

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

Bienvenue à l'édition n° 3 / 2025 des EWC-News

Contenu

- [1. Dublin attend deux décisions](#)
- [2. Développements au niveau européen](#)
- [3. La codétermination dans certains pays](#)
- [4. Faible croissance économique et réduction des effectifs](#)
- [5. Décisions judiciaires récentes](#)
- [6. Accords d'entreprise transnationaux](#)
- [7. Révision d'accords CEE](#)
- [8. Transformations actuelles en SE](#)
- [9. Un regard au-delà de l'Europe](#)
- [10. Sites web et campagnes](#)
- [11. Nouvelles publications](#)
- [12. L'EWC Academy : quelques exemples de notre travail](#)
- [13. Dates actuelles des séminaires](#)
- [14. Mentions légales](#)

1. Dublin attend deux décisions

Le gouvernement irlandais s'est exprimé pour la première fois sur le droit des CEE

Du 1er au 3 juillet 2025, la Haute Cour de Dublin a examiné en troisième instance le litige opposant le CEE à l'entreprise américaine Verizon Communications (voir [rapport dans EWC-News 1/2025](#)). Il s'agit d'un appel contre un jugement rendu en août 2024 par le tribunal du travail, qui s'était déclaré incompétent pour statuer sur une question collective relative au CEE. Le litige a été déclenché par le refus de la direction centrale de régler une facture d'expertise de l'EWC Academy. La Cour du travail considère que cette facture concerne l'ensemble du CEE et non une seule personne, ce qui en fait une question « collective ». Si cet arrêt était confirmé, il n'existerait alors aucune instance judiciaire compétente pour statuer sur un litige « collectif » concernant le CEE dans l'ordre juridique irlandais. Seules les demandes individuelles des membres du CEE, comme le remboursement des frais de déplacement, seraient alors justiciables.



La Commission européenne estime que, pour cette raison et d'autres encore, la loi irlandaise sur les CEE n'est pas conforme aux normes de l'UE. Elle a donc engagé une procédure d'infraction contre le gouvernement irlandais en mai 2022 (voir [rapport dans EWC-News 2/2022](#)). En raison du caractère explosif de la plainte, le procureur général irlandais (« Chief State Solicitor ») est intervenu dans la procédure en tant que partie intervenante au nom du gouvernement. L'audience publique devant la Haute Cour a donc permis d'étudier pour la première fois le point de vue juridique du législateur irlandais. Selon lui, l'arrêt de la Cour du travail est une interprétation erronée de la loi irlandaise sur les CEE et il a donc pleinement soutenu la position du CEE. Selon lui, il n'y aurait aucune différence entre les droits individuels et collectifs, et tout devrait être interprété à la lumière de la directive européenne. Selon le gouvernement, les frais d'avocat du CEE doivent toujours être pris en charge par la direction centrale. La juge n'exclut pas de saisir la Cour de justice de l'Union européenne, mais souhaite, dans ce cas, convoquer à nouveau les parties afin de formuler les questions préjudicielles. Le calendrier à venir n'est pas encore fixé.

La Cour du travail statue sur la conciliation

Outre le règlement judiciaire des litiges, la loi irlandaise sur le CEE offre une procédure de conciliation. Si les parties ne parviennent pas à s'entendre sur le choix du conciliateur, celui-ci est désigné par la Cour du travail. Alors que dans d'autres pays, comme l'Allemagne, une telle décision est prise dans un délai très court, le CEE de Verizon attend depuis plus de trois ans. Il avait demandé l'arbitrage en avril

2022 (voir [rapport dans EWC-News 1/2022](#)). Le 15 septembre 2025, la Cour du travail a convoqué une première audience pour examiner la question. La direction centrale affirme qu'un arbitrage n'est prévu que pour les accords CEE. Cependant, le CEE de Verizon fonctionne sans accord, sur la base des prescriptions subsidiaires. En novembre 2021, le CEE de l'Institut linguistique et culturel British Council avait déjà échoué à mener un arbitrage en Irlande (voir [rapport dans EWC-News 3/2024](#)). Il a alors déposé une plainte auprès de la Commission européenne, ce qui a contribué à déclencher la procédure d'infraction contre le gouvernement irlandais. La date à laquelle la Cour du travail se prononcera sur l'affaire Verizon n'est pas encore connue.

2. Développements au niveau européen

La durabilité : un nouveau thème pour le CEE



Le 28 mai 2025, les fédérations syndicales européennes ont publié à Bruxelles un document contenant des recommandations à l'intention des comités d'entreprise européens et des sociétés européennes (SE) concernant les rapports sur la durabilité. Cette directive (« Corporate Sustainability Reporting Directive »), s'applique aux entreprises de plus de 500 salariés (voir [rapport dans EWC-News 1/2023](#)). Ces derniers devront établir leurs premiers rapports en 2025. Les syndicats ont formulé neuf questions concrètes à ce sujet, qui devraient être soumises à la direction centrale.

Le rapport devra évaluer les effets positifs et négatifs des activités commerciales sur les personnes et l'environnement, notamment en ce qui concerne l'égalité des sexes, la formation continue, le développement des compétences, les conditions de travail, les salaires et traitements, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, la santé au travail, les négociations collectives et la participation. La directive confère un rôle formel et actif aux comités d'entreprise. L'entreprise doit non seulement les informer, mais aussi discuter avec eux de la manière dont les informations sont obtenues et vérifiées pour le rapport, puis transmettre leur avis aux organes de contrôle compétents. En juillet 2023, la Commission européenne a présenté des normes pour la publication des rapports (voir [rapport dans EWC-News 3/2023](#)).

Presque tous les États membres de l'UE ont transposé la directive dans leur droit national. En France, en Italie et en Belgique, le comité d'entreprise européen ou SE est même expressément mentionné dans la loi. Selon les syndicats, leur participation devrait être continue et ne pas se limiter à une fois par an. Comme il s'agit d'un sujet nouveau, ils recommandent la tenue d'une réunion spéciale de l'ensemble du CEE ou du comité exécutif, la création d'un groupe de travail spécial et la mise en place d'une formation dispensée par un expert.

[Explications sur le sujet](#)

[Télécharger les recommandations](#)

Prochaine étape vers une directive européenne sur le télétravail

Le 25 juillet 2025, la Commission européenne a lancé une deuxième série de consultations auprès des partenaires sociaux européens concernant un projet de directive sur le télétravail équitable et le droit à la déconnexion. Les partenaires sociaux ont jusqu'au 6 octobre 2025 pour soumettre leurs commentaires. La Commission européenne décidera ensuite si elle présente un projet de loi. La première série de consultations s'est achevée en juin 2024. Les syndicats réclament une telle directive, tandis que les organisations patronales la jugent superflue (voir [rapport dans EWC-News 3/2024](#)).



Les outils numériques sont de plus en plus utilisés dans le monde du travail et le télétravail a fortement augmenté pendant la pandémie de coronavirus, ce qui a favorisé l'obligation d'être joignable en permanence. Le projet de directive européenne vise à fixer des exigences minimales en matière de télétravail, notamment en ce qui concerne les temps de travail et de repos, ainsi que le droit à la déconnexion, afin de prévenir le stress psychologique et le burn-out. Certains pays ont déjà adopté des lois en ce sens, la France étant pionnière en la matière. Depuis 2016, les employeurs sont légalement tenus d'y définir des procédures et d'organiser des formations pour promouvoir une utilisation appropriée des outils numériques (voir [rapport dans EWC-News 3/2024](#)).

