

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

Bienvenue à l'édition n° 3 / 2023 des EWC-News

Contenu

- [1. Deuxième étape de la révision de la directive CEE](#)
- [2. D'autres initiatives législatives européennes](#)
- [3. Le droit du travail national en mouvement](#)
- [4. Décisions de justice en Grande-Bretagne](#)
- [5. Situations particulières pour les comités d'entreprise européens](#)
- [6. Création de comités d'entreprise européens](#)
- [7. Accords CEE révisés](#)
- [8. Nouvelles transformations en SE](#)
- [9. Un regard au-delà de l'Europe](#)
- [10. Sites Internet intéressants](#)
- [11. De nouvelles publications de comparaison de pays](#)
- [12. EWC Academy : des exemples de notre travail](#)
- [13. Dates des séminaires actuels](#)
- [14. Mentions légales](#)

1. Deuxième étape de la révision de la directive CEE

La Commission européenne sollicite à nouveau l'avis des partenaires sociaux



Le 26 juillet 2023, la deuxième et dernière phase des consultations sur la révision de la directive sur les comités d'entreprise européens a été lancée. Après le premier cycle de consultations, la Commission européenne avait reçu en mai 2023 les réponses de onze organisations syndicales et patronales européennes (voir [rapport dans EWC News 2/2023](#)). Après avoir évalué ces réponses, elle estime qu'il y a une marge de manœuvre pour une nouvelle action de l'UE. La deuxième phase des consultations porte maintenant sur le contenu de la révision de la directive CEE. La procédure législative doit être officiellement lancée au plus tard fin 2023, comme l'avait demandé le Parlement européen dans une résolution de février 2023 (voir [rapport dans EWC News 1/2023](#)).

Le document de consultation est divisé en quatre chapitres :

- Il ne doit plus y avoir de différence injustifiée en droit CEE. Les exceptions pour les accords soi-disant « volontaires » de CEE conclus avant septembre 1996 ou entre 2009 et 2011 doivent disparaître. Il n'y aurait alors plus qu'un seul ensemble de règles pour tous les CE européens.
- La procédure de négociation des accords CEE doit être plus efficace et plus effective, les retards inutiles doivent être éliminés et les membres des groupes spéciaux de négociation doivent disposer de ressources suffisantes (ce qui n'est pas le cas actuellement dans tous les pays de l'UE).
- Une définition plus précise des « questions transnationales » devrait apporter une plus grande sécurité juridique. Une procédure efficace et des ressources adéquates (par exemple des experts rémunérés) doivent être garanties dans tous les pays pour la consultation du CEE.
- Les États membres de l'UE doivent appliquer la directive de manière plus efficace, par des sanctions efficaces, dissuasives et proportionnées et à un accès garanti à la justice.

La Commission européenne a posé les questions suivantes aux syndicats et aux organisations patronales :

1. Comment évaluez-vous les objectifs d'une modification de la directive sur le CEE ?
2. Comment évaluez-vous les options possibles pour une modification de la directive sur le CEE ?
3. Comment évaluez-vous les instruments juridiques possibles ?
4. Les partenaires sociaux européens sont-ils prêts à négocier des modifications de la directive sur le

CEE ? Dans ce cas - plutôt improbable - une proposition commune pourrait être mise en vigueur immédiatement. Une procédure législative longue et fastidieuse ne serait plus nécessaire.

[Communiqué de presse de la Commission européenne](#)
[Texte du document de la consultation](#)
[Explication détaillée du document de la consultation](#)

Les prochaines étapes

La deuxième phase de consultation s'achèvera le 4 octobre 2023. Le calendrier est serré, car le projet du nouveau texte de la directive doit être disponible avant la fin de l'année, à moins que les partenaires sociaux n'entament des négociations sur une nouvelle directive. La fin de la procédure législative coïncidera alors probablement avec le mandat de la nouvelle Commission européenne, qui sera élue après les élections européennes de juin 2024.

Annnonce de la manifestation

L'état actuel de la procédure de révision sera abordé lors de la prochaine conférence CEE, le 29 et 30 janvier 2024 à Hambourg.

[Le programme de la conférence](#)



2. D'autres initiatives législatives européennes

L'UE veut réglementer l'intelligence artificielle (IA)

Le 14 juin 2023, le Parlement européen a adopté sa position sur le projet de loi sur l'IA, qui devrait être la première loi au monde à réglementer l'intelligence artificielle. Les systèmes d'IA seront divisés en groupes en fonction du risque qu'ils représentent et seront réglementés en fonction de leur niveau de risque. Avec 499 voix pour, 28 contre et 93 abstentions, les députés ont adopté les grandes lignes de la négociation avec la Commission européenne et les États membres sur la forme finale de la loi.



Les députés veulent établir que les systèmes d'IA utilisés dans l'UE soient sûrs, transparents, compréhensibles, non discriminatoires et respectueux de l'environnement. Les systèmes d'IA doivent être contrôlés uniquement par des humains et non par l'automatisation. L'objectif est également d'établir une définition technologiquement neutre et uniforme de l'IA, qui puisse être appliquée aux futurs systèmes. La Confédération européenne des syndicats (CES) salue en particulier l'obligation de consulter les travailleurs et leurs syndicats avant l'introduction de l'IA sur le lieu de travail et l'obligation de réaliser une évaluation de l'impact de l'introduction de l'IA sur les droits fondamentaux. Mais elle demande en outre une directive européenne sur les systèmes algorithmiques sur le lieu de travail. En janvier 2023, la Commission européenne avait commandé une étude pour examiner l'impact potentiel des systèmes d'IA dans le monde du travail. Il n'y aura toutefois pas de projet de loi avant les élections européennes de juin 2024.

[Communiqué de presse du Parlement européen](#)
[Commentaire d'un point de vue syndical](#)
[La position de la CES](#)
[Communiqué de presse sur l'avis de la Commission européenne](#)
[Aperçu des systèmes algorithmiques sur le lieu de travail](#)

Les failles dans la protection des données doivent être comblées



accélérées.

Le 4 juillet 2023, la Commission européenne a présenté un projet de loi visant à faciliter la coopération transfrontalière entre les autorités nationales de protection des données dans le cadre de l'application du règlement général sur la protection des données (RGPD). Le projet prévoit des règles de procédure concrètes pour les autorités lorsque des personnes sont concernées dans plusieurs États membres. Les affaires telles que celles impliquant de grands groupes Internet américains devraient ainsi être

L'Irlande et le Luxembourg - deux petits pays de l'UE connus pour être des paradis fiscaux et des lieux d'implantation de filiales européennes de grandes entreprises technologiques américaines - se débattent avec un retard considérable dans les enquêtes sur les violations de données. En novembre 2021, l'Irish Council for Civil Liberties a déposé une plainte formelle contre la Commission européenne, l'accusant de ne pas surveiller suffisamment attentivement la manière dont l'Irlande applique le RGPD. En janvier 2023, la Commission européenne a finalement accepté d'agir.

Le RGPD est en vigueur depuis mai 2018 (voir [rapport dans EWC News 1/2016](#)). Depuis, des amendes de près de 4 milliards € ont été infligées, la dernière en date étant celle du 13 avril 2023 contre le groupe Internet américain Meta Platforms (anciennement Facebook), qui s'élevait à 1,2 milliard €. Il s'agissait de données personnelles d'utilisateurs de médias sociaux. La surveillance sur le lieu de travail joue également un rôle. Ainsi, la chaîne de magasins de textile suédoise Hennes & Mauritz a dû payer une amende de 35,3 millions € (voir [rapport dans EWC News 4/2020](#)).

