



Bienvenue à l'édition n° 3 / 2026 des EWC-News

Contenu

- [1. Plans d'action pour renforcer l'adhésion aux conventions collectives](#)
- [2. Évolutions au niveau européen](#)
- [3. Les relations de travail nationales à l'épreuve](#)
- [4. La politique salariale des groupes technologiques américains](#)
- [5. Gestion des restructurations](#)
- [6. Accords révisés des comités d'entreprise européens](#)
- [7. Création de comités d'entreprise européens](#)
- [8. Actualités du monde de la SE](#)
- [9. Au-delà de l'Europe](#)
- [10. Sites web intéressants](#)
- [11. Nouvelles publications](#)
- [12. L'EWC Academy : exemples tirés de notre travail](#)
- [13. Dates des prochains séminaires](#)
- [14. Mentions légales](#)

1. Plans d'action pour renforcer l'adhésion aux conventions collectives

Des formulations vagues et des calendriers imprécis plutôt que des objectifs ambitieux



Le 9 juin 2026, la Fondation Hans-Böckler a présenté une première évaluation des plans d'action nationaux destinés à promouvoir les négociations collectives. Ces plans s'inscrivent dans le cadre de la directive sur les salaires minimaux, en vigueur depuis novembre 2022 (voir [rapport dans EWC-News 4/2022](#)). Si l'un des objectifs fondamentaux de la directive est de garantir des salaires minimaux adéquats, son second objectif consiste à promouvoir les négociations collectives afin de parvenir à un niveau élevé de couverture conventionnelle. À ce titre, elle peut de facto être considérée comme une « directive visant à renforcer les conventions collectives ».

Les États membres dont le taux de couverture conventionnelle est inférieur à 80 % sont tenus d'élaborer un plan d'action destiné à progresser vers cet objectif. Celui-ci doit être élaboré avec la participation des organisations syndicales et patronales et prévoir des mesures concrètes permettant d'accroître progressivement la couverture conventionnelle. Il doit également définir un calendrier de mise en œuvre des différentes mesures et faire l'objet d'un réexamen et d'une actualisation réguliers. Dix-huit États membres de l'UE affichent actuellement un taux de couverture conventionnelle inférieur à 80 %. Toutefois, seuls treize d'entre eux ont présenté un plan d'action à ce jour. Les cinq autres États membres concernés s'exposent à des sanctions financières si cette situation perdure. L'évaluation de la Fondation Hans-Böckler met ainsi en évidence un décalage entre les exigences de la directive et le contenu de certains plans nationaux : des formulations générales, des engagements peu contraignants et des calendriers imprécis semblent parfois se substituer à des objectifs mesurables et à des mesures véritablement ambitieuses.

L'évaluation des plans d'action disponibles à ce jour est décevante. Dans l'ensemble, ceux-ci privilégient des mesures relativement « souples », formulées en termes généraux et accompagnées de calendriers peu précis. Ils prévoient, dans la plupart des cas, peu de projets concrets de réforme législative susceptibles de renforcer durablement la couverture conventionnelle. De nombreux plans d'action s'apparentent ainsi davantage à des déclarations d'intention qu'à de véritables feuilles de route assorties d'objectifs mesurables et de mesures contraignantes. Cette situation est particulièrement manifeste en Irlande, où le plan d'action se limite à des ajustements relativement superficiels et reste en deçà des propositions formulées précédemment par un groupe de travail de haut niveau (voir [rapport dans EWC-News 4/2025](#)). À l'inverse, la Grèce apparaît comme un exemple

de bonne pratique. Son plan d'action répond de manière particulièrement complète aux exigences de fond et de procédure fixées par la directive européenne (voir [rapport dans EWC-News 1/2026](#)).