[Communiqué de presse de la Commission européenne](#)
[Télécharger le document de consultation](#)

3. La codétermination dans certains pays

L'Italie autorise pour la première fois la codétermination au sein du conseil de surveillance



Le 10 juin 2025, une nouvelle loi régissant différents aspects de la participation des salariés est entrée en vigueur dans ce pays. Ce texte marque un tournant historique dans le droit du travail italien, puisqu'il autorise pour la première fois la participation de représentants des salariés au conseil de surveillance ou d'administration, et qu'il prévoit des incitations fiscales pour la participation des salariés aux bénéfices. Elle prévoit également la création de comités paritaires avec la direction pour élaborer des propositions visant à améliorer et à innover les produits, les

processus de fabrication, les services et l'organisation du travail. Les membres des conseils de surveillance et des commissions paritaires ont droit à dix heures de formation par an. Une telle réglementation n'avait jamais existé auparavant.

Si la confédération syndicale de gauche CGIL (5,2 millions de membres) parle d'une « supercherie », la confédération syndicale chrétienne CISL (4,1 millions de membres) considère cette loi comme une victoire. La CISL avait lancé une initiative populaire ayant recueilli 400 000 signatures. Toutefois, le gouvernement de droite a réduit de moitié le projet de loi : sur les 22 articles du projet initial, seuls 15 ont été conservés. La codétermination au sein du conseil de surveillance est facultative. La participation aux bénéfices et les comités paritaires ne sont pas non plus obligatoires, mais constituent une option pour les entreprises, sur la base de conventions collectives. Une commission permanente composée d'experts et de partenaires sociaux sera mise en place au sein du Conseil national de l'économie et du travail (CNEL) pour superviser l'évolution de la loi.

Les syndicats italiens ont du mal à accepter la codétermination

Traditionnellement, le système italien des relations de travail est plutôt marqué par la confrontation. Il manque d'expérience sur le plan de la participation des salariés aux conseils de surveillance ou d'administration, comme c'est le cas en Scandinavie, même dans les petites entreprises, ainsi qu'en Allemagne, en Autriche et au Luxembourg. Avec la Belgique et l'Espagne, l'Italie fait partie d'un petit groupe de pays d'Europe occidentale qui n'ont aucune expérience pratique en la matière. La question a longtemps fait l'objet de controverses au sein des syndicats européens. Ce n'est qu'en octobre 2014 qu'ils se sont mis d'accord pour exiger la participation des travailleurs à la gouvernance d'entreprise partout (voir [rapport dans EWC-News 4/2014](#)).

[Texte de la loi](#)
[Explication du contenu de la loi](#)
[L'avis de la CGIL](#)
[L'avis de la CISL](#)

Modernisation de la cogestion dans les entreprises en Allemagne

Le 13 juin 2025, cinq États fédérés, dont quatre dirigés par des gouvernements sociaux-démocrates et la Rhénanie-du-Nord-Westphalie gouvernée par une coalition conservatrice-écologiste, ont déposé une motion au Conseil fédéral allemand visant à réviser la loi sur l'organisation des entreprises. Ils se réfèrent à l'accord de coalition du gouvernement fédéral en fonction depuis mai 2025 (voir [rapport dans EWC-News 2/2025](#)), mais vont plus loin. Les syndicats doivent notamment obtenir un droit d'accès numérique aux entreprises pour recruter des membres, les droits du comité d'entreprise en matière de protection des données, d'utilisation de l'intelligence artificielle et de changements opérationnels doivent être étendus, et une meilleure protection contre les entraves à la création et au travail des comités d'entreprise (« union busting ») doit être mise en place. Au printemps 2026, des élections régulières des comités d'entreprise pour les quatre années à venir auront lieu dans toutes les entreprises en Allemagne.



[Rapport sur l'initiative](#)
[Prises de position des cinq gouvernements régionaux](#)
[Télécharger la proposition](#)

Influence des représentants des salariés français au sein des conseils d'administration



Le 16 juin 2025, le Centre d'études de l'emploi et du travail (CEET), un institut de recherche français, a présenté une étude empirique sur le rôle et l'influence des représentants du personnel au sein des conseils de surveillance ou d'administration des entreprises françaises. Ils sont présents dans les entreprises de plus de 1 000 salariés en France, ou de plus de 5 000 dans le monde, et représentent aujourd'hui environ 17 % de l'ensemble des mandats. Cette réglementation a été introduite dans le secteur privé en 2013, puis étendue (voir [rapport dans EWC-News 3/2015](#)). Sur le modèle de la cogestion allemande, ces représentants devaient être associés à l'élaboration des décisions stratégiques. Cependant, selon l'étude, cette réalité est loin d'être évidente.

Les conseils d'administration étudiés sont composés d'actionnaires issus des élites économiques (diplômés d'une grande école, occupant des postes de haut niveau dans d'autres secteurs). Les débats se caractérisent par une grande courtoisie formelle, à l'inverse de la culture de discussion qui prévaut dans les réunions des comités d'entreprise. Les représentants des salariés doivent donc s'adapter à un comportement qui leur était jusqu'alors étranger, plus qu'en Allemagne. Le contenu des réunions est largement déterminé par la direction, qui élabore ses propres projets stratégiques et se contente de les présenter au conseil de surveillance ou d'administration. Les représentants des salariés rapportent que les actionnaires ont une perspective financière de l'entreprise, très éloignée de la réalité quotidienne du personnel.

Qui sont les représentants des salariés ?

Il s'agit principalement d'hommes âgés en moyenne de 51 ans (58 ans pour les représentants des actionnaires), qui sont pour la plupart des employés diplômés de l'université et qui maîtrisent bien l'anglais. Seuls 6 % sont de simples employés ou ouvriers. La CFDT est particulièrement forte avec 21 %, tandis que la CGT n'est que faiblement représentée avec 10 %. La grande majorité d'entre eux ont occupé de nombreux mandats au sein du syndicat et des différents comités d'entreprise. En France, il faut renoncer à ces mandats pour siéger au conseil d'administration ou au conseil de surveillance (voir [rapport dans EWC-News 4/2022](#)). L'auteur conclut qu'il ne suffit pas d'augmenter le nombre de représentants des travailleurs à un tiers, comme c'est le cas en Autriche ou dans les entreprises de taille moyenne en Allemagne. Il serait beaucoup plus important de leur fournir des outils de travail suffisants sur lesquels ils peuvent s'appuyer.