[Rapport sur la plainte contre la Commission européenne](#)

[Communiqué de presse sur le projet de loi](#)

[Boîte à outils de la Fédération syndicale européenne de l'industrie sur la protection des données](#)

Annnonce d'un événement

Du 14 au 16 novembre 2023, un séminaire sur le RGPD sera organisé à Bremerhaven.

[Le programme du séminaire](#)



Normes européennes pour les informations sur le développement durable

Le 31 juillet 2023, la Commission européenne a adopté les premières normes pour la publication d'informations environnementales, sociales et de gouvernance. L'acte juridique complète et précise la directive sur les rapports en matière de durabilité des entreprises à partir de 250 salariés (voir [rapport dans EWC News 1/2023](#)). Elles devront désormais publier des rapports sur leurs risques sociaux et environnementaux et sur l'impact de leurs activités sur l'homme et l'environnement. Les recommandations élaborées par un groupe d'experts ont cependant été affaiblies par la Commission européenne.



Les représentants des travailleurs pourront à l'avenir mieux comprendre les effets de leur employeur sur l'environnement et la société ainsi que sa stratégie de durabilité. Le rapport doit porter, par exemple, sur l'égalité des sexes, la formation continue, le développement des compétences, les conditions de travail, la rémunération, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, un environnement de travail sain ainsi que la politique tarifaire et la participation. Ces données doivent être vérifiées et certifiées par un organisme indépendant.

La Commission européenne avait organisé une consultation publique avant l'adoption de l'acte législatif. Les réactions pouvaient être envoyées jusqu'au 7 juillet 2023 et ont toutes été publiées. Au total, 604 réponses ont été reçues, principalement de la part des associations et de l'industrie. Mais les syndicats ont également participé, outre les confédérations européennes, des syndicats d'Espagne, de Pologne, de France, de Belgique et des Pays-Bas. En Allemagne, le DGB, ver.di, IG Metall et IG BCE ont déposé un avis. Le comité d'entreprise européen de Deutsche Telekom a également participé.

[Plus d'informations sur l'acte législatif](#)

[La prise de position du DGB](#)

[La prise de position de ver.di](#)

[L'avis de la Confédération européenne des syndicats](#)

[L'avis du comité d'entreprise européen de Deutsche Telekom](#)

[Interview sur le sujet](#)

3. Le droit du travail national en mouvement

Le nouveau gouvernement finlandais veut restreindre le droit de grève

Le 23 juin 2023, une coalition de droite conservatrice a remplacé le gouvernement rouge-vert en place en Finlande. Le nouveau gouvernement veut flexibiliser le marché du travail selon le modèle néolibéral afin de promouvoir la croissance économique et l'emploi. Pour ce faire, des coupes sont



prévues dans le système social, par ex. le salaire ne sera plus versé le premier jour de maladie. Les conventions collectives seront également modifiées afin d'améliorer la paix du travail. À l'avenir, les augmentations salariales ne pourront plus dépasser les propositions d'un organisme de conciliation. Les négociations dans les entreprises seront encouragées par rapport aux négociations sectorielles, certaines branches tentent déjà de le faire depuis des années (voir [rapport dans EWC News 2/2021](#)). Les dérogations à la convention collective sectorielle doivent être rendues possibles partout par la loi.

Jusqu'en 2019, une coalition droite-conservatrice a mené des concepts similaires, ce qui a déclenché une grève générale des syndicats en septembre 2015 (voir [rapport dans EWC News 3/2015](#)). De telles protestations seront également limitées, les grèves politiques ne dureront pas plus d'une journée à l'avenir. Les grèves de solidarité seront soumises à un contrôle de proportionnalité et à une obligation de déclaration. L'amende pour les arrêts de travail illégaux peut atteindre jusqu'à 150 000 €, avec un minimum de 10 000 €. Les salariés qui participent à une grève illégale sont passibles d'une astreinte de 200 €.

Des changements également dans le droit du travail individuel

Le délai de préavis réglementé par la loi sur les contrats de travail doit être réduit à sept jours et s'appliquer même si une convention collective prévoit un délai plus long. Un licenciement est justifié s'il existe des raisons valables, même si elles ne sont pas graves. Le Code du travail actuel contient ces deux critères. Les contrats de travail à durée déterminée peuvent être conclus pour un an sans motif particulier. Toutes ces propositions de loi seront présentées progressivement au Parlement jusqu'en 2025.

[Rapport sur le changement de gouvernement](#)

[Passage de l'accord de coalition sur les réformes du marché du travail](#)

[Évaluation syndicale des réformes du marché du travail](#)

[Moniteur syndical Finlande](#)

Procédure d'infraction contre la Norvège concernant la limitation du travail intérimaire

Le 19 juillet 2023, l'Autorité de surveillance de l'AELE (ESA) à Bruxelles a lancé une procédure d'infraction contre la Norvège pour non-respect des directives européennes sur le travail intérimaire et le détachement de travailleurs. L'élément déclencheur est une loi qui, depuis le 1er avril 2023, limite fortement le recours au travail intérimaire en Norvège afin de promouvoir les contrats de travail à durée indéterminée et de lutter contre le dumping social. La Norvège n'est pas membre de l'UE, mais fait partie de l'Espace économique européen (AELE). Par conséquent, ce n'est pas la Commission européenne, mais l'ESA qui est compétente pour de telles procédures d'infraction.



Avant l'entrée en vigueur de la nouvelle loi, la Norvège avait déjà des règles très restrictives en matière de travail temporaire, plus strictes que celles des autres pays scandinaves. Désormais, les travailleurs intérimaires ne peuvent être utilisés que pour des remplacements en cas de congé de maternité, de maladie ou de pics d'activité temporaires. En principe, cela nécessite également l'accord préalable de la représentation des travailleurs dans l'entreprise. Dans la grande région autour d'Oslo, l'utilisation de travailleurs intérimaires sur les chantiers a été totalement interdite. Chaque travailleur intérimaire a droit à un contrat de travail à durée indéterminée après trois ans d'emploi ininterrompu dans la même entreprise utilisatrice. Le gouvernement social-démocrate de Norvège est en place depuis octobre 2021 (voir [rapport dans EWC News 3/2021](#)).

[Rapport sur la nouvelle loi](#)

[Communiqué de presse de l'ESA](#)

[La lettre de l'ESA au gouvernement norvégien](#)

[Moniteur syndical Norvège](#)

Renforcer la protection des syndicats en Bulgarie

Le 7 août 2022, le Parlement de Sofia a adopté une réforme du Code pénal. Parmi de nombreux autres points, la liberté syndicale a été renforcée. Toute personne qui entrave l'adhésion à un syndicat ou la création d'une section syndicale, est passible d'une peine d'emprisonnement jusqu'à cinq ans et



d'une amende jusqu'à 5 000 leva (2 500 €). Depuis le 6 juin 2023, le pays est dirigé par un gouvernement conservateur-libéral pro-européen.

La Bulgarie est le pays le plus pauvre de l'UE, avec les plus grandes inégalités et les salaires les plus bas. En 2023, le salaire minimum mensuel s'élèvera à 780 leva (400 €), que 22% de tous les salariés perçoivent. À partir de 2024, il sera lié à l'augmentation des salaires moyens afin de se conformer à la directive européenne sur les salaires minimums décents (voir [rapport dans EWC News 4/2022](#)). En Bulgarie, les syndicats sont capables de mobiliser un grand nombre de personnes pour protester (photo). Leur nombre d'adhérents a légèrement augmenté ces dernières années et le taux de syndicalisation de 21% est relativement élevé pour l'Europe centrale et orientale. Les différents gouvernements ont donc essayé d'éviter les conflits avec les syndicats. Il existe des représentations syndicales dans presque toutes les grandes entreprises, les comités d'entreprise sont inconnus. Le taux de couverture des conventions collectives n'est toutefois que de 28%. Le droit du travail bulgare date de l'époque communiste et offre une protection des salariés relativement bonne en comparaison européenne.

