiel ou peuvent-ils être connectés via des canaux numériques ?
- Comment voter à bulletin secret lors d'une vidéoconférence ou d'une réunion hybride ?

Les conseillers de l'EWC Academy discuteront de ces questions avec plusieurs comités d'entreprise européens lors d'événements internes à l'automne 2022.

## 2. Quelques développements au niveau européen

### Les obligations des entreprises en matière de développement durable sont étendues

Le 21 juin 2022, un accord politique provisoire sur la révision de la directive relative aux obligations de déclaration des aspects non financiers a été conclu à Bruxelles entre le Conseil européen et le Parlement européen. À l'avenir, toutes les entreprises employant 250 personnes ou plus devront non seulement publier leurs comptes annuels, mais aussi des informations sur les questions de durabilité telles que les droits environnementaux, les droits sociaux, les droits de l'homme et les facteurs de gouvernance.



Après l'entrée en vigueur de la directive, les États membres disposeront de 18 mois pour la transposer dans leur ordre juridique national. La nouvelle directive modifie certaines parties d'une directive de juin 2013 sur les obligations de déclaration financière (notamment les comptes annuels) des entreprises. Une obligation de rapport sur les informations non financières et relatives à la diversité y avait déjà été ajoutée en octobre 2014 (voir [rapport dans EWC-News 2/2013](#)). Les règles qui viennent d'être adoptées s'appliqueront à partir de 2024 à toutes les entreprises qui sont aujourd'hui déjà soumises à la directive existante. Les petites et moyennes entreprises cotées en bourse seront également couvertes jusqu'en 2026.

Les représentants des travailleurs pourront à l'avenir mieux comprendre l'impact de leur entreprise sur l'environnement et la société, ainsi que sa stratégie de durabilité. Le rapport devra aborder des thèmes tels que l'égalité des sexes, l'égalité de rémunération pour un même travail ou un travail de valeur égale, la formation continue, le développement des compétences, les conditions de travail, les salaires, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, un environnement de travail sain ainsi que la négociation collective et la codétermination. Ces données doivent être vérifiées et certifiées par un organisme indépendant.

[Communiqué de presse sur l'accord](#)  
[L'orientation générale et le texte de la directive](#)

---

### Une meilleure prévention de la santé dans le monde du travail numérique est demandée



Le 5 juillet 2022, une large majorité du Parlement européen a voté en faveur d'une résolution sur la santé mentale dans le monde du travail numérique, appelant la Commission européenne et les pays de l'UE à agir sans délai. Cette résolution fait suite au cadre stratégique pour la santé et la sécurité au travail présenté en juin 2021, dans lequel la Commission européenne avait annoncé des modifications à plusieurs directives européennes sur la santé et la sécurité au travail.

Les députés estiment toutefois que les propositions sont insuffisantes et inefficaces lorsqu'il s'agit de gérer les risques psychosociaux. La santé mentale doit être considérée comme aussi importante que la santé physique. Concrètement, le Parlement européen demande :

- Des mécanismes de prévention de l'anxiété, de la dépression et de l'épuisement professionnel, ainsi que de réinsertion sur le lieu de travail des personnes touchées par des problèmes psychosociaux, une initiative législative sur la gestion des risques psychosociaux et le bien-être au travail
- Une protection contre l'exploitation par l'intelligence artificielle et la gestion par algorithme
- Un cadre juridique pour la définition d'exigences minimales pour le télétravail et le droit à la déconnexion (voir [rapport dans EWC-News 2/2022](#))
- De telles technologies ne doivent pas avoir d'effets négatifs sur la santé mentale et le bien-être ni être utilisées abusivement pour un contrôle excessif de la productivité ou pour la surveillance.

[Le texte de la résolution](#)

[Le cadre stratégique pour la santé et la sécurité au travail](#)

[Communiqué de presse de la Confédération européenne des syndicats](#)

---

### Rendre le marché intérieur résistant à la crise - avec ou sans droit de grève ?

Le 19 septembre 2022, la Commission européenne a présenté un instrument du marché unique pour les situations d'urgence (IUMU). L'objectif est de garantir la libre circulation des biens, des services et des personnes au sein du marché intérieur et de maintenir la disponibilité des biens et services essentiels en cas d'urgence future. L'IUMU est une réponse aux lacunes structurelles qui sont apparues lors de la pandémie Corona. La question brûlante est de savoir si les grèves sont considérées comme des événements exceptionnels, inattendus et soudains qui déclenchent le mécanisme d'urgence.



Dans une lettre du 6 septembre 2022 adressée aux commissaires compétents, la Confédération européenne des syndicats (CES) avait attiré l'attention sur ce risque. Les actions de grève légitimes menées par les syndicats ne devraient en aucun cas être considérées comme une crise au sens de l'IUMU. Alors que la Charte des droits fondamentaux de l'UE, y compris le droit de négociation collective et d'action collective, est mentionnée dans le préambule, aucune référence n'y est faite dans les articles du règlement. Le sujet n'est pas nouveau, en mars 2012 déjà, la Commission européenne voulait limiter le droit de grève dans le cadre de la liberté d'établissement et de la libre prestation de services (voir [rapport dans EWC-News 2/2012](#)). Après des protestations massives, elle avait retiré le projet de « règlement Monti II » en septembre 2012.

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

[La lettre de la CES à la Commission européenne](#)

### 3. Le marché du travail après la crise de Corona

#### Le sud-ouest de l'Europe se redresse plus fortement que l'Europe de l'Est



Au début de la pandémie Corona, de nombreux secteurs ont été touchés par une réduction importante et soudaine des effectifs, mais entre-temps, la reprise s'est largement répandue. Depuis l'introduction de l'euro en 1999, le taux de chômage n'a jamais été aussi bas qu'en ce moment. Malgré cela, des emplois continuent à être perdus et des nouveaux se créent dans d'autres secteurs. Ce changement continu du paysage économique est documenté et analysé depuis 2002 par le Moniteur européen des restructurations (voir [rapport dans EWC-News 2/2020](#)).