Un taux élevé de couverture conventionnelle nécessite un cadre institutionnel

Au-delà du seuil de 80 %, figurent plusieurs pays d'Europe du Nord, notamment le Danemark, la Suède et la Finlande, ainsi que des pays d'Europe du Sud, tels que l'Italie, le Portugal et l'Espagne, auxquels s'ajoutent la Belgique, la France et l'Autriche. Ce niveau élevé de couverture conventionnelle s'explique principalement par deux facteurs : la généralisation des conventions collectives sectorielles et l'existence de mécanismes étatiques visant à soutenir le système de négociation collective. En Belgique, en Finlande, en France, au Portugal et en Espagne, les conventions collectives peuvent être déclarées d'application générale, ce qui permet de les étendre à toutes les entreprises du secteur concerné. En Autriche, les conventions collectives sont conclues par la Chambre de commerce, à laquelle les entreprises sont obligatoirement affiliées. En Italie, le droit à une rémunération équitable est, quant à lui, garanti par la Constitution (voir [rapport dans EWC-News 4/2025](#)).

[Communiqué de presse de la Fondation Hans-Böckler](#)
[L'analyse de la Fondation Hans-Böckler](#)
[Résumé de l'analyse](#)
[Rapport de la Commission européenne](#)
[Téléchargement du plan d'action allemand](#)
[Téléchargement des annexes du plan d'action allemand](#)

2. Évolutions au niveau européen

Feuille de route pour des emplois de qualité : clôture de la deuxième phase de consultation

Le 20 juillet 2026, la Commission européenne a lancé la deuxième phase de consultation des partenaires sociaux européens sur un projet de directive relative aux emplois de qualité (« Quality Jobs Act »). Cette initiative vise à améliorer les conditions de travail, à renforcer la protection de la santé et à garantir les droits des travailleurs dans l'Union européenne. Une première phase de consultation s'était achevée en janvier 2026 (voir [rapport dans EWC-News 1/2026](#)). La nouvelle directive porte notamment sur plusieurs enjeux majeurs : la gestion algorithmique et l'utilisation de l'intelligence artificielle sur le lieu de travail ; la sécurité et la santé au travail dans le contexte du recours aux nouvelles technologies et aux appareils numériques mobiles ; la sous-traitance ; la mise en œuvre équitable des transitions verte et numérique ; ainsi que le renforcement de l'inspection du travail et du dialogue social. Les partenaires sociaux pouvaient soumettre leurs contributions jusqu'au 28 septembre 2026.



[Communiqué de presse de la Commission européenne](#)
[Télécharger le document de consultation](#)
[Analyse détaillée du projet de législation](#)
[Réponse de la Confédération européenne des syndicats](#)
[Réponse de BusinessEurope](#)

Transparence salariale : préparation d'une procédure d'infraction



Le 26 août 2026, Hadja Lahbib, commissaire européenne chargée de l'Égalité, a indiqué dans une déclaration écrite adressée au Parlement européen qu'elle envisageait d'engager des procédures d'infraction. Le délai imparti aux États membres pour transposer la directive sur la transparence des rémunérations dans leur droit national avait expiré le 7 juin 2026. La majorité des États membres, dont l'Allemagne, accusent un retard dans cette transposition. La Suède, quant à elle, n'envisage pas de transposer la directive dans sa version actuelle (voir [rapport dans EWC-News 2/2026](#)). Selon Lahbib, les conventions collectives ne suffisent pas à elles seules et une intervention du législateur est nécessaire. Auparavant, la Commission européenne avait publié, le 6 août 2026, une foire aux questions (FAQ) concernant cette directive.

[La question écrite du Parlement européen](#)
[La réponse écrite de la commissaire](#)
[Le document « FAQ » de la Commission européenne](#)

Appel en faveur d'une directive européenne sur les risques psychosociaux et le stress

Le 6 octobre 2026, le Parlement européen a adopté, par 413 voix pour, 210 voix contre et 29 abstentions, une proposition de directive européenne visant à protéger les travailleurs contre les risques psychosociaux et le stress au travail. À l'avenir, chaque employeur serait tenu d'adopter des règles visant à prévenir et à interdire la violence, le harcèlement, l'intimidation et les comportements discriminatoires, ainsi que de réaliser des évaluations des risques afin de prévenir une intensité excessive du travail et une charge de travail trop importante. La socialiste belge Estelle Ceulemans, ancienne secrétaire générale de la Fédération générale du travail de Belgique (FGTB) avant son entrée au Parlement européen, a été désignée rapporteure de cette initiative législative, avec le soutien de l'ensemble des groupes politiques. La Confédération européenne des syndicats avait également demandé l'adoption d'une telle directive européenne en mai 2024 (voir [rapport dans EWC-News 2/2024](#)).