[Rapport sur la modification de la loi](#)

[Rapport sur le développement à long terme des syndicats](#)

[Moniteur des syndicats en Bulgarie](#)

4. Décisions de justice en Grande-Bretagne

La loi CEE reste en vigueur même après le Brexit

Le 30 juin 2023, la Cour d'appel pour l'Angleterre et le Pays de Galles à Londres a décidé en troisième instance que les entreprises britanniques doivent continuer à appliquer la loi britannique sur les CEE. Ainsi, le comité d'entreprise européen de la compagnie aérienne easyJet restera dans sa forme antérieure même après le Brexit. La direction centrale était d'avis qu'avec le Brexit, le CEE n'existait plus et qu'il devait être entièrement recréé selon le droit allemand, et ce sans délégués britanniques.



La Cour d'appel a ainsi confirmé les décisions des instances précédentes. En novembre 2022, la Cour d'appel du travail à Londres avait rejeté l'appel de la direction centrale contre la décision du Comité central d'arbitrage en première instance (voir [rapport dans EWC News 4/2022](#)). Dans la motivation du jugement, les juges suprêmes décrivent les dispositions modifiées de la loi britannique sur le CEE comme « n'étant peut-être pas la législation la mieux pensée ». Cependant, l'intention est claire : toutes les entreprises dont le siège social mondial se trouve sur le sol britannique et qui avaient un CEE ou négociaient la création d'un CEE au 31 décembre 2020 seront soumises à la juridiction du Royaume-Uni même après le Brexit. Depuis le 1er janvier 2021, les comités d'entreprise européens ne peuvent plus être créés sur la base du droit britannique.

[Le texte de l'arrêt](#)

La loi sur les grèves du gouvernement conservateur est illégale



Jusqu'en juillet 2022, il était illégal en Grande-Bretagne de recourir à des briseurs de grève par le biais d'agences d'intérim. Cette réglementation est à nouveau en vigueur depuis le 10 août 2023. Dans un arrêt du 13 juillet 2023, la Haute Cour pour l'Angleterre et le Pays de Galles a annulé une ordonnance du gouvernement qui l'avait autorisé « afin de minimiser les effets négatifs et injustes des grèves sur le public britannique ». Les juges considèrent cette ordonnance comme « illégale » et qualifient d'« irrationnel » le comportement des employeurs qui remplacent les travailleurs en grève par des travailleurs intérimaires. La plainte avait été déposée par 13 syndicats avec le soutien de la confédération TUC. Le droit de grève britannique fait régulièrement l'objet de critiques depuis l'ère Thatcher (voir [rapport dans EWC News 4/2012](#)).

[Communiqué de presse du TUC](#)

[Le texte de l'arrêt](#)

Les licenciements collectifs dans deux pays doivent avoir un lien direct

Le 26 juillet 2023, la Cour d'appel d'Angleterre et du Pays de Galles a annulé une amende infligée à la société suisse de recrutement Adecco. Jusqu'au Brexit, la filiale britannique jouait le rôle de direction centrale (pour le compte de la direction du groupe en Suisse, un pays non membre de l'UE). Dans ce cas, le droit de l'UE reste pertinent, car la plainte du CEE a été déposée avant le Brexit. En décembre 2022, la Cour d'appel du travail de Londres avait fixé une amende de 20 000 £ (23 255 €) parce qu'Adecco n'avait pas organisé de consultation du CEE en 2020 sur les licenciements collectifs en Suède et en Allemagne (voir [rapport dans EWC News 4/2022](#)). Une amende de 5 000 £ (5 800 €) a été infligée pour ne pas avoir fourni au CEE des données spécifiques à chaque pays sur l'évolution du chiffre d'affaires. La direction centrale n'est pas allée en appel contre la deuxième amende.



Le cœur du problème est la définition d'une « question transnationale ». La direction centrale d'Adecco argumente que les licenciements collectifs sont des affaires purement « nationales » et que le CEE n'est pas compétent. Ils ne seraient pas ordonnés par la direction européenne, mais décidés dans chaque pays sous sa propre responsabilité. Le siège ne serait responsable que du développement de la stratégie du groupe et de sa transposition en objectifs opérationnels locaux et en budgets nationaux. Le CEE critique ce point de vue en disant que les réductions de personnel ne relèveraient alors jamais de sa compétence. Les deux instances précédentes avaient partagé le point de vue du CEE et considéraient toujours les licenciements dans plus d'un pays comme une « question transnationale ». Entre-temps, le CEE a demandé un recours de la décision de la Cour d'appel auprès de la Cour suprême du Royaume-Uni.

[Le texte de l'arrêt](#)
[Enregistrement vidéo de l'audience](#)

Qui paie les frais de justice ?

Alors que les deux instances précédentes sont gratuites, les frais de justice sont perçus par la Cour d'appel. La partie perdante doit alors payer les frais de la partie gagnante. La direction d'Adecco a donc demandé au tribunal de faire valoir les frais contre le CEE. La manière dont il règle ces frais serait une question qu'il doit régler en interne - telle était l'argumentation. Le 13 septembre 2023, la Cour d'appel a rejeté cette demande. Tous les frais d'avocat des deux parties ont déjà été pris en charge par la direction centrale. C'est pourquoi le tribunal estime qu'une décision en matière de frais à charge du CEE serait incohérente. De plus, le CEE ne serait qu'un groupe de travailleurs individuels qui se portent volontaires de temps en temps pour assumer cette fonction à titre bénévole. Par conséquent, la direction centrale doit supporter tous les frais de justice. La question de la rémunération des avocats avait déjà été tranchée pour la première fois en octobre 2019 dans un jugement révolutionnaire (voir [rapport dans EWC-News 4/2019](#)).

5. Situations particulières pour les comités d'entreprise européens

La première création d'un CEE dans un groupe polonais soulève des questions juridiques



Début septembre 2023, la confédération syndicale polonaise Solidarność a mené une enquête juridique sur la création et le fonctionnement du comité d'entreprise européen d'Orlen. Il s'était constitué en décembre 2021. Le groupe énergétique semi-public Orlen est la plus grande entreprise d'Europe centrale et orientale avec 35 000 travailleurs. Son siège est à Płotsk, le centre de l'industrie pétrolière polonaise sur la Vistule, au nord de Varsovie. 48% des employés du groupe sont membres d'un syndicat, un taux de syndicalisation très élevé pour la Pologne.

Le caractère particulièrement sensible de l'affaire : Orlen est la première entreprise polonaise à avoir créé un CEE. Auparavant, il y avait un CEE de droit polonais chez Arctic Paper, mais l'entreprise est originaire de Suède (voir [rapport dans EWC-News 3/2016](#)). En outre, il n'y a pas d'accord CEE chez Orlen et les droits du CEE ont été massivement violés. La demande de création d'un CEE venait à l'origine de la Tchéquie, mais la direction centrale n'était pas intéressée. C'est pourquoi aucune négociation n'a eu lieu et un CEE « par force de loi » de 14 membres a été immédiatement formé. La Pologne a six sièges, la Tchéquie deux, les trois États baltes, la Slovaquie, la Hongrie et l'Allemagne ont chacun un siège. Le CEE s'est donné un règlement intérieur qui ressemble presque à un accord

CEE normal, mais il n'a pas été accepté par la direction centrale. Selon Solidarność, il y a des entraves massives au financement du travail du CEE, bien qu'Orlen affiche des bénéfiques records.