Depuis le 1er janvier 2022, le moniteur de restructuration annonce une perte de 59 700 emplois et la création de 211 200 nouveaux emplois dans 25 pays. C'est la France qui a subi les plus grandes pertes avec 11 100, talonnée par l'Allemagne avec 9 800 et par l'Italie avec 6 600. Le Portugal et la Norvège sont les pays européens qui ont perdu le moins d'emplois cette année. Le fabricant français de tubes Vallourec a annoncé la fermeture de deux sites dans la région de Düsseldorf avec 2 500 emplois, la plus grande perte dans une seule entreprise en Allemagne depuis le début de l'année. Le constructeur automobile néerlandais Stellantis supprime 2 600 postes en France et 1 800 en Italie. Le groupe de télécommunications espagnol Telefónica prévoit de supprimer jusqu'à 22 % de ses effectifs (4 000 emplois) dans son pays d'origine. En Espagne, les suppressions d'emplois dans le secteur bancaire se poursuivent également en 2022, avec une baisse de 5 000 emplois. Le service de

livraison en ligne britannique Deliveroo se retire d'Espagne et licencie l'ensemble de ses 3 900 employés.

### **De nouveaux emplois dans l'informatique, le commerce et la logistique**

En ce qui concerne la création de nouveaux emplois, la France est en tête en Europe avec 58 400 emplois créés cette année. Elle est suivie par l'Allemagne avec 24 900 et la Pologne avec 19 600. Alors qu'avant la pandémie, la Pologne était toujours en tête de la croissance de l'emploi en Europe, elle n'occupe désormais plus que la troisième place. Après de nombreuses pertes d'emplois ces dernières années, l'Espagne marque des points avec 17 200 nouveaux postes depuis le début de l'année. La Finlande, le Danemark et les Pays-Bas sont les pays qui signalent le moins de nouveaux emplois.

C'est l'entreprise de vente par correspondance américaine Amazon qui crée le plus d'emplois : 7 000 en Allemagne, 3 000 en France et 3 200 en Espagne. En Allemagne, 5 500 emplois sont créés dans le domaine des logiciels et des cellules de batterie pour les véhicules électriques. Le secteur de l'assistance aéroportuaire prévoit 2 000 nouvelles embauches et Airbus annonce 1 500. En France, le secteur des hautes technologies est en forte croissance : 7 300 personnes sont recherchées par le secteur du conseil en informatique et 4 000 par le groupe aérospatial Thales. La société de services en ressources humaines Randstad prévoit d'embaucher 7 000 personnes de manière permanente et le groupe de services industriels Spie 3 000 ; la logistique contractuelle est également en croissance. La compagnie d'assurance française Axa crée 2 000 nouveaux emplois.

En Italie, Open Fiber recherche 9 500 techniciens et ouvriers du bâtiment pour étendre son réseau de fibre optique. La chaîne allemande de discounters Lidl crée 6 000 nouveaux emplois en Italie, le service de livraison britannique Just Eat Takeaway 4 000 et McDonald's 5 000. En Pologne également, Lidl recherche 1 500 nouveaux employés, autant que Google. Le secteur de la logistique connaît également une forte croissance en Pologne. Citibank crée 1 000 nouveaux emplois en Pologne. En Espagne, plusieurs entreprises informatiques cherchent à recruter 9 000 personnes au total, et la relance du tourisme oblige la plus grande chaîne hôtelière du pays, Meliá, à créer 1 200 emplois.

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

## **4. La politique industrielle et d'innovation en Europe centrale et orientale**

### **Les « pays ateliers » à la traîne en matière d'innovation**

Près de vingt ans après leur adhésion à l'UE, les pays d'Europe centrale et orientale sont profondément intégrés dans la division économique du travail en Europe. Mais malgré des salaires en hausse, l'écart de revenu par habitant avec la Scandinavie, l'Allemagne et les pays du Benelux stagne. La convergence des niveaux de vie s'est arrêtée à mi-chemin. Pour changer cela, une politique industrielle et d'innovation active serait nécessaire, selon une étude du bureau de Budapest de la Fondation Friedrich Ebert.



Cette question se pose avec d'autant plus d'acuité que l'industrie européenne va devoir faire face à un énorme programme de modernisation et de transformation au cours de la prochaine décennie. Le bouleversement technologique et la transition énergétique sont probablement les changements les plus profonds, les plus complets et les plus rapides depuis le début de l'industrialisation. Il faut également s'attendre à une modification de la répartition du travail entre les pays. L'Europe centrale et orientale y est moins bien préparée que l'Europe occidentale, l'industrie est très intensive en CO<sub>2</sub>, moins productive et automatisée qu'à l'Ouest.

La proportion de personnes disposant de compétences informatiques avancées et de diplômes en informatique est du même ordre de grandeur que la moyenne de l'UE, notamment en République tchèque, en Hongrie et en Roumanie. Cependant, l'économie dans son ensemble accuse toujours un retard important en matière de numérisation. En matière d'innovation, la Pologne et la Roumanie ont un retard à combler, tandis que la situation est bien meilleure en Estonie et en République tchèque.

### **L'exemple de l'industrie automobile**

Toute la région est restée bloquée dans la production industrielle sur commande (« ateliers élargis »), tandis que les compétences technologiques et l'autorité décisionnelle restent aux sièges des groupes internationaux en Europe occidentale, aux États-Unis ou au Japon. Pour sortir de cette dépendance, il faudrait renforcer les capacités technologiques propres et encourager la capacité d'innovation des

entreprises par une politique industrielle active. C'est particulièrement vrai en République tchèque, où la part de l'industrie dans la performance économique (près de 30%) est plus élevée que la moyenne de l'UE et que celle de l'Allemagne.

Le secteur automobile y joue un rôle particulier. La Tchéquie et la Slovaquie produisent chacune presque autant de voitures particulières que la France et le Royaume-Uni. L'Europe occidentale est de plus en plus dépendante des livraisons de pièces en provenance d'Europe centrale et orientale. Cela a été particulièrement impressionnant lors d'une grève en Hongrie qui a entraîné des interruptions de production sur les sites allemands en janvier 2019 (voir [rapport dans EWC-News 1/2019](#)). Des grèves importantes ont également été signalées dans l'industrie automobile en Slovaquie (voir [rapport dans EWC-News 1/2018](#)).