[Télécharger l'étude](#)
[Description de l'approche de recherche de l'étude](#)
[Propositions pour l'extension de la codétermination](#)

4. Faible croissance économique et réduction des effectifs

L'Allemagne et la France affichent des évolutions opposées

Selon les prévisions de la Commission européenne, l'économie de l'UE ne devrait croître que de 1,1 % en 2025. L'Autriche occupe actuellement la dernière place avec une croissance de -0,3 %, tandis que l'Allemagne ne fait guère mieux avec 0,0 %. Malte (+ 4,1 %), le Danemark (+ 3,6 %) et l'Irlande (+ 3,4 %) occupent les premières places. Malte (2,5 %), la République tchèque (3,0 %) et la Pologne (3,5 %) affichent les taux de chômage les plus faibles, tandis que l'Espagne affiche le taux le plus élevé de l'UE, à 10,4 %. L'Allemagne occupe toujours une place de choix avec 3,7 %, tandis que la France affiche un taux deux fois plus élevé, à 7,0 %. L'évolution actuelle du marché du travail montre toutefois une détérioration pour l'Allemagne et une amélioration pour la France, qui a déjà commencé en 2024 (voir [rapport dans EWC-News 2/2024](#)).



Au cours des huit premiers mois de l'année 2025, 135 000 emplois ont été supprimés, contre 114 000 créés. Alors que dans de nombreux pays de l'UE, le solde entre les suppressions et les créations d'emplois est plus ou moins équilibré, l'Allemagne affiche un solde négatif de 40 400 emplois. La Tchéquie (- 7 700) et la Suède (- 6 700) sont également particulièrement touchées, principalement en raison de l'industrie automobile. En Tchéquie, Škoda supprime 5 500 emplois et en Suède, Volvo en supprime 1 200. La faillite du fabricant suédois de batteries Northvolt, qui emploie 4 000 personnes, a également un impact négatif. Cette tendance s'inscrit dans la continuité de celle qui avait déjà été observée dans ce secteur en 2024 (voir [rapport dans EWC-News 4/2024](#)). Si l'on considère le solde positif, la France arrive en tête avec 35 300 emplois créés, suivie de l'Irlande (7 000), de l'Espagne (3 300) et du Portugal (1 900). Tous ces chiffres proviennent du Moniteur européen de la restructuration (voir [rapport dans EWC-News 2/2020](#)).

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

Où sont créés les nouveaux emplois en France ?

Le prestataire de services de ressources humaines Adecco recherche 8 365 nouveaux collaborateurs dans les secteurs médical, paramédical et social. Le groupe de construction Vinci prévoit d'embaucher 6 000 ouvriers du bâtiment cette année. La RATP, société publique exploitant le réseau de métro et de bus dans la région parisienne, prévoit d'augmenter ses effectifs de 10 % (soit 5 500 nouveaux postes). La chaîne de supermarchés Intermarché recrute 4 800 personnes dans le sud de la France. Le gestionnaire du réseau électrique Enedis recherche 3 380 nouveaux collaborateurs dans toute la France. Le groupe technologique Thales renforce le programme de développement des compétences avec 3 000 nouveaux apprentis. La réduction d'effectifs la plus importante de l'année aura lieu chez le producteur de vins et spiritueux Moët Hennessy, avec 1 200 emplois supprimés, mais sans licenciements économiques. En novembre 2024, l'entreprise avait tenté de délocaliser la production de cognac en Chine afin d'éviter les droits de douane. Le personnel en France s'est mis en grève, ce qui a conduit à l'abandon du projet.

Où les emplois disparaissent-ils en Allemagne ?

Les suppressions d'emplois les plus importantes annoncées depuis le début de l'année 2025 concernent l'industrie automobile : Audi supprime 7 500 emplois et Porsche, 1 900. Siemens supprime 2 850 emplois en Allemagne, principalement dans le secteur des véhicules électriques. L'entreprise de logistique DHL (anciennement Deutsche Post) supprime 8 000 emplois dans les services postaux et de livraison de colis. La Commerzbank, l'un des plus grands établissements de crédit allemands, supprime 3 300 emplois. La plupart des nouveaux emplois (1 500) seront créés par Coolblue, une entreprise néerlandaise de vente au détail d'appareils électriques, qui prévoit d'ouvrir de nombreuses nouvelles succursales en Allemagne. La décision du fabricant américain de semi-conducteurs Intel de supprimer un quart de ses effectifs mondiaux et de ne pas construire les usines de puces prévues à Magdebourg et à Vratislavie (voir [rapport dans EWC-News 2/2023](#)) a été particulièrement fatale.

5. Décisions judiciaires récentes

Adresse électronique pour chaque membre du comité d'entreprise

Le 25 avril 2025, le tribunal régional du travail de Basse-Saxe a donné raison, en deuxième instance, à certains élus de Netto Marken-Discount. Ces derniers avaient demandé à leur employeur la création d'adresses électroniques personnelles, ce qui leur avait été refusé. La chaîne de magasins appartient au groupe Edeka et exploite 4 400 succursales employant 88 500 personnes. C'est le plus grand discounter d'Allemagne selon le nombre de magasins, devant Aldi et Lidl.



Les comités d'entreprise n'existent pas dans chaque succursale de Netto, mais à l'échelle régionale. Le litige concerne le comité d'entreprise de la région 5, basé à Hodenhagen et responsable du personnel du nord-ouest de l'Allemagne. Il compte 35 membres et le syndicat ver.di n'a pu obtenir que 13 sièges. Il est souvent en conflit avec la majorité pro-patronale. La situation est comparable à celle de Tesla, où les cadres supérieurs favorables à l'employeur dominent le comité d'entreprise et où le syndicat IG Metall est minoritaire. La direction de Netto met des adresses personnelles à la disposition de certains élus proches de l'employeur ; tous les autres doivent communiquer via une adresse collective accessible à tous les membres du comité d'entreprise. Il est donc impossible pour le personnel de contacter de manière confidentielle les élus syndiqués. Le 13 juin 2025, la direction a introduit un recours devant la Cour fédérale du travail.

Les membres individuels du CE peuvent-ils intenter une action en justice ?

En règle générale, un comité d'entreprise allemand (ainsi que les comités d'entreprise européens dans la plupart des pays) ne peut faire valoir ses droits devant les tribunaux qu'en tant qu'organe collectif. Le jugement rendu par les juges de Hanovre rompt avec ce principe. Chaque membre peut désormais faire valoir ses droits à la mise à disposition de moyens matériels nécessaires à l'exercice de ses activités. Une décision du comité d'entreprise n'est pas nécessaire dans de tels cas. Sinon, la majorité du comité d'entreprise pourrait empêcher la mise à disposition de moyens matériels pour une minorité. Cette règle ne s'applique toutefois pas au droit à la formation, qui ne peut être décidé que collectivement par le comité d'entreprise. Mais que se passe-t-il si la majorité exclut une minorité de la formation ? Selon le tribunal, dans ce cas, les membres concernés du comité d'entreprise devraient d'abord intenter une action en justice contre le comité d'entreprise afin que celui-ci prenne une décision positive concernant la nécessité de la formation et demande à l'employeur de la financer.