En août 2022, Orlen a racheté Lotos, le deuxième groupe pétrolier polonais, basé à Dantzig, avec des filiales dans d'autres pays. Le rachat a été autorisé sous certaines conditions par la Commission européenne. Ainsi, les stations-service Lotos ont dû être vendues au groupe hongrois MOL, où il existe déjà un CEE depuis 2004. Bien qu'il s'agisse d'un changement fondamental de la structure du groupe avec des répercussions dans plusieurs pays, le CEE d'Orlen n'a été ni informé ni consulté. Le comité directeur de Solidarność va maintenant se pencher sur les conséquences juridiques de cette situation. Ces derniers mois, l'échec de négociations et l'utilisation des prescriptions subsidiaires sont plus fréquents (voir [rapport dans EWC-News 1/2023](#)).

Le CEE français devient un comité d'entreprise mondial

Depuis le 1er juillet 2023, Eramet est le premier groupe du secteur minier à disposer d'une représentation internationale des travailleurs (« Global Forum »). Elle négocie des accords mondiaux sur la protection sociale, la qualité de vie au travail, la diversité et l'inclusion ainsi que les questions de parentalité. Les 9 000 salariés de 15 pays, dont 80% hors d'Europe, en profiteront.



La France (y compris la Nouvelle-Calédonie), le Gabon, la Norvège, le Sénégal et l'Argentine sont représentés dans le forum. La direction centrale qualifie le modèle de révolutionnaire, car pour la première fois, un comité d'entreprise peut négocier des accords-cadres internationaux. Dans d'autres entreprises, ce sont les syndicats qui s'en chargent (voir [rapport dans EWC News 3/2021](#)). En septembre 2015, un tribunal français avait condamné Eramet à verser des indemnités à d'anciens salariés en Afrique (voir [rapport dans EWC News 3/2015](#)).

Le comité d'entreprise européen, qui existe depuis 2000, sera intégré au forum mondial et conservera sa compétence juridique en matière d'information et de consultation. Comme les effectifs en Europe diminuent lentement (1 600 salariés actuellement, dont 750 en France), le CEE était menacé de dissolution. Le forum mondial se réunit deux fois par an, a droit à une formation, peut créer des groupes de travail, visiter un pays une fois par an et dispose d'un budget propre de 30 000 €. L'accord sur le forum a été signé le 17 mai 2023 à Paris.

[Communiqué de presse sur la création du Forum](#)

Le groupe minier anglo-australien dissout le CEE



Le 31 décembre 2024, le comité d'entreprise européen de Rio Tinto sera dissous. Seule une petite partie des 52 000 travailleurs se trouve encore en Europe. En Islande, il y a 370 employés dans une usine d'aluminium, tous les autres sites de production se trouvent en dehors de l'Europe. En raison du Brexit, le personnel britannique et le siège du groupe à Londres ne font plus partie du CEE. En France, il existe des unités administratives, c'est là que se trouve le CEE. Cependant, si le seuil de 1 000 travailleurs dans le marché intérieur n'est pas atteint, la directive sur les CEE ne s'applique plus à Rio Tinto. C'est pourquoi la dissolution du CEE, créé en 1996, a été acceptée par convention le 13 juin 2023.

Des parties importantes du groupe ont été vendues ces dernières années : la division emballage à Amcor (voir [rapport dans EWC News 4/2009](#)), la transformation de l'aluminium sous le nom de Constellium à des investisseurs financiers (voir [rapport dans EWC News 2/2012](#)), d'autres usines en Angleterre et en France ont été fermées ou vendues. Le projet d'une nouvelle mine de lithium en Serbie a été stoppé par le gouvernement en janvier 2022. La baisse des effectifs a conduit en mars 2017 à la fusion du comité de groupe français avec le CEE, ce qui est possible selon la législation française (voir [rapport dans EWC News 4/2017](#)).

6. Création de comités d'entreprise européens

Règles restrictives pour le CEE français

Le 7 décembre 2022, un accord CEE a été signé à Paris pour Sopra Steria. Le groupe informatique, dont le siège se trouve à Annecy dans les Préalpes françaises près de Genève, emploie 54 000

personnes dans 30 pays, dont seulement 2% en dehors de l'Europe. Il se définit comme le leader européen de la transformation numérique. L'accord sur le CEE a été négocié en seulement trois tours de négociations entre février et octobre 2022.



La répartition des sièges repose précisément sur les spécifications de la directive CEE. Le Royaume-Uni, avec sa main-d'œuvre importante, et la Suisse ne sont pas inclus. Comme c'est l'usage en France, la présidence revient au directeur général, tandis que la partie salariée élit un secrétaire et deux adjoints, qui forment le comité exécutif. Deux réunions plénières ordinaires du CEE ont lieu chaque année, l'une d'entre elles et toutes les réunions extraordinaires par vidéoconférence. La responsabilité était réglementée de manière très restrictive. L'information et la consultation n'auront lieu que si l'ensemble de l'entreprise est concerné ou si 50% de la main-d'œuvre européenne est licenciée. Le délai pour déposer un avis est alors d'un mois, ou de deux mois en cas de consultation d'un expert. Elle peut même être réduite dans des cas justifiés à la demande de la direction centrale.

Les interprètes pour les réunions et la traduction des documents étaient limités au français et à l'anglais uniquement. Le droit à la formation comprend une seule session de formation au début du quadriennat et des cours de langue. Chaque membre du CEE dispose de deux jours de délégation par an, les membres du Comité exécutif de huit jours, en plus des horaires officiels des réunions. Un accord SE a déjà été conclu pour Sopra Steria à Hambourg en mars 2018 afin d'éviter la création d'un conseil de surveillance à représentation égale en Allemagne (voir [rapport dans EWC News 2/2018](#)). Ainsi, en outre du nouveau CEE, il existe également un comité d'entreprise de la SE pour l'Allemagne et l'Autriche.

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

Un équipementier automobile japonais fonde un CEE selon la loi italienne



Un accord CEE pour Marelli a été signé à Turin le 26 janvier 2023. Les négociations ont débuté en avril 2022. Marelli s'est développé en Europe grâce à des acquisitions, de nombreux sites appartenaient auparavant à Fiat (Italie) et Bosch (Allemagne). Le nouveau CEE compte 28 membres et représente 17 000 salariés dans huit pays de l'UE et au Royaume-Uni, dont près de la moitié en Italie (huit mandats). Deux séances plénières se tiennent chaque année, présidées par la direction centrale. Les représentants des salariés élisent un comité restreint de dix membres, dont le secrétaire. Toutes les réunions sont suivies par un coordinateur de la Fédération européenne des syndicats de l'industrie, ainsi que par des experts rémunérés si nécessaire.

La responsabilité du CEE en cas de restructuration est précisément quantifiée. Si 4 à 8% des salariés sont concernés par une mesure sur des sites dans deux pays dans un délai de douze mois, selon la taille du site, le CEE est informé et consulté. Cependant, le délai pour soumettre un avis est très court, soit sept jours ouvrables. Après la résiliation de l'accord CEE, le CEE sera dissous, si aucun nouvel accord n'est conclu. Les salariés peuvent alors demander la création d'un groupe spécial de négociation. Cependant, en décembre 2021, un tribunal français a statué dans une affaire similaire que le droit européen ne prévoit pas de période « sans CEE » (voir [rapport dans EWC News 4/2021](#)).

L'exploitant du moteur de recherche américain Google crée un CEE à Dublin

Fin mars 2023, un accord CEE pour Google a été signé après presque trois ans de négociations. Le siège européen est situé dans les docks de Dublin. Google compte 100 000 employés dans le monde entier et est représenté par 35 succursales dans 17 pays européens, dont 5 500 en Irlande, 4 000 en Suisse (Zurich abrite le plus grand centre de développement en Europe) et 2 500 en Allemagne. 153 employés de Google de onze sites avaient demandé la création d'un CEE en mars 2020.