[Communiqué de presse du Parlement européen](#)
[Communiqué de presse du groupe socialiste](#)
[Téléchargement de la résolution](#)

3. Les relations de travail nationales à l'épreuve

Le Parlement rejette le projet de réforme du droit du travail



Le 19 juin 2026, le Parlement portugais n'a pas réuni de majorité en faveur du paquet de réformes du droit du travail « Trabalho XXI », porté par le gouvernement et prévoyant la modification de plus de 100 articles du Code du travail. Le gouvernement conservateur minoritaire n'a recueilli que 100 voix favorables, contre 230 voix défavorables. Ce vote avait été précédé de deux grèves générales d'une journée ainsi que de plusieurs mois de manifestations organisées par les syndicats. Le projet de loi prévoyait notamment des modifications concernant la négociation collective, la protection contre le licenciement et l'organisation du temps de travail. Il envisageait également de porter la durée hebdomadaire maximale du travail à 50 heures, contre 40 heures actuellement, sans majoration de salaire. Les syndicats estimaient que ces mesures entraîneraient une précarisation accrue de l'emploi, une baisse des salaires, une augmentation des licenciements et un recours plus important aux contrats à durée déterminée.

Le 19 juin 2026, le Parlement portugais n'a pas réuni de majorité en faveur du paquet de réformes du droit du travail « Trabalho XXI », porté par le gouvernement et prévoyant la modification de plus de 100 articles du Code du travail. Le gouvernement conservateur minoritaire n'a recueilli que 100 voix favorables, contre 230 voix défavorables. Ce vote avait été précédé de deux grèves générales d'une journée ainsi que de plusieurs mois de manifestations organisées par les syndicats. Le projet de loi prévoyait notamment des modifications concernant la négociation collective, la protection contre le licenciement et l'organisation du temps de travail. Il envisageait également de porter la durée hebdomadaire maximale du travail à 50 heures, contre 40 heures actuellement, sans majoration de salaire. Les organisations syndicales estimaient que ces mesures entraîneraient une précarisation accrue de l'emploi, une baisse des salaires, une augmentation des licenciements et un recours plus important aux contrats à durée déterminée.

[Compte rendu du vote](#)
[Compte rendu des projets futurs du gouvernement](#)
[Observatoire syndical du Portugal](#)

La grève chez Tesla en Suède se termine sans résultat

Le 19 août 2026, la grève menée contre le constructeur automobile américain Tesla a pris fin après près de trois ans. Depuis octobre 2023, le syndicat IF Metall avait appelé les salariés des sites suédois de Tesla à la grève et organisé, avec d'autres syndicats, plusieurs actions de solidarité (voir [rapport dans EWC-News 4/2023](#)). La grève a pris fin après que les salariés grévistes ont accepté les indemnités de départ proposées par Tesla en contrepartie de leur départ de l'entreprise. Il n'y a désormais



plus de salariés syndiqués chez Tesla en Suède susceptibles de poursuivre le mouvement de grève.

Tesla ne dispose d'aucun site de production en Suède. Si le conflit social semblait, à première vue, ne concerner que quelques monteurs employés dans des ateliers, il revêtait une portée plus large. Tesla n'accepte pas de conventions collectives au niveau mondial et est parvenu à maintenir cette position en Suède, où le taux de syndicalisation dépasse 60 % et où la couverture par les conventions collectives atteint 88 %. Pour les syndicats, ce conflit illustre les difficultés auxquelles les structures syndicales traditionnelles peuvent être confrontées face aux grandes entreprises multinationales. Ils craignent notamment que la position adoptée par Tesla n'encourage d'autres groupes internationaux à refuser eux aussi la conclusion de conventions collectives.