[Texte intégral du jugement](#)
[Compte rendu du jugement](#)
[Commentaire sur le jugement](#)

Le comité d'entreprise perd son procès en deuxième instance

Le 17 juin 2025, la cour d'appel de Berlin (photo) a rejeté la demande des membres du comité d'entreprise de N26 visant à mettre en place un conseil de surveillance avec une participation d'un tiers. Cette mesure est prévue en Allemagne pour les entreprises comptant entre 500 et 2 000 salariés. Les comités d'entreprise de la banque en ligne basée à Berlin avaient engagé une procédure en 2024, car le conseil de surveillance ne comptait alors aucun représentant des salariés. Dans le cadre d'une telle procédure, le tribunal statue sur la composition correcte du conseil de surveillance. Cette procédure avait été déclenchée par la transformation prévue de la banque en société européenne (SE).



La cour d'appel a confirmé la décision rendue en première instance en décembre 2024, selon laquelle la participation au tiers au sein du conseil de surveillance de la banque n'était pas nécessaire. Seuls 370 salariés sont rattachés à la holding ; les 800 autres, qui travaillent dans deux filiales, ne le sont pas. D'un point de vue juridique, ces deux filiales ne constituent pas une entreprise commune, bien qu'elles travaillent toutes dans le même bâtiment. Dans une entreprise commune, la fonction RH est assurée pour l'ensemble des filiales et une gestion globale du personnel est mise en place. Cette question fondamentale n'a toutefois jamais été clarifiée par la Cour fédérale du travail. C'est la raison pour laquelle la Cour d'appel de Berlin a expressément autorisé le recours. Entre-temps, la direction de la banque a engagé une action en justice contre le comité d'entreprise et souhaite le dissoudre, ou tout au moins destituer son président-élu.

[Le texte du jugement](#)
[Rapport sur l'action en justice contre le comité d'entreprise](#)

Le déficit de participation des tiers dans le débat politique

Le problème fondamental du litige concernant N26 est connu depuis longtemps. Une lacune juridique permet à de nombreuses entreprises de taille moyenne, comptant entre 500 et 2 000 salariés, de contourner la codétermination au sein du conseil de surveillance en se scindant en une holding et différentes filiales. Lorsque l'entreprise approche le seuil des 2 000 salariés, ce statut peut être maintenu à long terme en la transformant en société européenne (SE), comme dans le cas de N26 (voir [rapport dans EWC-News 2/2024](#)). The Hans Böckler Foundation regularly calls on legislators to

close this loophole in the law. A study by the University of Jena in June 2024 showed the extent of co-determination evasion (voir [rapport dans EWC-News 2/2024](#)).

6. Accords d'entreprise transnationaux

Transformation numérique et intelligence artificielle dans un groupe chimique belge



Le 23 janvier 2025, le comité d'entreprise européen et la direction centrale de Syensqo ont signé à Bruxelles un accord-cadre relatif à la transformation numérique et à l'utilisation de l'intelligence artificielle. Celui-ci prévoit des échanges réguliers entre le CEE et les équipes en charge de la gestion numérique. Tous les trois mois, les projets numériques et d'intelligence artificielle sont soumis au comité exécutif avant d'être mis en œuvre. Pour les projets d'importance majeure, une procédure d'information et de consultation adaptée à leur ampleur sera mise en place. Un programme de formation, de reconversion et de perfectionnement accompagnera l'introduction de nouveaux outils numériques. Le respect des principes du bien-être au travail, notamment le droit à la déconnexion,

est garanti.

Syensqo emploie 13 000 personnes dans 30 pays (dont 40 % en Europe) et s'est séparé du groupe chimique Solvay en décembre 2023. Outre le CEE, il existe également, comme chez Solvay, un comité d'entreprise mondial (voir [rapport dans EWC-News 1/2024](#)). Ce dernier a également signé l'accord-cadre. Il s'applique donc non seulement en Europe, mais aussi dans le monde entier. Les deux comités d'entreprise présentent leur travail exemplaire sur un site web accessible au public. L'histoire des deux comités, leur travail et leurs succès y sont également présentés.

[Le site web du comité d'entreprise européen et du comité d'entreprise mondial](#)
[L'accord CEE de Syensqo](#)
[L'accord-cadre sur la transformation numérique](#)

Le comité d'entreprise SE réglemente la prévention des accidents dans les maisons de retraite

Le 26 juin 2025, un accord-cadre sur la sécurité et la santé au travail a été signé pour les 63 000 employés de l'exploitant français de maisons de retraite Clariane, lors d'une réunion du comité d'entreprise SE à Paris. Cet accord définit un cadre européen visant à prévenir les risques professionnels et à garantir l'accès à des équipements de protection ainsi qu'à des formations. L'objectif est de réduire les accidents du travail et l'absentéisme sur l'ensemble des sites de l'entreprise. Sa mise en œuvre est assurée par les comités d'entreprise au niveau local. Une commission paritaire sera créée pour superviser l'accord. Elle évaluera des indicateurs spécifiques en matière de santé et de sécurité, ainsi que les données relatives aux accidents du travail, à l'absentéisme et aux mesures prises dans chaque pays. Elle se réunira deux fois par an, dont une fois en dehors de la France. Les négociations sur l'accord-cadre avaient débuté en avril 2025 (voir [rapport dans EWC-News 2/2025](#)). Depuis novembre 2022, Clariane (anciennement Korian) dispose déjà d'un accord européen concernant les engagements sociaux de l'entreprise et la réduction de l'absentéisme (voir [rapport dans EWC-News 4/2022](#)).



[Communiqué de presse de l'entreprise](#)
[Communiqué de presse des syndicats](#)
[Télécharger l'accord](#)

7. Révision d'accords CEE

Un groupe suisse spécialisé dans la chimie et la pharmacie renouvelle son accord CEE

Le 1er avril 2025, un nouvel accord CEE a été conclu au siège de Lonza à Bâle (voir la photo). Le CEE existe depuis 2009 et est régi par le droit espagnol. La Suisse est le pays le plus représenté, avec 6 800 employés et trois sièges, suivie du Royaume-Uni, avec 1 400 employés et deux sièges. Cinq pays de l'UE, avec 2 300 employés et sept mandats, s'y ajoutent. Deux réunions régulières du CEE ont lieu chaque année, dont une par vidéoconférence. Le comité exécutif est composé de trois délégués de trois pays différents. En cas de circonstances exceptionnelles, il organise des réunions extraordinaires et invite les délégués de tous les pays concernés.



Les formations sont généralement organisées dans les pays respectifs des différents délégués. Une formation dans le cadre d'une réunion du CEE n'est prévue que dans des cas particuliers. Un permanent syndical de Suisse est invité à toutes les réunions, ses frais de déplacement étant pris en charge par l'entreprise. Les frais liés aux experts ou aux conseils juridiques en Espagne ne sont pas mentionnés dans l'accord CEE, ce qui signifie que les exigences de la nouvelle directive CEE ne sont pas encore satisfaites. Toutefois, l'accord CEE peut être résilié à la fin de chaque année civile. Il restera ensuite en vigueur pendant une année supplémentaire. Il n'est pas clarifié si le CEE sera alors dissous ou si les prescriptions subsidiaires de la loi espagnole sur les CEE s'appliqueront.