Alors que la Suisse n'a pas participé aux négociations, les délégués britanniques ont dû quitter le groupe spécial de négociation après le Brexit. Les deux pays sont cependant représentés au sein du futur CEE. Au niveau mondial, il existe déjà une alliance syndicale pour Alphabet, la maison mère de Google (« Alpha Global »). Aux États-Unis, Google a tenté d'entraver la formation de représentations des travailleurs après des manifestations de masse lors du « Google Walkout » en novembre 2018

(voir [rapport dans EWC News 4/2019](#)). En janvier 2021, un syndicat a été créé pour Alphabet aux États-Unis (voir [rapport dans EWC News 1/2021](#)).

[Rapport sur la création du CEE](#)

[Rapport sur le secteur technologique en Irlande](#)

7. Accords CEE révisés

Une entreprise énergétique française perd la moitié de ses effectifs



Un nouvel accord CEE a été signé pour Engie le 14 juin 2023 à Paris. La révision a eu lieu, car le groupe a perdu 74 000 salariés, soit environ la moitié de ses effectifs, en octobre 2022 avec la vente de la division des services techniques (Equans). Auparavant, en avril 2022, le CEE avait réussi à négocier des droits acquis pour le transfert d'entreprises pour tous les pays de l'UE (voir [rapport dans EWC News 2/2022](#)).

L'accord CEE de GdF Suez (ancien nom de l'entreprise), conclu pour la première fois en mai 2009, est considéré comme l'un des meilleurs en France. Les droits extraordinairement étendus des CEE ne peuvent s'expliquer que par l'histoire. Le comité d'entreprise européen de Gaz de France avait bloqué pendant un an et demi le projet de fusion avec Suez par une procédure judiciaire et avait ainsi réussi à concilier les intérêts à l'échelle européenne (voir [rapport dans EWC News 1/2008](#)). L'accord CEE a été mis à jour pour la dernière fois en juillet 2013 (voir [rapport dans EWC News 4/2013](#)).

Deux groupes de travail permanents au sein du CEE

Bien que les effectifs d'Engie soient deux fois moins nombreux, les ressources du CEE sont largement conservées. Son nombre de mandats est même porté de 27 à 31. Le secrétariat compte, comme auparavant, douze membres issus de huit pays. Deux des quatre groupes de travail permanents seront maintenus, à savoir sur le devoir de diligence dans la chaîne d'approvisionnement et sur la santé et la sécurité au travail. D'autres groupes de travail comptant jusqu'à dix membres peuvent être constitués ad hoc. À l'avenir, le CEE sera également consulté sur la responsabilité sociale et écologique du groupe, par ex. sur la politique climatique et la transition énergétique. Il n'y a pas de délai précis pour les procédures de consultation, le calendrier est discuté au cas par cas entre la direction centrale et le secrétariat, « compte tenu de l'importance du dossier, du temps nécessaire et approprié pour permettre l'échange et le dialogue, et du temps prévu pour la mise en œuvre ». Le budget annuel du CEE reste inchangé à 62 000 €.

Un fournisseur de services informatiques américain modifie l'accord CEE

Le 20 juin 2023, un accord CEE actualisé de droit français a été signé pour Automatic Data Processing (ADP) au siège européen de Nanterre (près de Paris). ADP a 60 000 employés dans 140 pays et est le plus grand fournisseur de services informatiques au monde pour la paie, la gestion du temps de travail et des frais de déplacement. Créé en 2015, le comité d'entreprise européen représente 8 000 salariés dans 17 pays, dont le Royaume-Uni et la Suisse. Cela ne changera pas malgré le Brexit. Les pays les plus grands après la France avec 2 000 salariés sont l'Espagne avec 1 000 et le Royaume-Uni avec 900.



L'employeur continue de présider le CEE, tandis que les 24 représentants des salariés élisent le secrétaire. Les procès-verbaux des réunions avec la direction centrale sont rédigés par lui et non par la direction. Des règles de confidentialité plus strictes ont été établies à cet effet. La question des vidéoconférences était expressément incluse dans l'accord. La séance plénière annuelle a toujours lieu en personne. Ce n'est que dans des cas exceptionnels que des délégués individuels peuvent participer par vidéoconférence si le secrétaire a donné son accord exprès préalable.

Une entreprise chimique britannique délocalise son CEE en Pologne

Un accord CEE a été signé pour Vesuvius le 10 août 2023. Le dernier cycle de négociations a eu lieu le 1er juin 2023 à Düsseldorf (photo avec les représentants des salariés sur place, d'autres étaient en ligne). Les négociations ont duré au total trois ans (voir [rapport dans EWC News 3/2022](#)). Suite au Brexit, le CEE est basé en Pologne, le pays qui compte le plus grand nombre de salariés au sein de



l'UE. Vesuvius compte 11 200 salariés dans le monde et fabrique des matériaux réfractaires pour l'industrie sidérurgique.

Le nouvel accord suit en grande partie l'exemple de l'accord initial de 2012 (voir [rapport dans EWC News 1/2013](#)), mais contient également des améliorations. Une fois la procédure de consultation terminée, la direction centrale tiendra le CEE régulièrement informé des projets qui s'étendent sur une période plus longue ou sur plusieurs phases. Cela s'applique que de nouvelles consultations formelles soient nécessaires ou non. En contrepartie, le CEE doit rendre son avis au plus tard au bout de deux semaines en cas de restructuration. Avant un licenciement massif planifié, le coût total du projet et le montant de la provision pour frais de licenciement éventuels doivent être divulgués, mais non ventilés par pays. Cette formulation est basée sur une décision du Comité central d'arbitrage (CAC) à Londres en décembre 2019 (voir [rapport dans EWC News 1/2020](#)).

Comme dans l'ancien accord, le CEE est responsable des questions transnationales si au moins 20 salariés dans deux pays sont concernés et que la décision a été prise au niveau européen. L'accord prévoit une réunion plénière annuelle du CEE, deux réunions du comité restreint, un droit d'accès à tous les sites et deux jours de formation par an, qui peuvent être utilisés en formation interne ou individuellement. Les délégués ont été conseillés par l'EWC Academy.

8. Nouvelles transformations en SE

Une société informatique japonaise forme un conseil de surveillance paritaire en Allemagne

Depuis le 12 juillet 2023, NTT DATA Deutschland à Munich est une société européenne (SE). La société de conseil en informatique basée à Tokyo fait partie de l'ancienne compagnie publique de téléphone Nippon Telegraph and Telephone (NTT) et s'est développée grâce à des acquisitions pour atteindre 150 000 employés dans 50 pays. L'entreprise nationale allemande était autrefois une division informatique de BMW.



Le nouveau comité d'entreprise de la SE s'étend à l'Allemagne, à l'Autriche et à la Suisse. Au départ, l'Allemagne dispose de sept sièges, l'Autriche et la Suisse d'un chacun. Un comité exécutif ne sera formé que lorsqu'au moins six pays seront impliqués. Les affaires sont donc dirigées par le président-élu et son adjoint. Le comité d'entreprise de la SE tient deux réunions plénières annuelles, une en personne, et deux réunions internes sans la direction, qui ne se tiennent en personne que dans des cas exceptionnels. Si des résolutions doivent être adoptées, le président-élu peut convoquer une réunion en personne. Les résolutions peuvent également être prises lors de réunions hybrides ou par circulation.