Le syndicat IF Metall qualifie l'attitude de Tesla d'inédite. Selon le syndicat, l'entreprise aurait eu recours à « des méthodes interdites en Suède depuis les années 1930 ». Parmi celles-ci figurait notamment le recours à des travailleurs venus d'autres pays pour remplacer les grévistes (voir [rapport dans EWC-News 2/2024](#)). Le conflit a également suscité des critiques concernant l'image de l'entreprise. Dans un pays où la responsabilité sociale des entreprises et les conditions de travail équitables occupent une place importante dans le débat public, les syndicats estiment que la stratégie de Tesla pourrait nuire à sa réputation. Selon eux, les conséquences à long terme sur l'image de l'entreprise pourraient s'avérer plus importantes que les coûts liés aux augmentations salariales et aux avantages sociaux prévus par une convention collective. En Allemagne également, Tesla fait l'objet de critiques de la part des syndicats. L'entreprise est notamment accusée d'être intervenue dans le processus précédant les élections du comité d'entreprise de mars 2026, au détriment d'IG Metall. Une procédure concernant ces faits est actuellement pendante devant le tribunal du travail compétent (voir [report in EWC News 1/2026](#)).

[Déclaration du syndicat IF Metall](#)
[Communiqué de presse sur la fin de la grève](#)
[Analyse du déroulement et des conséquences de la grève](#)
[Étude sur les pratiques antisyndicales de Tesla](#)
[Observatoire syndical suédois](#)

Les employeurs allemands souhaitent des délais courts, comme en France



Selon la Confédération des associations patronales allemandes (BDA), les droits étendus de participation des comités d'entreprise ne sont plus adaptés à une époque caractérisée par des innovations technologiques rapides. Le 2 septembre 2026, elle a appelé à une réforme en profondeur de la loi sur l'organisation des entreprises ainsi qu'à une réduction des droits de cogestion. Selon la BDA, l'introduction d'un nouveau logiciel dans une entreprise allemande peut nécessiter une procédure de cogestion longue et complexe, alors que sa mise en œuvre technique est souvent réalisable en très peu de temps. Elle estime que les processus de mise en œuvre sont nettement plus rapides dans d'autres pays.

Un comité d'entreprise pourrait, par exemple, retarder considérablement une décision de l'entreprise visant à réorienter sa production. La BDA propose donc de fixer des délais précis pour les négociations relatives à la conciliation des intérêts et à l'élaboration d'un plan social, afin que les entreprises puissent mettre en œuvre leurs projets dans un délai maximal de trois mois et bénéficier ainsi d'une sécurité juridique accrue. Les parties prenantes au niveau de l'entreprise pourraient toutefois convenir d'un délai différent. Par ailleurs, la BDA préconise de restreindre les droits de cogestion en matière de protection de la santé et de mise en place de systèmes techniques. Les comités d'entreprise continueraient à contrôler les mesures prises par l'employeur, mais ne pourraient plus s'y opposer. Il s'agirait ainsi de passer du modèle allemand de cogestion à un modèle de consultation davantage inspiré du modèle français. Ces propositions rappellent la réforme des droits du comité d'entreprise en France adoptée en janvier 2014 (voir [rapport dans EWC-News 1/2014](#)).

[Article de presse sur les revendications](#)
[Télécharger la prise de position](#)

4. La politique salariale des groupes technologiques américains

Restriction de la vidéosurveillance chez Amazon en Italie

Le 22 juillet 2026, trois syndicats italiens ont signé avec Amazon Italia une convention collective nationale définissant le cadre applicable à l'utilisation de la vidéosurveillance et des nouvelles technologies. Celle-ci s'applique à l'ensemble des 19 000 salariés répartis sur 57 sites. Elle interdit

expressément l'utilisation des enregistrements vidéo à des fins disciplinaires. Amazon est considéré comme un acteur majeur des technologies de surveillance numérique (voir [rapport dans EWC-News 4/2021](#)). L'Italie est le seul pays où des conventions collectives régissent les conditions de travail des salariés d'Amazon. Une première convention avait été obtenue en mai 2018 dans un centre logistique du nord de l'Italie (voir [rapport dans EWC-News 3/2018](#)). Depuis septembre 2021, une convention collective d'entreprise s'applique à l'ensemble des salariés d'Amazon en Italie. En juillet 2026, un dispositif de congé parental pouvant être pris à l'heure a également été instauré, offrant aux parents une plus grande flexibilité. À l'avenir, les salariés en arrêt maladie bénéficieront par ailleurs du maintien intégral de leur salaire pendant une période pouvant aller jusqu'à 18 mois.