Un conglomérat français qui a presque doublé ses effectifs

Le 14 avril 2025, un nouvel accord CEE a été conclu pour l'entreprise familiale cotée en bourse Bouygues, à Paris, remplaçant l'accord précédent de mars 2021 (voir [rapport dans EWC-News 3/2021](#)). Le conglomérat a presque doublé sa taille en 2022 grâce à l'acquisition de la division des services techniques du groupe Engie (Equans), et compte désormais 200 000 employés à travers le monde. Ses activités principales se concentrent dans les secteurs de la construction et des services énergétiques, mais il possède également une division dédiée aux télécommunications et le groupe de médias TF1.



Le CEE passe de 27 à 42 membres, dont la moitié est française. Ils se réunissent jusqu'à deux fois par an. Le comité exécutif compte toujours cinq membres. Il existe par ailleurs trois comités thématiques : un pour la santé et la sécurité au travail, un pour le climat et l'environnement, et un pour le suivi des engagements sociaux liés à l'acquisition d'Equans. En avril 2022, la direction centrale a signé un protocole prévoyant une garantie d'emploi de cinq ans après le transfert d'activité (voir [rapport dans EWC-News 2/2022](#)). L'accord CEE prévoit également une procédure de consultation au niveau européen concernant les engagements sociaux relatifs à des questions transversales pouvant donner lieu à des accords d'entreprise transnationaux.

Remplacement des comités d'entreprise centraux inexistantes

Au Royaume-Uni, en Suisse et en Belgique, des comités locaux d'entreprise européenne ont été créés pour pallier l'absence de comités d'entreprise centraux dans ces pays. Ils se réunissent une fois par an, sous la présidence de la direction et en présence du secrétaire du CEE. Conformément au modèle français, la présidence du CEE est toujours exercée personnellement par le président du conseil d'administration, le fils du fondateur de l'entreprise. Tous les frais courants liés au fonctionnement du CEE sont pris en charge par l'entreprise. En outre, le CEE dispose d'un budget propre doublé pour atteindre 50 000 € par an.

Création d'un CEE avant l'introduction en bourse et sans délai



Le 3 juillet 2025, le nouveau CEE de The Magnum Ice Cream Company (TMICC) a été constitué à Berlin (photo). Cette filiale du groupe britannique Unilever, qui emploie 19 000 personnes, a démarré ses activités le 1er juillet 2025. Le plus grand fabricant de glaces au monde devrait être introduit en bourse d'ici novembre 2025. Le CEE d'Unilever et la direction centrale avaient auparavant convenu de créer un comité d'entreprise sectoriel pour les glaces, qui continuera de fonctionner comme un CEE à part entière selon le droit néerlandais après l'introduction en bourse. L'accord CEE d'Unilever a été repris tel quel pour Magnum. Cette démarche a permis d'éviter une longue phase de négociation avec un groupe spécial de négociation et sans CEE. L'EWC Academy a participé à la préparation de la création du CEE en tant que consultant (voir [rapport dans EWC-News 2/2025](#)). Des investissements importants sont prévus dans l'usine de Heppenheim, en Hesse, l'un des plus grands sites de production de glaces en Europe, qui emploie 600 personnes.

[Rapport sur la scission de la division glaces](#)
[Présentation de la nouvelle entreprise](#)
[Rapport sur les investissements en Allemagne](#)

8. Transformations actuelles en SE

Comité d'entreprise SE avec délégué à l'inclusion et représentant des jeunes

Depuis le 24 juin 2025, Brainlab, dont le siège est à Munich, est une société européenne (SE). Ce leader mondial des technologies logicielles dans le domaine de la chirurgie emploie 2 000 personnes dans le monde, dont près de 1 600 en Allemagne, où il n'existe pas encore de comité d'entreprise. Le futur comité d'entreprise SE aura donc un rôle particulier à jouer. Les représentants allemands, français et italiens du groupe spécial de négociation ont suivi une formation dispensée par l'EWC Academy (voir la photo) pour se préparer à leur mission.



L'accord de participation SE, conclu le 21 mai 2025, inclut le Royaume-Uni et la Suisse. Le futur comité d'entreprise SE compte 13 membres, qui pourront être portés à 21 en cas de croissance supplémentaire des effectifs. Il élit un président, quatre autres membres du comité exécutif, un délégué à l'égalité de traitement et à l'inclusion, ainsi qu'un représentant des jeunes chargé des préoccupations particulières des salariés de moins de 25 ans. Les réunions ont lieu deux fois par an, dont une par vidéoconférence. Le comité exécutif reçoit par ailleurs deux fois par an une mise à jour vidéo de la direction centrale.

En ce qui concerne les mesures relatives au personnel, le comité d'entreprise de la SE est déjà compétent dès lors que dix salariés dans deux pays ou vingt dans un seul pays sont concernés. Il existe toutefois un calendrier serré pour l'information et la consultation. Après la réunion, il ne dispose en effet que d'une semaine pour rendre son avis. La double procédure de consultation, typique de la SE, fait totalement défaut. En revanche, il dispose d'un droit d'initiative concernant les questions transnationales. Lors des réunions du personnel organisées par la direction (appelées « Townhall meetings »), le comité d'entreprise de la SE peut poser jusqu'à cinq questions auxquelles la direction doit répondre. Il peut également suggérer des thèmes pour l'enquête annuelle auprès des salariés. En cas de litige concernant l'interprétation de l'accord SE, un comité de conciliation composé de trois membres et d'un président neutre est constitué. Ce n'est qu'après cela qu'il est possible de saisir le tribunal du travail.

Codétermination uniquement après le départ du fondateur de l'entreprise

Comme il n'y avait pas de codétermination chez Brainlab au moment de la transformation en SE, ce statut est maintenu à long terme. Les salariés ont toutefois obtenu une concession. En cas de départ du fondateur de l'entreprise du conseil d'administration, un représentant des salariés y est élu. Le comité d'entreprise SE peut proposer un candidat, mais le conseil d'administration n'est pas obligé de l'accepter. Il peut également nommer un autre représentant du personnel.

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

Une compagnie d'assurance hambourgeoise évite la codétermination paritaire



Le 24 juillet 2025, HanseMerkur Holding a été inscrite au registre du commerce en tant que société européenne (SE). La direction centrale a ainsi pu éviter « in extremis » la codétermination paritaire au sein du conseil de surveillance. Il ne restait en effet plus que 77 employés pour atteindre le seuil de 2 000, à partir duquel la loi allemande sur la codétermination impose un conseil de surveillance paritaire. Grâce à la transformation en SE, cela est désormais exclu à long terme. Outre les quelque 2 000 employés en Allemagne, il n'y en a que 59 dans quatre autres pays européens, dont 42 au Liechtenstein. Dans deux filiales, les conseils de surveillance sont déjà composés d'un tiers de représentants du personnel et sont maintenus. Le 16 mai 2025, un accord de participation SE a été signé par le groupe spécial de négociation.

Le futur comité d'entreprise SE se compose de 14 membres, dont 10 sont originaires d'Allemagne. Le président-élu est entièrement déchargé de ses activités professionnelles. Le Royaume-Uni et la Suisse font partie du champ d'application et obtiennent des mandats dès que la SE y emploie plus de 35 salariés. Le comité se réunit deux fois par an pour « créer un cadre permettant un échange informel entre les membres du comité et le conseil d'administration ». À la demande du comité, des vidéoconférences peuvent également se substituer aux réunions physiques. Le comité exécutif est composé de cinq membres.