L'accord de participation SE, signé à Munich le 24 novembre 2022, contient un catalogue de sujets d'information qui vont bien au-delà du minimum légal, par ex. la protection de l'environnement, la gestion d'entreprise socialement responsable et la promotion de l'égalité. Le comité d'entreprise de la SE dispose d'un droit d'initiative en matière de formation (continue), d'égalité des chances, de protection des données et de santé et sécurité au travail. Le délai d'information et de consultation est d'environ un mois. Si la direction centrale ne prend pas de décision conformément à l'avis du comité d'entreprise de la SE, une nouvelle réunion est ensuite organisée afin de parvenir à un accord (une dite « procédure de double consultation » typique de la SE). En cas de désaccord, un arbitrage est prévu : trois représentants de chaque partie doivent se mettre d'accord sur un président neutre.

De la participation d'un tiers vers un conseil de surveillance paritaire

NTT DATA Allemagne est l'un des rares exemples de SE qui n'est pas utilisé pour geler ou fuir la codétermination. Auparavant, il y avait deux représentants des salariés au conseil de surveillance, dans la SE il y en a quatre maintenant (trois de l'Allemagne et un de l'Autriche). Le nombre de représentants des actionnaires reste inchangé à quatre. L'entreprise compte environ 2 200 salariés.

[Communiqué de presse sur la conversion SE](#)

Une entreprise familiale souabe fuit la codétermination

Pfisterer exerce ses activités en tant que société européenne (SE) depuis le 28 juillet 2023. Le groupe d'entreprises basé à Winterbach (près de Stuttgart) emploie 1 200 personnes (950 en Allemagne et 180 en République tchèque) et fabrique des produits pour l'infrastructure énergétique. Avec la



transformation en SE, il a pu garantir que le conseil de surveillance restera libre des représentants des salariés en cas de croissance future. L'accord SE a été signé le 26 mai 2023.

Tout d'abord, un comité d'entreprise SE sera formé de 13 membres (même nombre de sièges que dans le groupe spécial de négociation). Au cours du deuxième mandat de quatre ans, il sera réduit à huit membres, ne laissant que trois sièges au lieu de huit à l'Allemagne. Une réunion du comité d'entreprise SE a lieu chaque trimestre, des réunions supplémentaires sans direction centrale sont possibles. Deux réunions auront lieu en présentiel, toutes les autres sous forme de vidéoconférences. Le comité exécutif est composé de trois membres. Dans des circonstances extraordinaires, il y a toujours une séance plénière, ce qui est typique du droit SE. En revanche, le CEE dispose d'un comité exécutif plus large et seuls les pays concernés sont invités à ces réunions. Chez Pfisterer, l'information et la consultation se déroulent en plusieurs étapes et durent au maximum six à sept semaines. Des exemples de formats possibles sont joints à l'accord SE. Si la direction centrale utilise les modèles, l'obligation d'information et de consultation est pleinement, intégralement et correctement remplie.

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

Un éditeur de logiciels berlinois établit la participation de tiers au conseil de surveillance

Le 3 août 2023, PSI Software a été inscrite au registre du commerce en tant que société européenne (SE). L'entreprise compte un effectif de 2 300 salariés dans le monde, dont 1 600 en Allemagne et 300 en Pologne. L'éditeur de logiciels pour la gestion de l'énergie, de la production et des transports a été pionnier dans les années 1970 en matière de coopérative de production et, aujourd'hui encore, les salariés détiennent 15 % du capital. Comme avant la transformation en SE, les salariés représentent un tiers des sièges du conseil de surveillance ; ils seront désormais pourvus par le comité d'entreprise de la SE (deux sièges, bientôt trois).



Le nouveau comité d'entreprise SE est composé de douze membres, dont cinq viennent d'Allemagne et un siège chacun pour le Royaume-Uni et la Suisse. Il tient trois réunions par an, dont au moins une en présentiel, et, au moins une, par vidéoconférence. Le comité restreint composé de trois membres gère les affaires courantes et se réunit si nécessaire. Les résolutions peuvent être prises par courrier électronique, par circulaire, par vidéoconférence ou par téléphone. L'information et la consultation sont décrites en détail sur la base d'un processus de dialogue en trois étapes et durent environ deux mois, voire un mois dans des circonstances exceptionnelles. Le comité d'entreprise SE peut effectuer des visites de sites à tout moment.

[Le texte du plan de conversion](#)
[L'accord SE dans son intégralité](#)

9. Un regard au-delà de l'Europe

Une banque française renforce les droits sociaux de ses salariés dans le monde



Le 27 juin 2023, un nouvel accord mondial sur les droits du travail a été signé à Paris entre la Société Générale et la Fédération internationale des syndicats de services (UNI). Il accorde à 117 000 salariés dans 66 pays 14 semaines de congé de maternité et une semaine de congé de paternité avec maintien de salaire ainsi qu'une prestation en cas de décès pouvant aller jusqu'à deux ans de salaire. L'accord couvre également de nombreux autres sujets tels que la santé et la sécurité au travail, la prévention des discriminations, la promotion de l'égalité femmes-hommes, les initiatives en matière de télétravail. La Société Générale est l'une des plus grandes banques commerciales de France et a été pionnière dans le secteur en juin 2015 en concluant pour la première fois un accord international avec les syndicats (voir [rapport dans EWC News 2/2015](#)). Le deuxième pays après la France est l'Inde avec 11 200 salariés.

[Rapport de signature](#)

Le groupe immobilier luxembourgeois s'engage à respecter les normes sociales mondiales

Le 18 juillet 2023, AccorInvest au Luxembourg a signé un accord de principe avec l'Union internationale des travailleurs de l'alimentation et de l'hôtellerie (UITA) à Genève sur les droits du travail dans le monde. Le pôle immobilier du groupe hôtelier français Accor compte 25 000 salariés répartis dans 758 hôtels dans 26 pays et est détenu majoritairement par des investisseurs financiers depuis 2018. AccorInvest s'engage en faveur du droit à la négociation collective et à la reconnaissance syndicale. Des protocoles locaux de dialogue social seront élaborés avec les représentants locaux du personnel. Les parties contractantes se réunissent chaque année pour contrôler le respect de l'accord. En cas de circonstances particulières, des vidéoconférences ad hoc ont lieu. L'entreprise prend en charge les frais de déplacement et d'interprétation de la délégation syndicale.



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

Le conglomérat norvégien étend l'accord-cadre à la chaîne d'approvisionnement



Le 24 août 2023, l'accord-cadre international entre la direction d'Aker et la Fédération internationale des syndicats d'industrie (industriALL) a été renouvelé à Bærum (près d'Oslo). Il a été conclu pour la première fois en 2008 et élargi à d'autres thèmes en 2012 (voir [rapport dans EWC News 1/2013](#)). Il s'applique à 35 000 employés dans les secteurs de l'offshore, de la pêche, des chantiers navals et de la construction dans le monde entier et contient, outre des principes sur la liberté syndicale, des règles sur l'égalité de traitement, la protection du travail et de la santé, les salaires décent, les conditions de travail équitables,

l'environnement et le climat, la numérisation et la formation continue. Les représentants des travailleurs sur place sont formés pour promouvoir le respect des principes, le comité d'entreprise mondial d'Aker contrôle le respect une fois par an. L'implication de la chaîne d'approvisionnement est une nouveauté.

[Rapport sur la signature](#)
[Le texte de l'accord-cadre](#)

10. Sites Internet intéressants

Campagne pour le devoir de diligence dans la chaîne d'approvisionnement

Un certain nombre d'organisations de la société civile européenne et d'ailleurs, mènent la campagne « la justice est l'affaire de tous » pour influencer la législation sur le devoir de diligence dans la chaîne d'approvisionnement. Les syndicats sont également impliqués, par ex. la Confédération européenne des syndicats (CES). À cette fin, dix exigences clés ont été avancées afin que l'UE puisse mettre en œuvre une diligence raisonnable ambitieuse en matière de climat et de droits de l'homme et que les entreprises puissent être tenues responsables des impacts de leurs activités. En juin 2023, le Parlement européen a défini sa position à ce sujet (voir [rapport dans EWC News 2/2023](#)).