[Le texte de l'étude](#)

## 5. Les décisions judiciaires récentes en France

### La Cour de cassation française confirme l'avertissement à l'encontre d'un membre CEE



[EWC-News 2/2016](#)).

Le 15 juin 2022, la chambre sociale de la Cour de cassation à Paris a rejeté l'appel d'une déléguée française au CE européen de la grande banque britannique HSBC. La direction française lui avait adressé un avertissement parce qu'elle avait enfreint les règles de sécurité informatique de la banque dans le cadre d'une réunion CEE à Londres, violant ainsi les règles de confidentialité. L'accord CEE de HSBC date d'octobre 2015 (voir [rapport dans](#)

Lors d'une réunion du comité central d'entreprise le 21 mars 2017, elle a reçu des informations confidentielles sur la création de succursales en Grèce et au Royaume-Uni et les conséquences pour l'emploi. Elle a ensuite rédigé une liste de questions pour la prochaine réunion du comité d'entreprise européen du 30 mars 2017. Pour ce faire, elle n'a cependant pas utilisé l'appareil crypté qui lui avait été personnellement fourni pour le travail du CEE, mais l'ordinateur portable du comité d'entreprise. Elle a par la suite téléchargé le document sur une clé USB du comité d'entreprise et l'a imprimé sur une imprimante de l'hôtel à Londres, au lieu d'utiliser un ordinateur de l'employeur qui permettait une impression sécurisée à distance. La confidentialité de ces informations vis-à-vis de tiers non autorisés n'était donc plus garantie. L'arrêt constate que le document imprimé contenait des informations confidentielles sur la situation financière, les stratégies prévues et les opérations commerciales de la succursale grecque, qui étaient strictement confidentielles jusqu'à l'expiration d'une période d'embargo. L'employeur l'avait auparavant expressément indiqué.

[Le texte de l'arrêt](#)

[Rapport sur le jugement](#)

---

### Le gouvernement français doit divulguer des documents secrets sur les fusions

Le 23 juin 2022, deux syndicats ont gagné un procès contre le gouvernement devant le tribunal administratif de Paris. Dans un délai de deux mois, le ministère de l'Économie doit dévoiler les engagements écrits que le groupe de télécommunications finlandais Nokia a pris envers le gouvernement français en octobre 2015 afin d'obtenir l'autorisation d'acheter l'équipementier de réseaux Alcatel-Lucent. En cas de refus du ministère, une astreinte de 5 000 € par jour de retard est prévue. Le jugement a également une portée européenne, car le CEE de Nokia n'a pas un droit de consultation selon l'esprit de la directive européenne (voir [rapport dans EWC-News 2/2015](#)).



Les documents secrets sont très explosifs, car ils contiennent également des promesses de maintien de l'emploi. Ce qui était connu publiquement jusqu'à présent, c'est que Nokia s'était engagé à conserver 2 500 ingénieurs sur le sol français jusqu'au 1er juin 2020. Douze jours seulement après l'expiration de ce délai, on a appris que 1.233 emplois, soit un tiers des effectifs, seraient supprimés. À cette date, Nokia avait reçu 273 millions d'euros d'aides publiques à la recherche, économisé 39 millions d'euros d'impôts sur les bénéfices et supprimé malgré tout un tiers des emplois en France. Des discussions similaires sur le respect d'une déclaration d'engagement ont également eu lieu après le rachat en 2015 de la branche énergie d'Alstom par le groupe américain General Electric (voir [rapport dans EWC-News 2/2019](#)).

[Le texte de l'arrêt](#)

## 6. La jurisprudence en Allemagne

### Le Tribunal régional du travail à Nuremberg rejette la plainte du SE



Le 1er septembre 2022, le Tribunal régional du travail à Nuremberg a rejeté la demande du CE de l'entreprise familiale Brose Fahrzeugteile à Cobourg de convoquer un groupe spécial de négociation pour la société européenne en commandite (SE & Co. KG) (voir [rapport dans EWC-News 1/2022](#)). Les juges ont pris une décision similaire à celle du tribunal du travail du Land de Hambourg en octobre 2020 dans le cas du groupe japonais d'optique et de photographie Olympus, qui utilise la construction d'une SE & Co. KG pour empêcher tous les éléments d'une représentation des salariés à l'échelle européenne (voir [rapport dans EWC-News 4/2020](#)). Comme à Hambourg, un recours juridique a été autorisé auprès de la Cour fédérale du travail. L'affaire Olympus a été soumise à la Cour de justice européenne en mai 2022 (voir [rapport dans EWC-News 2/2022](#)).

[Plus d'informations sur la forme juridique de la société européenne \(SE\)](#)

### Arrêt de principe sur l'enregistrement du temps de travail

Le 13 septembre 2022, la Cour fédérale du travail a décidé que tous les employeurs devaient systématiquement enregistrer le temps de travail de leurs employés. Auparavant, cela n'était requis que pour les heures supplémentaires et le travail du dimanche. Les juges se sont appuyés sur une décision de la Cour de justice européenne de mai 2019 (voir [rapport dans EWC-News 2/2019](#)).

Pour respecter la directive européenne sur le temps de travail, qui prévoit une durée maximale hebdomadaire de travail ainsi que des périodes de repos quotidiens et hebdomadaires, le temps de travail effectué chaque jour doit être mesuré, et ce par un système d'enregistrement du temps de travail objectif, fiable et accessible.



En Allemagne, cet arrêt est considéré comme la décision la plus importante de toute l'année en matière de droit du travail, avec des répercussions importantes sur les modèles d'horaires de travail basés sur la confiance, le travail mobile et le travail à domicile. Jusqu'à présent, le législateur n'avait pas encore réagi à l'arrêt du Luxembourg. Le gouvernement est désormais directement contraint de réagir. Le ministre du Travail, Hubertus Heil (sociaux-démocrates), examine une modification de la loi sur le temps de travail. En février 2020, un tribunal allemand avait pour la première fois accordé une indemnisation à un plaignant selon la décision de la Cour de justice européenne, car son employeur n'avait pas enregistré correctement le temps de travail (voir [rapport dans EWC-News 2/2020](#)).