Les thèmes de l'information et de la consultation dépassent les exigences légales minimales. Ils comprennent notamment les modifications importantes des relations contractuelles au sein de la

société européenne (SE) et avec des entreprises extérieures au groupe, dans la mesure où celles-ci affectent les intérêts des travailleurs dans plus d'un pays. Le comité d'entreprise de la SE doit être consulté si au moins 5 % des emplois d'un site sont concernés par un projet de délocalisation ou de fermeture. En incluant la double procédure de consultation typique de la SE, un délai maximal de huit semaines est prévu à cet effet. La direction centrale n'est pas autorisée à mettre en œuvre des mesures pendant cette période. Une commission de conciliation paritaire est constituée ad hoc pour régler les litiges.

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

Transformation en SE allemande sans représentants allemands

Le 1er août 2025, l'entreprise familiale Winkhaus, basée à Telgte, dans la région de Münster, a été inscrite au registre du commerce en tant que société européenne (SE). Le groupe, qui emploie 2 300 personnes dont 1 300 en Allemagne, produit des technologies pour fenêtres et des systèmes de verrouillage pour portes. La transformation en SE s'est déroulée conformément au droit allemand, mais aucun élu allemand ne faisait partie du groupe spécial de négociation, car à cette date, seules des filiales étrangères appartenaient à la SE. Il était composé de 16 délégués, dont neuf étaient originaires de Pologne.



Le 18 mars 2025, ils se sont réunis à Münster pendant une heure et quarante-cinq minutes, puis ont adopté un accord de participation SE. Le texte avait été préparé par le cabinet d'avocats de l'employeur et le procès-verbal de la réunion a été rédigé par l'avocat de l'entreprise. Les délégués ont bénéficié du soutien d'interprètes, mais n'ont reçu aucune formation et n'ont pas fait appel à un expert. Le comité d'entreprise de la SE est soumis aux dispositions légales par défaut, la seule règle concrète étant la limitation des heures de délégation à un ou deux jours par an, en plus des heures de réunion. La codétermination au sein du conseil de surveillance est totalement exclue à long terme.

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

9. Un regard au-delà de l'Europe

Un groupe laitier danois autorise les visites de ses sites dans le monde entier



Le 14 mai 2025, un accord a été conclu à Copenhague entre la direction du groupe Arla Foods et l'UITA, la fédération mondiale de syndicats de l'alimentation basée dans la banlieue de Genève. Cet accord porte sur le respect des droits humains, la responsabilité sociale et le devoir de diligence des entreprises. Il s'appuie sur un accord conclu en octobre 2019 pour lutter contre le harcèlement sexuel (voir

[rapport dans EWC-News 4/2019](#)).

L'accord prévoit notamment une visite de l'entreprise lors des réunions semestrielles entre la direction et huit représentants de l'UITA. Les thèmes abordés peuvent être l'emploi durable, la sécurité et la santé au travail, le travail forcé, le harcèlement sexuel, l'égalité des sexes et la lutte contre la crise climatique. L'entreprise prend en charge les frais de déplacement des représentants syndicaux. Arla emploie 20 000 personnes dans le monde, avec une croissance particulièrement forte en Afrique et au Moyen-Orient. À la suite d'une décision prise le 18 juin 2025, Arla fusionnera avec le Deutsches Milchkontor (DMK), créant ainsi la plus grande coopérative laitière d'Europe.

[Compte rendu de la signature](#)
[Télécharger l'accord](#)

Santé mentale des modérateurs de contenu

Le 18 juin 2025, l'Organisation mondiale des syndicats du secteur des services (UNI Global) a publié un rapport sur les modérateurs de contenu sur les réseaux sociaux. Les modérateurs de contenu sont chargés de supprimer et de bloquer du contenu pour le compte de sociétés technologiques telles qu'Alphabet, Amazon, ByteDance, Meta et Microsoft. Dans le cadre de l'externalisation des processus métier (BPO), leur activité est souvent sous-traitée à des groupes internationaux telles qu'Accenture,

Concentrix, Telus Digital et Teleperformance, qui concentrent ces emplois dans des pays à bas salaires (voir [rapport dans EWC-News 1/2025](#)).



Le rapport d'UNI Global s'appuie sur des enquêtes et des entretiens menés auprès de modérateurs dans six pays, dont la Colombie, la Tunisie et la Turquie. Il en ressort que ces modérateurs sont quotidiennement exposés à des contraintes psychologiques qui seraient inacceptables dans n'importe quel autre secteur. Des quotas déterminés par des algorithmes les obligent à traiter à un rythme inapproprié des contenus violents, perturbants ou préjudiciables. UNI Global a formulé huit revendications pour protéger la santé mentale des employés tout au long de la chaîne d'approvisionnement. Cet appel est la première action de l'Alliance syndicale mondiale des modérateurs de contenu, fondée le 30 avril 2025 à Nairobi (Kenya), par des représentants de neuf pays.

[Communiqué de presse d'UNI Global](#)

[Télécharger le rapport](#)

[Rapport sur la création de l'alliance syndicale](#)

[Rapport sur les manifestations des employés de TikTok à Berlin](#)

25 ans de la Charte sociale internationale



En mars 2000, la direction centrale de l'entreprise de fabrication de crayons et de cosmétiques Faber-Castell a conclu une charte sociale mondiale avec les syndicats, l'une des premières du genre à l'époque. Ce document contient des normes minimales en matière de sécurité et de santé au travail, de respect de la liberté syndicale et d'interdiction du travail des enfants. Fondée en 1761, cette entreprise familiale, basée à Stein, près de Nuremberg (photo), emploie 6 400 personnes dans le monde et possède dix sites de production, notamment au Brésil, au Pérou, en Indonésie et en Chine. En Allemagne, Faber-Castell emploie 1 200 personnes. Une version élargie de la charte sociale est en vigueur depuis 2009 (voir [rapport dans EWC-News 1/2009](#)). Son respect est régulièrement contrôlé par un comité de surveillance lors de visites sur les sites, y compris chez les fournisseurs. Au Pérou, par exemple, les toitures en amiante ont été entièrement remplacées.

[Rapport sur le travail du comité de surveillance](#)

[Télécharger la charte sociale](#)

10. Sites web et campagnes

Réseau juridique de la Confédération européenne des syndicats (CES)

Sur un site web dédié, la CES traite des questions juridiques liées aux relations de travail, au dialogue social, aux comités d'entreprise européens, aux conditions de travail, au droit de la négociation collective et à la rémunération. L'objectif est d'améliorer l'échange d'informations au sein des syndicats et l'accès à l'expertise juridique et au savoir-faire. Il présente notamment une sélection des évolutions législatives aux niveaux européen, national et international. Il contient également des liens vers des sources pertinentes de droit européen et international. La base de données comprend une sélection de jurisprudence européenne, nationale et internationale pertinente en matière de droit du travail individuel et collectif, de droit social et de droit tarifaire. Certaines parties du site sont accessibles au public, d'autres nécessitent un mot de passe.