**JUSTICE IS
EVERYBODY'S
BUSINESS.**

[Description de la campagne](#)
[Invitation à participer à la campagne](#)
[Les dix revendications fondamentales](#)

Opinions sur la politique européenne de l'Autriche



Le blog A&W est une publication en ligne gérée conjointement par la Chambre du travail et la Confédération autrichienne des syndicats (ÖGB) et complète le magazine « Arbeit&Wirtschaft ». Il aborde les questions économiques, sociales et sociopolitiques du point de vue des salariés. Chaque jour, un article de blog rédigé par des experts de la Chambre du travail, de l'ÖGB, des syndicats, d'autres institutions ou instituts de recherche est publié. Le blog A&W est devenu

au cours des cinq dernières années l'un des blogs politiques les plus importants d'Autriche. Une section distincte traite de la politique européenne.

[Le blog sur la politique européenne](#)
[Le magazine à télécharger](#)

Un trésor pour les statistiques actuelles

La plateforme en ligne allemande Statista rend accessibles les informations provenant des instituts d'études de marché et d'opinion ainsi que des statistiques économiques et officielles. L'entreprise privée basée à Hambourg fournit diverses informations, pour la plupart gratuitement. Les chiffres pour l'Europe peuvent être recherchés par pays, mais il existe également des axes thématiques, par ex. l'importance de la Catalogne pour l'Espagne ou la migration roumaine vers l'Italie. Le taux de chômage actuel est également disponible : l'Espagne est en tête de l'UE avec 11,6%, Malte a le taux le plus bas avec 2,5%. Il est intéressant de prévoir l'évolution de la population jusqu'en 2100. Après cela, la population de la Pologne et de la Roumanie, mais aussi de la Grèce, diminuera de près d'un tiers. Le Luxembourg, Malte, l'Islande, la Norvège et la Suède enregistreront une forte hausse. L'Allemagne et la France restent relativement stables, même si la population de l'UE diminuera de 32 millions (7 %).



[Les statistiques sur l'UE et la zone euro](#)
[Les statistiques du taux de chômage](#)
[Statistiques de développement démographique](#)

Des hôtels équitables pour des voyageurs responsables



L'Union internationale des travailleurs de l'alimentation et de l'hôtellerie (UITA) à Genève gère son propre site Web répertoriant les hôtels qui traitent leurs employés de manière équitable. Les lieux de travail sont exempts de discrimination et de harcèlement, ils garantissent des conditions de travail décentes, un salaire décent et le droit de former et d'adhérer à des syndicats. Il existe des listes d'hôtels pour la Croatie, le Danemark, la Norvège, l'Irlande et l'Amérique du Nord.

[Le site du tourisme équitable](#)

11. De nouvelles publications de comparaison de pays

Les défis de la politique industrielle dans onze pays d'Europe centrale et orientale

Le projet régional « Économies européennes de l'Est », dirigé par la Fondation allemande Friedrich Ebert à Budapest, a publié en mai 2023 une boîte à outils pour la conception future de la politique industrielle en Europe centrale et orientale. Au cours des vingt dernières années, ces pays sont devenus d'importants piliers de l'économie européenne, mais ni les conditions de vie ni la productivité ne sont comparables à celles de l'Europe occidentale. L'étude de l'Institut de Vienne pour le commerce extérieur comprend onze profils de pays qui analysent les structures économiques et industrielles en ce qui concerne les forces et de faiblesses et présentent des options pour une politique industrielle active. Jusqu'à présent, il n'y a pas eu une approche systématique dans ces pays. Les chercheurs soutiennent que d'énormes investissements publics dans les technologies vertes et la numérisation, l'éducation et les infrastructures sont nécessaires pour éviter de se retrouver coincé dans l'impasse du revenu intermédiaire.



[La boîte à outils pour l'Europe centrale et orientale](#)
[Télécharger les onze fiches pays](#)
[Le site web du projet régional](#)

Représentation des salariés sur les plateformes numériques de travail dans douze pays

À la mi-mai 2023, la Confédération européenne des syndicats (CES) a publié les résultats d'un projet



financé par l'UE sur la situation juridique des salariés dans l'économie des plateformes. Douze rapports nationaux examinent les conditions-cadres pour l'organisation syndicale et les stratégies de négociation collective, les droits individuels des salariés et la législation nationale pertinente. Un document de position contenant des recommandations pour tous les pays de l'UE résume les défis identifiés par le projet pour une meilleure protection des travailleurs des plateformes et des suggestions concrètes pour une législation efficace au niveau national. En décembre 2021, la Commission européenne a présenté un projet de directive visant à améliorer les conditions de travail sur les plateformes numériques au moyen de normes minimales (voir [rapport dans EWC News 4/2021](#)).

[Les recommandations politiques pour tous les pays de l'UE](#)
[Le rapport national pour la France](#)

[Le rapport national pour la Belgique](#)

[Télécharger des rapports nationaux supplémentaires et des versions linguistiques](#)

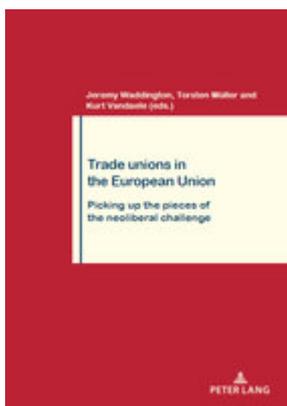
Internationalisation de la codétermination au sein du conseil de surveillance dans sept pays

Cette étude, publiée en juin 2023, examine la banque des salariés dans les conseils de surveillance pour voir si des représentants d'autres pays y sont inclus. Si le conseil de surveillance des sociétés ayant la forme juridique de société européenne (SE) comprend généralement des représentants des salariés de plusieurs pays, c'est rarement le cas des formes juridiques nationales. Mais dans la pratique, l'auteur de l'Institut syndical européen (ETUI) identifie des exemples d'internationalisation. En Allemagne, la loi attribue un certain nombre de sièges au conseil de surveillance aux élus et aux organisations syndicales. Certains syndicats allemands partagent leurs mandats avec des syndicats étrangers. En Scandinavie, les réglementations en matière de négociation collective s'appliquent et certaines entreprises au Danemark, en Suède et en Norvège prévoient la participation de représentants étrangers. C'est en France que l'internationalisation des conseils de surveillance est la plus avancée, car selon la loi, au moins un mandat est occupé par le comité d'entreprise européen (voir [rapport dans EWC News 4/2022](#)). Aux Pays-Bas et en Autriche, en revanche, tous les représentants des salariés viennent uniquement du pays concerné.



[Télécharger le livre](#)

Inventaire actuel des syndicats dans les 27 pays de l'UE



Fin juin 2023, l'Institut syndical européen (ETUI) de Bruxelles a publié une anthologie sur les syndicats dans l'UE face au défi néolibéral. En près de 1 200 pages, l'ouvrage fournit un aperçu comparatif complet du développement, de la structure et des politiques des syndicats dans tous les États membres de l'UE de 2000 à 2020. Il contient une analyse approfondie des défis auxquels ils sont confrontés, ainsi que de leurs stratégies, objectifs et réponses politiques. Les 27 chapitres nationaux qui constituent le cœur du livre couvrent les sujets suivants : contexte historique et caractéristiques du système de relations industrielles, la structure des syndicats et leurs ressources, la négociation collective et les conflits du travail, la représentation sur le lieu de travail, les relations politiques et la politique syndicale européenne. Un grand nombre de statistiques complètent cet ouvrage de référence qui n'existait plus sous une forme aussi compacte depuis longtemps.