[Rapport sur le jugement](#)

[Explications de la Confédération allemande des syndicats](#)

## 7. Des nouveaux accords sur les CEE

### Adaptation tardive à la directive CEE de 2009



Le 5 mai 2022, un nouvel accord CEE de droit français pour le groupe Elios a été signé au siège social parisien dans le quartier de La Défense. Il s'agit de la première actualisation du texte depuis la création du CEE en 2005. Les dispositions de la nouvelle directive sur le CEE n'ont été intégrées que maintenant. Elios, qui emploie 99 000 salariés, est spécialisé dans la restauration collective et le nettoyage des établissements de santé dans sept pays européens et aux États-Unis. Depuis le Brexit, le Royaume-Uni n'est plus représenté au sein

du CEE.

Le CEE, composé de douze délégués, dont six Français, qui se réunit une fois par an sous la présidence de l'employeur, est consulté sur l'orientation stratégique de l'entreprise au niveau européen au cours des cinq prochaines années. D'autres délégués viennent d'Espagne, d'Italie et du Portugal. Le Luxembourg et Monaco n'ont pas de siège, car les effectifs y sont trop faibles. Le nouvel accord CEE prévoit un droit de visite pour les membres du CEE afin qu'ils puissent s'entretenir avec les

représentants des salariés locaux. En cas de circonstances exceptionnelles, le CEE doit rendre son avis dans les 45 jours (deux mois en cas d'intervention d'un expert), mais un « accord de méthode » avec des délais plus longs peut être négocié en cas de restructuration complexe. Comme c'est généralement le cas en France, l'assistance d'experts est très largement réglementée chez Elior.

Les réunions en présentiel sont considérées comme la norme et ne peuvent être remplacées par des vidéoconférences que si le secrétaire donne son accord. Seules les réunions extraordinaires portant sur des sujets ayant un impact moindre sur les intérêts des travailleurs se déroulent en principe par vidéoconférence. Les délégués élisent un bureau de quatre membres, dont le secrétaire. En France, il est d'usage de définir précisément les heures de délégation en dehors des réunions. Chez Elior, tous les membres du CEE bénéficient de 30 heures par an, les membres du bureau de 120 heures et le secrétaire de 150 heures. Le droit à la formation est assez restreint. Chaque membre du CEE a droit à trois jours de formation au cours de son premier mandat de cinq ans, puis à un seul jour de formation par mandat.

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

### Création d'un CEE après la scission d'un groupe américain

Le 22 juin 2022, un accord CEE a été conclu pour le groupe Innio, dont le siège social se trouve à Jenbach (Tyrol). L'entreprise fabrique des moteurs pour la technique énergétique et faisait partie jusqu'en 2018 du conglomérat américain General Electric. Ce dernier a un CE européen depuis la fin des années 90, pour lequel une toute nouvelle structure a été agréée en 2018 (voir [rapport dans EWC-News 1/2018](#)). Innio était sans CEE propre après sa vente à un investisseur financier américain.



Le nouvel accord CEE s'applique à 3 400 salariés dans dix pays de l'UE, le Royaume-Uni et la Suisse n'en font pas partie. Le CEE compte 15 membres, dont cinq d'Autriche, trois d'Allemagne et deux de Hongrie. Le comité restreint se compose de cinq membres. Le mandat est de quatre ans, bien que la loi autrichienne prévoit normalement cinq ans. Toutes les réunions ont lieu en présence physique, la vidéoconférence est autorisée en cas de restrictions de déplacement. Le CEE est compétent pour les questions transnationales si au moins 30 travailleurs dans l'UE et cinq par pays sont concernés, ce qui représente un seuil relativement bas. Toutes les autres caractéristiques de l'accord sur le CEE s'inspirent des dispositions subsidiaires de la législation sur le CEE.

## 8. Les comités d'entreprise SE et la codétermination

### Un détaillant de meubles en ligne avec des règles très restrictives



Depuis le 23 février 2022, Westwing Group, une start-up fondée en 2011 et basée à Munich, est une SE (société européenne). Par ce biais, la direction a pu non seulement éviter complètement la cogestion au sein du conseil de surveillance, mais aussi réduire au minimum la capacité d'action du nouveau comité d'entreprise SE - un exemple négatif dans l'histoire

allemande de la SE.

Westwing exploite le commerce en ligne autour de la maison et de l'habitat avec 2 300 employés dans cinq pays de l'UE et connaît une forte croissance, alors qu'ils étaient 400 de moins au début de la procédure de transformation en SE à la mi-2021. La forme juridique de SE, est désormais devenue une norme pour les start-ups Internet en Allemagne. Les investisseurs financiers de Westwing sont les mêmes que ceux de la société de vente par correspondance de produits alimentaires HelloFresh (voir [rapport dans EWC-News 1/2017](#)), de mode Zalando (voir [rapport dans EWC-News 4/2015](#)) ou du service de livraison Delivery Hero (voir [rapport dans EWC-News 2/2018](#)). Outre l'Allemagne, où 800 personnes sont employées dans le marketing, Westwing compte plus de 1 000 employés en Pologne, où se trouvent les entrepôts centraux.

Le 11 février 2022, un accord de participation SE a été signé. Le nouveau comité d'entreprise de la SE, appelé « SE Consultation Body », compte huit membres : trois pour l'Allemagne et trois pour la Pologne, un pour l'Espagne et un pour les petits pays (actuellement l'Italie et les Pays-Bas). La Suisse et le Royaume-Uni ne sont pas pris en compte. Son mandat est de trois ans et il est compétent pour toutes les questions concernant les travailleurs de plus d'un pays. Cependant, de fortes restrictions s'appliquent : lors de la session plénière annuelle, seuls les sujets qui concernent plus de 15% des travailleurs européens sont traités. Le comité exécutif de trois membres est impliqué dans des

circonstances extraordinaires si au moins 30% du personnel européen est concerné (ce qui représenterait actuellement 700 travailleurs). Si plus de 90% du personnel d'un seul pays est concerné (par exemple en cas de fermeture de toutes les filiales dans ce pays), il n'y a alors pas de droit à la consultation, mais seulement à l'information.