[Rapport sur la convention collective](#)

Première convention collective chez Microsoft en République tchèque



Le 19 août 2026, le syndicat tchèque « ICT Union » a annoncé avoir signé avec Microsoft la première convention collective d'entreprise de l'histoire du groupe en République tchèque. Celle-ci s'applique à 1 300 salariés et pourrait constituer un précédent pour l'ensemble du secteur technologique dans le pays. Microsoft compte parmi les principaux employeurs étrangers de la capitale tchèque et présente son bureau de Prague comme un « lieu de travail du futur ».

La convention collective prévoit notamment des indemnités de licenciement plus élevées en cas de réduction des effectifs, une augmentation des contributions aux régimes de retraite, ainsi que des droits d'information et de consultation pour le syndicat. Elle contient également des dispositions relatives au recrutement de nouveaux membres sur le lieu de travail. En République tchèque, la section syndicale au sein de l'entreprise constitue la principale forme de représentation des salariés. Il est également possible de mettre en place un comité d'entreprise, mais celui-ci dispose de droits plus limités. Dans la pratique, les comités d'entreprise restent rares : dans la plupart des entreprises, les salariés sont soit représentés par un syndicat, soit ne disposent d'aucune représentation collective. Ce n'est qu'en juillet 2024 que les salariés de Microsoft ont commencé à se syndiquer et ont créé une section syndicale au sein de l'entreprise.

[Rapport sur la convention collective](#)
[Site web de la section syndicale](#)

Meta Platforms autorise un syndicat britannique à recruter des adhérents

Le 21 septembre 2026, le syndicat britannique Prospect a annoncé avoir conclu avec Meta un accord lui permettant d'accéder aux sites de l'entreprise au Royaume-Uni, où travaillent environ 5 000 salariés. Le groupe américain exploite notamment les plateformes de réseaux sociaux Facebook et Instagram ainsi que le service de messagerie WhatsApp. Prospect, un syndicat des cadres qui compte quelque 160 000 adhérents au Royaume-Uni, notamment parmi les chercheurs, les ingénieurs et les professionnels des technologies, pourra désormais mener plus facilement des activités de recrutement au sein de Meta.



Le syndicat compte déjà plusieurs adhérents chez Meta et s'est fixé pour objectif d'en syndiquer au moins 10 % du personnel. Une fois ce seuil atteint, il pourra demander à être reconnu comme partie signataire des accords collectifs d'entreprise et contribuer à la mise en place d'une représentation des salariés au sein de l'entreprise. En concluant cet accord, Meta anticipe l'entrée en vigueur d'une nouvelle obligation prévue par le droit du travail britannique (voir [rapport dans EWC-News 1/2026](#)). À compter du 30 octobre 2026, les syndicats disposeront en effet d'un droit d'accès garanti par la loi aux lieux de travail afin d'informer les salariés sur leurs activités et sur leur droit d'adhérer à un syndicat. La nouvelle réglementation prévoit notamment la possibilité pour les syndicats d'organiser des réunions individuelles hebdomadaires avec les salariés pendant leur temps de travail et d'utiliser les canaux de communication internes de l'entreprise pour diffuser des informations. Les représentants syndicaux bénéficient également d'une protection renforcée et peuvent disposer de locaux mis à leur disposition au sein de l'entreprise. Par cette réforme, le gouvernement travailliste entend notamment favoriser la syndicalisation et enrayer le recul de l'adhésion aux syndicats. Le taux de syndicalisation au Royaume-Uni, qui atteignait encore 29 % en 1995, s'élevait à 20 % en 2025.