[Le site web du réseau juridique](#)

Boîte à outils pour le travail numérique syndical

Depuis janvier 2025, un site web met en lumière de nombreux aspects de la communication numérique pour les syndicats dans une boîte à outils. Sous la direction de la Confédération européenne des syndicats (CES), elle a été développée dans le cadre d'un projet de deux ans comprenant cinq ateliers nationaux, financé par l'Union européenne. Cette boîte à outils vise à aider les syndicats nationaux à se familiariser avec le monde numérique et à augmenter le nombre de leurs membres. Les défis associés à cette tâche sont traités dans des chapitres distincts : manque de ressources financières et humaines, adaptation aux tendances en constante évolution dans le



domaine de la communication, utilisation des données pour la prise de décision, recrutement de membres, campagnes en ligne et législation en la matière. Les différents éléments de la boîte à outils sont disponibles en ligne sur le site web et peuvent être téléchargés sous forme de brochure dans douze langues.

[Le site web de la boîte à outils](#)

[Télécharger la brochure de la boîte à outils](#)

Pour une amélioration des droits des travailleurs en Irlande

« Respect at Work » est une campagne lancée par quatre syndicats irlandais à l'approche des élections législatives du 29 novembre 2024. Tous les candidats devaient signer la déclaration suivante : « Je m'engage à soutenir les lois qui encouragent les négociations collectives, protègent les représentants des travailleurs et garantissent le droit d'adhérer à un syndicat sur le lieu de travail. » L'Irlande fait partie des pays d'Europe occidentale où les droits des travailleurs sont les plus faibles. Seuls deux pays de l'UE n'offrent aucune protection contre le licenciement aux représentants des travailleurs : Chypre du Sud et l'Irlande. Plus de la moitié des 174 députés élus ont signé la déclaration, dont beaucoup de membres de l'opposition, mais aussi certains du parti conservateur au pouvoir. Le nouveau gouvernement a promis un plan d'action visant à renforcer les négociations collectives.



[Le site web de la campagne](#)

[Étude de la Fondation Friedrich Ebert](#)

Informations sur le salaire minimum en Allemagne

**MINDESTLOHN
> KOMMISSION**

Depuis le 1er janvier 2015, l'Allemagne dispose d'un salaire minimum légal de 8,50 € de l'heure. Il est actuellement de 12,82 € et passera à 14,60 € d'ici 2027. La fixation de ce salaire relève de la compétence d'une commission composée de neuf membres nommés par le gouvernement fédéral. Elle est composée d'une présidente, de trois représentants des salariés, de trois représentants des employeurs et de deux scientifiques sans droit de vote. En cas d'égalité des voix, c'est la présidente qui tranche. Le contrôle est assuré par l'administration des douanes. Un employeur qui enfreint la loi sur le salaire minimum peut se voir infliger une amende et être exclu de l'attribution de marchés publics. La commission du salaire minimum informe, sur son site web, de ses décisions et du contenu de la loi. Des résultats de recherche et des publications y sont également consultables. Le site est disponible en allemand et en anglais.

[Site web de la commission sur le salaire minimum](#)

[Aperçu des salaires minimums plus élevés dans différents secteurs](#)

[Brochure du DGB « 10 ans de salaire minimum »](#)

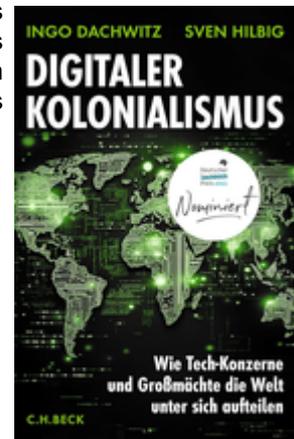
11. Nouvelles publications

Comment fonctionne le colonialisme à l'ère numérique ?

Paru fin avril 2025, cet ouvrage est un mélange accessible d'analyses approfondies et de reportages poignants sur le colonialisme à l'ère numérique. Alors que les colonisateurs d'antan s'emparaient de terres physiques, ceux d'aujourd'hui conquièrent l'espace numérique. Les auteurs montrent comment les entreprises technologiques se procurent du cobalt au Congo et du lithium en Amérique du Sud pour fabriquer des smartphones et des voitures électriques, dans des conditions catastrophiques pour les populations et l'environnement. Au Kenya et en Inde, des modérateurs de contenu, surnommés « l'équipe de nettoyage d'Internet », travaillent dans des ateliers numériques clandestins. Ils filtrent les contenus perturbants des flux de données et forment des systèmes d'intelligence artificielle dans des conditions précaires et pour de faibles salaires (voir [le rapport ci-dessus](#)). Dans le colonialisme

d'aujourd'hui, les données et les profits ne circulent que dans un sens, tandis que la prospérité promise aux pays du Sud et aux pays riches en matières premières se fait toujours attendre. Les auteurs mettent également en lumière le rôle de l'Europe aux côtés des empires numériques que sont les États-Unis et la Chine.

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



Manuel pratique sur l'IA pour les comités d'entreprise



Publié en mai 2025, ce manuel pratique examine l'utilisation de l'intelligence artificielle (IA) dans les entreprises ainsi que les droits de cogestion du comité d'entreprise. À l'aide de modèles de formulation et de listes de contrôle, il propose des solutions pour mettre en place de bonnes pratiques au sein de l'entreprise. Les thèmes abordés vont du cadre juridique du nouveau règlement sur l'IA (voir [rapport dans EWC-News 3/2024](#)) à la question de savoir comment les comités d'entreprise peuvent surveiller et contrôler l'utilisation de l'IA. L'IA ouvre de nouvelles perspectives, mais soulève également des questions relatives à la protection des données des employés, à l'équité et à la transparence. Le livre commence par un bref historique de l'IA jusqu'en 1980 et de ses fondements techniques, puis examine le concept d'IA selon trois groupes de risques. L'accent est mis sur l'utilisation de l'IA dans les ressources humaines, notamment dans le cadre de réductions d'effectifs. Quels sont les droits du comité d'entreprise ? Comment faire la distinction entre une bonne et une mauvaise IA ? Quels

points doit-il prendre en compte dans les accords relatifs à l'IA ?

[Informations sur le livre](#)
[Table des matières](#)
[Commander le livre](#)

Participation des salariés à la transformation socialement équitable de la société industrielle

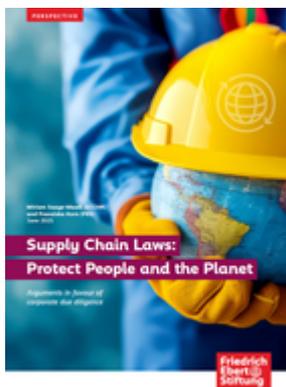
Le 10 juin 2025, la Fondation Friedrich Ebert a publié à Bruxelles une brochure contenant une proposition de directive européenne de 23 articles visant à assurer une transition équitable (« just transition ») en impliquant les personnes concernées. Actuellement, les comités d'entreprise et les syndicats ne participent que de manière très limitée, trop tardive ou purement symbolique aux restructurations. La nouvelle directive vise à fixer des normes minimales pour leur participation aux décisions stratégiques relatives à la transition climatique et numérique des entreprises. Lors de sa prise de fonction, la commissaire aux affaires sociales, Roxana Mînzatu, avait annoncé qu'elle discuterait avec les partenaires sociaux d'une feuille de route pour des emplois de qualité (Quality Jobs Roadmap), en particulier concernant la transformation de l'économie (voir [rapport dans EWC-News 4/2024](#)). La directive européenne sur la codétermination au conseil de surveillance, demandée par le Parlement européen, devrait également jouer un rôle à cet égard (voir [rapport dans EWC-News 4/2021](#)).