### **Autres restrictions très inhabituelles**

Toutes les réunions, y compris la réunion plénière annuelle, se déroulent en principe par téléphone ou par vidéoconférence, et exceptionnellement en présentiel. Les prises de décision sont possibles par courrier électronique. Il n'y a pas de double procédure de consultation, comme le prévoient les dispositions de référence de la directive SE. Pour les informations que le comité d'entreprise SE envoie au personnel, il doit toujours se concerter au préalable avec le service juridique de l'entreprise. La direction centrale peut faire vérifier par les tribunaux la nécessité de toutes les formations et de tous les experts. La dénonciation de l'accord SE ou sa renégociation en cas de changements structurels sont très limitées et ne conduisent pas à la solution de repli de la directive SE. Les conditions générales sont ainsi fixées, ce qui rend presque impossible un travail normal et efficace du comité d'entreprise.

[Le rapport sur la conversion](#)

---

### **Le groupe automobile allemand crée une filiale dédiée à l'e-mobilité**

Volkswagen regroupe ses futures activités mondiales dans le domaine des batteries dans une société européenne, la nouvelle PowerCo SE. Le 23 mars 2022, un accord de participation SE a été conclu au siège de l'entreprise à Salzgitter. Une giga-usine de production de batteries devrait y employer 5 000 personnes à partir de 2025. Le 7 juillet 2022, la première pierre a été posée en présence du chancelier allemand Olaf Scholz (photo). Au total, cinq autres sites de production sont prévus en Europe, avec 15 000 emplois, notamment à Sagunto (Espagne), en Europe de l'Est et en Suède.



Alors que de nombreuses entreprises abusent de la création d'une société européenne pour geler ou fuir la cogestion, par exemple Tesla (voir [rapport dans EWC-News 4/2019](#)), il est prévu pour PowerCo, malgré un effectif encore assez réduit, une composition paritaire du conseil de surveillance dès le début. Le comité d'entreprise SE bénéficie également de bonnes dispositions, qui s'inspirent de l'accord SE de Cariad, la filiale logicielle de Volkswagen. L'accord de participation SE conclu en mars 2021 est considéré comme l'un des meilleurs de toute l'Europe (voir [rapport dans EWC-News 2/2021](#)). Contrairement à Cariad, il n'est cependant pas prévu de plan social exécutoire pour PowerCo.

[Rapport sur la pose de la première pierre et sur la nouvelle entreprise](#)

---

### **Le prestataire de services informatiques italien transforme sa filiale allemande en SE**



Le 1er juillet 2022, un accord de participation SE a été signé au siège de Reply Deutschland à Gütersloh. Avec un effectif de 1 900, la société de conseil en informatique est sur le point d'atteindre le seuil de 2 000 salariés à partir duquel un conseil de surveillance paritaire doit être constitué. Pour éviter cela, Reply Deutschland a été transformée en SE. La société mère, dont le siège est à Turin, compte 10 500 employés dans le monde entier, mais n'a pas de CE européen. Par conséquent, le comité d'entreprise SE, qui ne comprend que l'Allemagne et la Croatie, est le seul organe transnational de représentation des salariés.

Le comité d'entreprise SE peut tenir jusqu'à quatre réunions plénières par an et faire appel à deux experts. Les vidéoconférences et les décisions par voie de circulation sont possibles, mais ne peuvent pas être imposées par l'employeur. Il existe des délais précis pour l'information et la consultation. Si la direction centrale ne suit pas l'avis du comité d'entreprise de la SE, la deuxième procédure de consultation typique de la SE a lieu afin de parvenir à un accord. En cas de litige, il est convenu d'une conciliation avant le recours au tribunal du travail. Tous les autres points s'inspirent des dispositions de référence de la directive SE. Aucun représentant des salariés n'est autorisé à siéger au conseil de surveillance. Pour éviter la codétermination paritaire, la société informatique française Sopra Steria avait déjà transformé sa filiale allemande en SE en 2018, mais avait accordé aux salariés plus d'un tiers de tous les mandats au conseil de surveillance (voir [rapport dans EWC-News 2/2018](#)).

## **9. Un regard au-delà de l'Europe**

## Demande d'un tribunal internationale du travail

Dans un rapport spécial pour son magazine « Global Worker », la Fédération internationale des syndicats de l'industrie (industriALL) à Genève a expliqué en juin 2022 la nécessité d'une sécurité juridique mondiale pour les salariés par la création d'un tribunal du travail. Actuellement, il existe un comité de l'Organisation internationale du travail (OIT) pour les plaintes contre les gouvernements, mais pas contre les entreprises. L'accord sur la protection des bâtiments et des incendies dans l'industrie textile au Bangladesh (voir [rapport dans EWC-News 3/2013](#)), la surveillance juridique des accords-cadres internationaux entre les syndicats et les multinationales (voir [rapport dans EWC-News 3/2021](#)) ou les nouvelles lois sur la chaîne d'approvisionnement montrent qu'une plus grande sécurité juridique et une meilleure application du droit sont nécessaires dans le monde entier.



[Le rapport spécial](#)

## La santé et la sécurité au travail déclarées droits humains universels



Le 10 juin 2022, l'Organisation internationale du travail (OIT) a décidé à Genève que la santé et la sécurité au travail feraient partie des normes fondamentales du travail, que les États membres de l'ONU devront transposer dans leur droit national. Au sein de l'OIT, les gouvernements, les syndicats et les associations d'employeurs collaborent pour promouvoir la justice sociale, les droits de l'homme et les droits du travail. Les nouvelles règles doivent être surveillées et les progrès et les obstacles dans les différents pays doivent être

rendus transparents par des rapports annuels.