[Télécharger le livre](#)

[Télécharger les chapitres individuels](#)

12. EWC Academy : des exemples de notre travail

Comité d'entreprise européen de Saarstahl en préparation

Le 31 juillet 2023, des discussions préliminaires sur la création d'un CEE ont eu lieu à Völklingen et Dillingen (en Sarre). Deux usines en Lorraine et dans le nord de la France appartiennent à Saarstahl

depuis 2021, et un autre site en Franche-Comté fait déjà partie du groupe depuis un certain temps. Les nouveaux sites faisaient auparavant partie de British Steel, où un CEE a été formé en novembre 2017 (voir [rapport dans EWC News 1/2018](#)). Ainsi Saarstahl compte aujourd'hui 950 salariés en France.



Sous l'égide de la Stahl-Holding-Saar, il y a une connexion mutuelle entre Saarstahl à Völklingen et Dillinger Hütte. Dillinger Hütte, dont un tiers est toujours détenu par l'ancien propriétaire ArcelorMittal, dispose depuis 1996 d'un CEE franco-allemand avec des représentants de Dunkerque. La question de savoir s'il convient de créer un CEE commun pour les 13 000 salariés de la Stahl-Holding-Saar sera discutée dans les prochains mois avec le soutien d'EWC Academy.

Un tiers du personnel européen rejoint le groupe informatique indien



Le 10 août 2023, le groupe américain Verizon Communications et l'entreprise indienne d'informatique et d'externalisation HCLTech (anciennement Hindustan Computers) ont annoncé un mégadeal portant sur l'externalisation des services de réseau pour les clients professionnels. Rien qu'en Europe, 1 200 employés de Verizon dans 17 pays seront transférés chez HCLTech en novembre 2023. Il s'agit de fonctions de support aux ingénieurs hautement qualifiés ayant 15 ans d'ancienneté. Les employés délocalisés se verront garantir leur salaire actuel et leurs conditions de travail pendant douze mois. Le CEE craint cependant que de nombreuses personnes concernées perdent ensuite leur emploi. Pour la troisième plus grande entreprise de logiciels en Inde, dont le siège se trouve dans la banlieue de Delhi (223 000 employés dans 60 pays), il s'agit d'une des plus grandes transactions de l'histoire de l'entreprise.

Une première information du comité d'entreprise européen de Verizon a eu lieu le 26 juillet 2023, mais la consultation n'a pas pu être menée à bien dans le court laps de temps imparti. La direction refuse de discuter de solutions alternatives pour l'avenir des activités européennes. Lors de la dernière grande transaction, la vente de Verizon Media en septembre 2021, le CEE n'a pas du tout été impliqué (voir [rapport dans EWC News 4/2021](#)). Il fonctionne selon le droit irlandais et est conseillé par la EWC Academy. HCLTech n'a pas encore de comité d'entreprise européen. Le concurrent indien Wipru, qui est également en train de faire des achats en Europe, a créé en mars 2023 un CEE selon le droit irlandais (voir [rapport dans EWC News 2/2023](#)).

[Article de presse sur la transaction](#)

Règlement sur les vidéoconférences pour l'assurance suisse

Le 12 septembre 2023, le comité exécutif du Zurich European Forum (ZEF), c'est le nom du comité d'entreprise européen, a discuté d'une réglementation permanente concernant la tenue de vidéoconférences. Lors d'un atelier organisé par l'EWC Academy, les membres du CEE ont formulé leurs souhaits lors de la dernière séance plénière du 24 au 25 novembre 2022 à Zurich. Le comité exécutif, qui comprend des délégués des huit plus grands pays, travaille sur un projet de texte pour la prochaine session plénière. L'accord sur le CEE du groupe d'assurance Zurich a été révisé en février 2016 et est depuis soumis au droit allemand (voir [rapport dans EWC News 1/2016](#)). L'EWC Academy conseille ZEF depuis de nombreuses années.



13. Dates des séminaires actuels

Depuis janvier 2009, EWC Academy et l'organisation qui l'a précédée organisent des conférences 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, 906 représentants des salariés de 308 entreprises y ont participé, pour la plupart à plusieurs reprises. Cela correspond à 25% de tous les comités d'entreprise transnationaux en Europe. A cela s'ajoutent de nombreuses manifestations internes et des conférences invitées chez d'autres organisateurs.

[Aperçu des dates des prochains séminaires](#)

Thèmes juridiques au sujet du travail des CEE et SE



Du 14 au 17 novembre 2023, notre séminaire juridique sur le droit des CEE aura lieu pour la première fois depuis la pandémie de Corona, cette fois à Bremerhaven. Il traite des détails juridiques d'un accord CEE, de la jurisprudence actuelle et de l'application des normes européennes en cas de doute juridique. L'un des intervenants est Ralf-Peter Hayen, ancien chef de département au siège de la confédération syndicale allemande DGB et auteur d'un commentaire juridique sur la loi CEE allemande (voir [rapport dans EWC News 2/2019](#)). Un module sur le droit SE et la mise en œuvre de la loi sur la chaîne d'approvisionnement est également prévu.

[Le programme du séminaire](#)

Séminaire sur la protection des données et le droit de la chaîne d'approvisionnement

Un séminaire sur la protection des données aura lieu à Bremerhaven du 14 au 17 novembre 2023. L'accent est mis ici sur le règlement général de l'UE sur la protection des données, en vigueur depuis 2018. Depuis lors, les règles relatives au traitement des données personnelles sont uniformes dans tous les pays de l'UE. Outre la protection des données, ce séminaire aborde également la mise en œuvre de la loi sur la chaîne d'approvisionnement.



[Le programme du séminaire](#)

16e conférence de Hambourg pour les comités d'entreprise européens et SE



La prochaine conférence spécialisée de Hambourg aura lieu les 29 et 30 janvier 2024. Comme toujours seront présentés les derniers développements dans le paysage des CEE et des SE, une étude de cas (« meilleures pratiques ») d'une entreprise et des décisions de justice en vigueur. Cette fois, la conférence spécialisée se concentre sur la poursuite du développement de la révision de la directive CEE. Le 1er mars 2023, la Commission européenne a annoncé que le processus législatif débiterait fin 2023. Une première évaluation juridique du projet de loi sera faite lors de la conférence.

[Le programme de la conférence](#)

Séminaire CEE et SE à Paris

Du 25 au 28 mars 2024, après une longue pause, un séminaire aura lieu à Paris, pour la quatrième fois en allemand. L'objectif est de mieux comprendre le système des comités d'entreprise et le système syndical français. Ceci est particulièrement important pour les élus au niveau européen, car les caractéristiques de l'information et de la consultation dans les directives CEE et SE sont fortement influencées par le modèle français. Le point culminant du séminaire est la visite d'un salon des comités d'entreprise français.



[Le programme du séminaire](#)

Séminaire CEE et SE au château de Montabaur



Du 2 au 5 avril 2024, aura lieu à Montabaur le séminaire de base annuel pour les membres des comités d'entreprise européens, des comités d'entreprise SE et des groupes spéciaux de négociation. Le château est situé à la gare TGV, à mi-chemin entre Francfort et Cologne. Plusieurs modules de séminaires y sont proposés pour débutants et utilisateurs avancés.

[Le programme du séminaire](#)

Événements internes

Vous trouverez ici un aperçu des sujets possibles pour les événements internes :

[Exemples de séminaires internes](#)

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 : 23 850 destinataires

Distribution de l'édition allemande : 4 300 destinataires

Distribution de l'édition allemande : 4 270 destinataires

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

Cliquer ici pour vous [abonner](#) ou [résilier](#).

Vos suggestions pour ce bulletin d'information et les rapports sur votre CEE sont les bienvenues.

Veillez nous écrire : info@ewc-academy.eu