[Télécharger la brochure contenant la proposition de directive](#)
[Site web de la Fédération européenne des syndicats industriels sur le sujet](#)
[Manifeste syndical pour une transition structurelle équitable](#)

Obligations de diligence raisonnable des entreprises

Le 25 juin 2025, la Fondation Friedrich Ebert a présenté un guide contenant dix arguments expliquant pourquoi les lois relatives aux chaînes d'approvisionnement sont indispensables à une économie durable et sociale. Ces lois comprennent des obligations légales visant à protéger les personnes et



l'environnement, et sont considérées comme un élément essentiel d'une mondialisation socialement équitable. De nombreuses personnes sont confrontées à des salaires injustes, à l'exploitation, au travail des enfants, à la violence sexuelle sur le lieu de travail, à des droits syndicaux limités ou à une sécurité incendie insuffisante des bâtiments. La directive européenne sur le devoir de diligence (« Corporate Sustainability Due Diligence ») continue de faire l'objet de critiques et a récemment été reportée à juillet 2028 (voir [rapport dans EWC-News 2/2025](#)). Le gouvernement fédéral allemand souhaite remplacer la loi allemande sur les chaînes d'approvisionnement (voir [rapport dans EWC-News 1/2023](#)) par une loi sur la responsabilité internationale des entreprises.

[Informations générales sur le devoir de diligence dans les chaînes d'approvisionnement](#)

[Télécharger le guide](#)

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

Négociations relatives à la transformation en SE

Depuis le 13 juin 2025, l'EWC Academy conseille le groupe spécial de négociation de Contemporary Ampere Technology Thuringia (CATL). Cette entreprise chinoise est le plus grand fabricant mondial de batteries pour voitures électriques et figure parmi les dix plus grands équipementiers automobiles. Elle ne possède actuellement qu'un seul site de production en Europe, à Arnstadt, en Thuringe. Des usines sont en cours de construction ou de planification en Hongrie et en Espagne. Le groupe de négociation ne compte donc que des membres allemands. Dans le cadre de la transformation en société européenne, une procédure de statut est en cours depuis mai 2025 devant le tribunal régional d'Erfurt. Le comité d'entreprise souhaite empêcher une fuite permanente de la codétermination au sein du conseil de surveillance (voir [rapport dans EWC-News 2/2025](#)).



Demande d'informations sur les programmes d'investissement



Depuis le 30 juin 2025, l'EWC Academy conseille le comité d'entreprise européen de Nordzucker. Ce producteur allemand de sucre, dont le siège est situé à Brunswick, emploie 4 100 personnes et dispose d'un CEE depuis 2004. Ce dernier comprend des représentants d'Allemagne, du Danemark, de Suède, de Finlande, de Lituanie, de Pologne et de Slovaquie. Selon ce dernier, la direction centrale ne communique pas suffisamment sur la situation de l'emploi et son évolution probable. Il manque également des informations sur les programmes d'investissement. Avec l'aide de consultants, il souhaite mieux utiliser ses droits de participation et pallier ce manque

d'informations.

Formation CEE dans une banque privée luxembourgeoise

Du 8 au 10 septembre 2025, le CE européen de Quintet Private Bank s'est réuni dans les locaux de la filiale néerlandaise InsingerGilissen, à La Haye, afin de préparer la prochaine réunion avec la direction centrale, prévue en octobre. Ces réunions préparatoires internes ont lieu à tour de rôle dans les six pays concernés, y compris le Royaume-Uni. En Allemagne, la banque privée Merck Finck appartient au groupe, qui est détenu par l'ancien Premier ministre du Qatar. Au total, le CEE de Quintet Private Bank représente 2 000 salariés. Lors de la réunion, l'EWC Academy a organisé une formation sur les différents modèles de représentation des salariés en Europe, sur le déroulement correct d'une procédure de consultation et sur les modifications apportées par la nouvelle directive CEE.



13. Dates actuelles des séminaires

Depuis janvier 2009, l'EWC Academy et son organisation précurseur proposent des conférences et des séminaires aux membres des comités d'entreprise européens, des comités d'entreprise SE et des groupes spéciaux de négociation. À ce jour, 981 représentants du personnel issus de 326 entreprises y ont participé, dont beaucoup à plusieurs reprises. Cela représente 25 % de l'ensemble des comités d'entreprise transnationaux en Europe. Parmi eux, on compte également 30 entreprises ayant la forme juridique d'une SE (société européenne). À cela s'ajoutent de nombreux événements internes et des interventions lors de conférences organisés par d'autres organismes.

[Aperçu des dates des prochains séminaires](#)

Renégociation des accords CEE



Le séminaire juridique annuel aura lieu du 7 au 10 octobre 2025 au château de Steinburg, à Wurtzbourg. La nouvelle directive CEE devrait être adoptée au cours de l'année 2025. Comme les nouvelles normes ne s'appliquent pas automatiquement dans tous les cas, un grand nombre d'accords CEE devront être adaptés. Des règles spéciales s'appliquent à cet effet, et la période de négociation est limitée à deux ans. Ce séminaire abordera les points critiques afin de vous y préparer.

[Le programme du séminaire](#)

18e colloque de Hambourg pour les CE européens et de sociétés européennes

Le prochain colloque de Hambourg se tiendra les 26 et 27 janvier 2026. Comme toujours, les dernières évolutions dans le domaine des CEE et des SE, un cas pratique issu d'une entreprise ainsi que les décisions judiciaires actuelles y seront présentés. Il sera axé sur les développements futurs de la révision de la directive CEE et sur les conséquences juridiques pour les accords CEE existants.



[Le programme du colloque](#)

Séminaire de base au château de Montabaur



Du 7 au 10 avril 2026, le séminaire annuel de base destiné aux membres des comités d'entreprise européens, des comités d'entreprise SE et des groupes spéciaux de négociation se tiendra à nouveau à Montabaur. Le château est situé à proximité de la gare TGV, à mi-chemin entre Francfort et Cologne. Plusieurs modules de séminaires pour débutants et confirmés y sont proposés.

[Le programme du séminaire](#)

[Compte rendu d'un précédent séminaire à Montabaur](#)

Séminaires intra

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

[Exemples de séminaires intra](#)

14. Mentions légales

Les EWC News sont publiées par :

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

Distribution de l'édition en langue allemande : 24 689 destinataires

Distribution de l'édition en langue anglaise : 4 641 destinataires
Distribution de l'édition en langue française : 4 397 destinataires

Archives de la newsletter : www.ewc-news.com

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

Nous attendons avec impatience de recevoir des suggestions pour ce bulletin d'information et des rapports de votre CEE. Veuillez nous écrire : info@ewc-academy.eu