Il s'agit du premier élargissement des droits humains fondamentaux des travailleurs salariés depuis un quart de siècle. Parmi les droits fondamentaux déjà adoptés précédemment par l'agence spécialisée de l'ONU figurent l'interdiction du travail forcé, du travail des enfants et de la discrimination sur le lieu de travail, mais aussi la liberté d'association et le droit à la négociation collective. Les normes fondamentales du travail de l'OIT se retrouvent également dans les accords-cadres internationaux entre les syndicats et les multinationales (voir [rapport dans EWC-News 3/2021](#)).

[Communiqué de presse de l'OIT](#)  
[Présentation des normes fondamentales du travail](#)  
[Rapport de fond sur la décision](#)

## Les employés d'Apple ne veulent pas retourner au bureau

Depuis le 5 septembre 2022, les employés d'Apple aux États-Unis doivent à nouveau travailler trois jours par semaine au bureau. La phase de travail à domicile durant la pandémie de Corona devrait ainsi partiellement prendre fin. Le PDG a qualifié les avantages du travail en face à face d'« irremplaçables ». Des études sur le travail à distance montrent une détérioration de la culture de travail et une augmentation des réunions sans importance, ce qui entraîne une baisse de la productivité. Celui qui travaille à domicile perdrait cinq heures et demie par semaine en activités inutiles pour montrer une présence numérique à ses supérieurs. Un groupe de travailleurs, appelé « Apple Together », a lancé une pétition le 22 août 2022 et souhaite continuer à travailler de manière flexible à domicile. Depuis juin 2022, il existe pour la première fois une représentation syndicale locale chez Apple aux États-Unis (voir [rapport dans EWC-News 2/2022](#)).



[Communiqué de presse sur la pétition](#)  
[La pétition contre le retour au bureau](#)

## 10. Des sites web intéressants

### Plate-forme de pétitions syndicales « Action Europe »

En juin 2022, la Confédération européenne des syndicats (CES) a lancé une plate-forme de pétitions en cinq langues sous le nom d'« Action Europe ». Elle a été créée dans le cadre du projet « Mouvement syndical numérique » et comprend au départ trois campagnes : sur la directive



européenne relative à la chaîne d'approvisionnement (voir [rapport dans EWC-News 1/2022](#)), sur la santé et la sécurité au travail et sur la convention de l'OIT sur la violence et le harcèlement au travail.

[La nouvelle plate-forme de la CES](#)

## Les relations professionnelles en Europe centrale et orientale

Le Central European Labour Studies Institute (CELSI), basé à Bratislava (Slovaquie), est un institut de recherche à but non lucratif qui s'intéresse aux relations professionnelles et aux systèmes sociaux dans les pays d'Europe centrale et orientale. Un projet est en cours sur l'avenir de l'industrie automobile, qui joue un rôle important en Slovaquie et en Hongrie (voir [rapport dans EWC-News 1/2019](#)). Le système des conventions collectives dans les quatre pays du groupe de Visegrád a également été étudié.



[Le site web du CELSI](#)

[Le paysage syndical en Europe de l'Est, y compris l'Ukraine](#)

## Classement des entreprises pour un avenir durable



Créée en 2018 à Amsterdam, la World Benchmarking Alliance (WBA) vise à encourager les entreprises à mesurer leur contribution au progrès en fonction des objectifs de développement durable des Nations unies. Pour ce faire, une série de classements a été établie, dont par exemple les

2.000 entreprises les plus influentes du monde. La liste montre où chaque entreprise se situe par rapport à ses concurrents, où elle peut s'améliorer et où des mesures urgentes doivent être prises. Les fondateurs de la WBA sont quelques entreprises comme l'assureur britannique Aviva, Ford ou Ikea, les gouvernements néerlandais, britannique, allemand, danois et suédois ainsi que la Commission européenne.

[Le site web de la WBA](#)

[Le classement des 2 000 entreprises les plus influentes](#)

## Des portraits d'entreprises pour concilier écologie et travail de qualité

La politique climatique et environnementale est la tâche du comité d'entreprise, comme le formule la fondation Hans Böckler sur son portail « cogestion ». À l'aide d'exemples concrets, on peut lire comment la durabilité et le travail de qualité peuvent être conciliés dans l'entreprise et comment les comités d'entreprise peuvent accompagner la transformation. Quelques exemples parmi d'autres : L'électricité verte dans le transbordement de conteneurs, l'acier vert, la production écologique de papier, la transformation de l'industrie chimique, les responsables de la protection de l'environnement dans la fabrication de pneus, la protection du travail et de la santé dans l'énergie éolienne en mer, la durabilité chez un fabricant de confiseries.



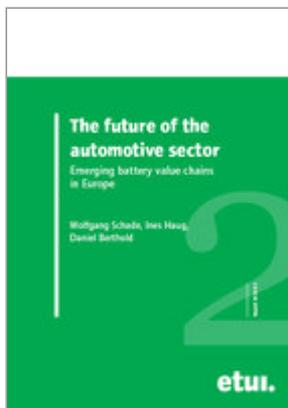
[Les portraits d'entreprises](#)

[La page d'accueil du portail « cogestion »](#)

## 11. Des nouvelles publications

### Production de batteries dans l'industrie automobile européenne

Fin juin 2022, l'Institut syndical européen a publié une étude sur l'avenir de l'industrie automobile sur la voie de l'électromobilité et sur les chaînes de valeur émergentes de la production de batteries. Les auteurs du centre de recherche et de conseil M-Five de Karlsruhe, qui s'occupe de la mobilité du futur, y examinent la montée en puissance de la production de cellules de batteries lithium-ion en Europe. Ils décrivent la technologie et le système d'innovation, analysent la chaîne de création de valeur, les facteurs d'implantation et les effets sur l'emploi. Une matrice des sites identifie les sites européens attractifs pour la production de cellules de batteries et compare la compétitivité de l'Europe avec celle des États-Unis, de la Chine, de la Corée du Sud et du Japon. L'analyse des effets sur l'emploi dresse



un tableau différencié des pertes d'emplois et de la création de nouveaux emplois, avec en parallèle un besoin élevé de reconversion.

[Plus d'informations sur l'étude](#)

[Télécharger l'étude](#)

[Document de travail de la Fondation Hans Böckler](#)

## Cogestion et l'intelligence artificielle (IA) sur le lieu de travail

Début juillet 2022, le centre de recherche interdisciplinaire pour la technique, le travail et la culture (ifz) à Graz a présenté un manuel pour les comités d'entreprise afin qu'ils puissent évaluer les technologies basées sur l'IA prévues ou utilisées et participer à leur utilisation. Le manuel a été élaboré dans le cadre d'un projet de recherche qui a évalué les expériences pratiques lors d'ateliers avec des comités d'entreprise et des syndicats. L'accent a été mis sur les considérations éthiques (par exemple, les questions relatives à la protection des données), l'égalité des chances (par exemple, l'inclusion grâce aux systèmes d'assistance) et les besoins concrets des employés. Certains chapitres du manuel mettent en lumière des questions telles que la manière dont les systèmes d'assistance à l'IA devraient (ou ne devraient pas) être conçus, la forme que pourrait prendre la cogestion dans le cadre d'accords d'entreprise ou les règles légales existantes pour l'utilisation de systèmes d'assistance à l'IA sur le lieu de travail. Neuf séries de questions complètent la publication, dont l'équité et l'éthique, la transparence, la protection des données, la surveillance et la modifiabilité.



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

[Télécharger le manuel](#)

[Document de position syndicale sur l'IA au travail](#)

[Guide du gouvernement espagnol sur l'IA au travail](#)

## Les négociations collectives sous le signe de la crise, de la guerre et de l'inflation



Tel est le sous-titre du dernier rapport européen sur les négociations collectives de la Fondation Hans Böckler, publié début août 2022. Cette année, les salaires pourraient baisser de 2,9% en termes réels dans l'UE - un phénomène unique au cours des dernières décennies. Selon les auteurs, cela ne doit pas conduire à une redistribution au détriment des travailleurs. En effet, malgré une inflation élevée, de nombreuses entreprises continuent à réaliser des bénéfices importants et à distribuer des milliards d'euros de dividendes, par exemple l'industrie automobile allemande. Le rapport tarifaire évalue les données des 27 pays de l'UE et calcule la marge de répartition possible en tenant compte de la hausse des prix à l'importation. Le potentiel macroéconomique d'augmentation des salaires est de 15% en Pologne cette année, suivi de près par la Lituanie et la Bulgarie. Les pays scandinaves ont la marge de répartition la plus faible avec 5-6%, l'Allemagne 7,4%. En ce qui concerne l'évolution des salaires conventionnels en 2021, la République tchèque était en tête, le pays avec le taux de chômage le plus bas de l'UE (voir [rapport dans EWC-News 4/2018](#)).

[Aperçu du contenu du rapport sur les négociations collectives](#)

[Le rapport européen sur les négociations collectives à télécharger](#)

[Étude sur les pertes de salaires réels au Royaume-Uni](#)

[Rapport sur l'augmentation des dividendes des entreprises](#)

## Le droit à la déconnexion en comparaison franco-allemande

Mi-août 2022, cette thèse a été publiée dans les Cahiers de l'Association des juristes franco-allemands. L'accessibilité permanente a entraîné un brouillage de la frontière entre temps de travail et temps de repos. Selon une étude empirique, 25% des salariés consultent encore leurs mails le soir, et

la tendance est à la hausse. En Allemagne, ce phénomène n'a pas encore trouvé d'écho dans le droit du travail. En revanche, la France a introduit dès 2017, bien avant la pandémie de Corona et en tant que premier pays au monde, un droit à ne pas être joignable pour les salariés. L'auteur décrit la nouvelle situation juridique, présente les premiers jugements des tribunaux et analyse 13 conventions collectives d'entreprise, dont la Poste française, Michelin et Airbus. Il décrit également la mise en œuvre dans d'autres pays, dont la Belgique et l'Espagne. À la fin, il se penche sur la question de savoir ce qu'il faudrait prendre en compte dans le droit du travail allemand pour ancrer un tel droit.

[Plus d'informations et commande du livre](#)  
[Guide syndical pour le droit à la déconnexion](#)



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

### Le comité d'entreprise européen sur le point d'être entièrement restructuré



L'ancienne société publique de téléphonie espagnole Telefónica développe ses activités dans les domaines du cyber, du cloud et du big data avec la création d'une nouvelle division Telefónica Tech. Une série d'acquisitions a été réalisée à cet effet au cours des derniers mois et d'autres sont prévues. Outre l'Allemagne et l'Espagne, la nouvelle division compte déjà des employés en Autriche, en Slovénie, en Croatie, en Irlande, aux Pays-Bas, au Danemark, en Suède, en Norvège et dans des pays hors UE (Royaume-Uni, Suisse et Serbie), soit plus de 2 000 personnes au total.

Le CEE a été créé en 2004 selon le droit britannique pour l'opérateur de téléphonie mobile O2, alors que celui-ci n'appartenait pas encore à Telefónica. Plus tard, toutes les sociétés de téléphonie mobile en dehors de l'Espagne ont été vendues petit à petit, à la fin, il ne restait plus que l'Allemagne (voir [rapport dans EWC-News 2/2021](#)). Les acquisitions ajoutent maintenant de nombreux nouveaux pays. Lors de l'intégration de la nouvelle division dans le CEE de Telefónica, EWC Academy est mandaté comme expert.

---

### Première réunion plénière après la pandémie de Corona

Du 13 au 15 septembre 2022, les membres du CE européen de Mayr-Melnhof Packaging se sont réunis à Vienne après une longue pause. Depuis avril 2018, il fonctionne sur la base des dispositions subsidiaires en vertu de la loi, car les négociations sur un nouvel accord CEE ont échoué (voir [rapport dans EWC-News 2/2018](#)).



Mayr-Melnhof a actuellement deux comités d'entreprise européens : un pour la plus grande division Packaging et un autre pour la plus petite division Carton. La direction centrale souhaite les fusionner tout en intégrant les nouveaux effectifs, qui augmentent d'un tiers à la suite de deux acquisitions importantes cette année. Lors de la réunion, il a été décidé d'entamer des négociations avec la direction centrale sur un nouvel accord CEE et de faire appel à EWC Academy en tant qu'expert, conjointement avec le syndicat GPA.

Ces dernières années, plusieurs procédures judiciaires ont eu lieu entre le CEE et la direction centrale. En mars 2022, le tribunal du travail et des affaires sociales de Vienne avait pour la première fois clarifié les questions de principe du droit du CEE en Autriche (voir [rapport dans EWC-News 1/2022](#)). Le 26 août 2022, le tribunal administratif de Vienne a refusé d'infliger une amende à la direction, car en Autriche, seules les amendes à la demande des groupes spéciaux de négociation sont possibles, mais pas à la demande des comités d'entreprise européens (voir [rapport dans EWC-News 4/2021](#)). Cette lacune dans la loi constitue une violation de la directive européenne, ce que le CEE a officiellement dénoncé à la Commission européenne à Bruxelles le 20 septembre 2022. Le ministère fédéral du Travail à Vienne en a également été informé et étudie une éventuelle adaptation de la loi sur l'organisation du travail.

---

### Négociations au sein du groupe chimique britannique

Les 4 et 5 octobre 2022, une réunion du groupe spécial de négociation de Vesuvius s'est tenue à l'aéroport de Düsseldorf. Il s'agissait du sixième cycle de négociations dans l'entreprise britannique qui



produit des matériaux réfractaires pour l'industrie sidérurgique dans dix pays européens. Après avoir dénoncé l'accord sur le CEE, la direction centrale a dissous le CEE. Une telle période sans comité d'entreprise a été déclarée inadmissible par un tribunal français en décembre 2021 dans un cas comparable (voir [rapport dans EWC-News 4/2021](#)).

Le nouveau CEE sera régi par le droit polonais, le pays avec le plus grand nombre de salariés. Vesuvius sera ainsi la deuxième entreprise à conclure un accord CEE selon le droit polonais, après le fabricant de papier Arctic Paper (voir [rapport dans EWC-News 3/2016](#)). En analysant la loi polonaise sur le CEE, les représentants ont remarqué qu'elle contenait deux clauses particulières qui pourraient constituer une violation de la directive européenne. Le 16 août 2022, ils ont déposé une plainte auprès de la Commission européenne pour que cela soit examiné. Les représentants sont conseillés par l'EWC Academy.

### 13. Les dates des séminaires actuels

Depuis janvier 2009, l'EWC Academy et son prédécesseur organisent des réunions et des séminaires pour les membres des comités d'entreprise européens, des comités d'entreprise SE et des groupes spéciaux de négociation. Jusqu'à présent, 857 représentants des travailleurs de 295 entreprises y ont participé, dont beaucoup à plusieurs reprises. Cela correspond à 25% de tous les comités d'entreprise transnationaux en Europe. À cela s'ajoutent de nombreuses manifestations internes et des conférences invitées chez d'autres organisateurs.

[Aperçu des prochaines dates de séminaires](#)

---

### 15e conférence de Hambourg pour les comités d'entreprise européens et SE

Après les restrictions imposées par la pandémie de Corona, notre colloque annuel aura à nouveau lieu à l'avenir à la date régulière, à savoir les 30 et 31 janvier 2023. Y seront toujours présentés les derniers développements dans le paysage des CEE et des SE, des exemples de cas (« best practice ») ainsi que des décisions judiciaires actuelles. Cette fois-ci, le point central du colloque sera un rapport sur la révision prévue de la directive sur le CEE.



[Le programme de la conférence](#)

[Rétrospective : Rapport du dernier colloque de Hambourg](#)

---

### Pour la première fois, un séminaire CEE en Irlande (*date modifiée*)



Ces dernières années, l'EWC Academy a organisé six colloques pour les comités d'entreprise européens à Londres. Après le Brexit, nous les déplaçons à Dublin, comme l'ont fait avec leur CEE de nombreuses entreprises britanniques et américaines (voir [rapport dans EWC-News 1/2021](#)). La réunion aura lieu du 29 au 31 mars 2023 et fera l'objet d'une interprétation simultanée. Au programme de la soirée est prévue une visite de la Guinness Storehouse, la brasserie historique avec vue panoramique sur la ville (photo). Peuvent participer non seulement les membres du CEE

soumis au droit irlandais, mais aussi tous ceux qui souhaitent échanger leurs expériences avec un management d'inspiration anglo-saxonne.

[Le programme du colloque](#)

---

### Séminaire CEE et SE au château de Montabaur

Le prochain séminaire de base pour les (futurs) membres des comités d'entreprise européens, des comités d'entreprise SE et des groupes spéciaux de négociation aura lieu du 11 au 14 avril 2023 à Montabaur. Le château est situé près de la gare ICE, à mi-chemin entre Francfort et Cologne. Plusieurs modules de séminaire sont proposés, tant pour les débutants, que pour les avancés.



[Le programme du séminaire de base](#)

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

---

## Manifestations en interne

Vous trouverez ici un aperçu des thèmes possibles pour les événements in-house :

[Exemples de séminaires intra](#)

## 14. Mentions légales

**Les CEE-News sont publiées par :**

EWC Academy GmbH  
Rödingsmarkt 52  
D-20459 Hamburg  
[www.ewc-academy.eu](http://www.ewc-academy.eu)

Distribution de l'édition en langue allemande : 23.174 destinataires

Distribution de l'édition en langue anglaise : 4.328 destinataires

Distribution de l'édition en langue française : 4.251 destinataires

Archives de la newsletter : [www.ewc-news.com](http://www.ewc-news.com)

Vous pouvez vous [abonner](#) ou [désabonner](#) des CEE-News ici.

Nous sommes heureux de recevoir vos suggestions concernant cette newsletter et des rapports de votre CEE. N'hésitez pas à nous écrire : [info@ewc-academy.eu](mailto:info@ewc-academy.eu)