[Communiqué de presse du syndicat Prospect](#)

5. Gestion des restructurations

Deux ans de garantie d'emploi dans toute l'Europe



Le 29 juillet 2026, il a été annoncé que le comité d'entreprise européen d'Unilever avait obtenu une garantie d'emploi de deux ans pour les 4 800 salariés de la division agroalimentaire dans l'UE et au Royaume-Uni. Cette garantie s'appliquera à la suite de la cession de la division au fabricant américain d'épices McCormick, prévue pour la mi-2027. En cas de transfert d'entreprise de cette nature, la législation ne prévoit normalement qu'une protection de l'emploi de douze mois. La transaction, qui constitue la plus importante de l'histoire des deux entreprises, avait été annoncée en mars 2026 (voir [rapport dans EWC-News 1/2026](#)). Auparavant, en juillet 2025, la division glaces avait déjà été séparée du groupe Unilever. Une garantie d'emploi de trois ans y est également en vigueur (voir [rapport dans EWC-News 2/2025](#)).

[Article de presse sur la garantie d'emploi](#)
[Appel à une garantie d'emploi mondiale](#)

Annnonce d'événement

Le président-élu du CEE d'Unilever expliquera, lors du prochain colloque de l'EWC Academy, qui se tiendra à Hambourg le 25 janvier 2027, comment ces résultats ont pu être obtenus.

[Le programme du colloque de Hambourg](#)



Absence de participation du CEE : les syndicats irlandais suspendent les négociations

Le 25 août 2026, la presse a révélé que les négociations entre la direction d'Aer Lingus et deux syndicats concernant la suppression prévue de 500 postes, notamment parmi les pilotes, le personnel de cabine et les salariés du siège, avaient été suspendues. Les syndicats demandent que le comité d'entreprise européen de la société mère, International Airlines Group (IAG), soit préalablement associé au processus et que toutes les mesures soient suspendues jusqu'à ce que cette consultation ait eu lieu. La direction d'Aer Lingus s'oppose catégoriquement à cette demande, estimant qu'il s'agit d'une question relevant exclusivement du niveau national. À la suite de la suspension des négociations, le processus de restructuration d'Aer Lingus est actuellement à l'arrêt. Le 26 septembre 2026, on a appris que l'entreprise proposait des indemnités de départ élevées en cas de départ volontaire.



Cette réduction des effectifs intervient après une perte d'exploitation de 34 millions € enregistrée par Aer Lingus au premier semestre 2026. Selon la société mère IAG, Aer Lingus doit atteindre une marge bénéficiaire comprise entre 12 et 15 %, tandis que les futures affectations d'avions seront conditionnées à une amélioration de la productivité. Le dossier ne relèverait donc pas uniquement d'une décision prise au niveau national en Irlande, mais s'inscrirait dans le cadre des orientations définies au niveau du groupe. Or, le comité d'entreprise européen doit être associé aux décisions qui constituent des « questions transnationales ». En cas de litige sur ce point, la procédure ne relèverait pas des juridictions irlandaises, mais pourrait être portée devant une juridiction espagnole. IAG est une holding regroupant plusieurs compagnies aériennes, dont British Airways, Iberia et Aer Lingus, et dont le siège social est établi à Madrid. En septembre 2023, la plus haute juridiction espagnole compétente en matière de droit du travail avait constaté qu'IAG n'avait pas correctement informé son CEE de la situation de l'emploi dans l'ensemble du groupe (voir [rapport dans EWC-News 4/2023](#)).

[Article de presse sur la demande de participation du CEE](#)
[Article de presse sur la suspension des négociations](#)
[Article de presse sur les offres d'indemnités de départ élevées](#)

Le CEE d'easyJet débouté par le CAC à Londres

Le 17 septembre 2026, le Central Arbitration Committee (CAC), l'instance britannique compétente en



première instance pour les litiges relatifs aux comités d'entreprise européens, a rejeté la plainte déposée par le comité d'entreprise européen (CEE) d'easyJet. En avril 2026, la compagnie aérienne low cost avait ouvert sa première base en dehors de l'Europe, à Marrakech, au Maroc. Le CEE estimait que cette décision devait faire l'objet d'une information et d'une consultation, notamment en raison de ses conséquences potentielles pour les salariés européens. easyJet a toutefois refusé d'engager une telle procédure avec le CEE. Depuis le Brexit, easyJet, comme les autres entreprises britanniques qui disposaient d'un CEE à la fin de 2020, reste soumise à la juridiction britannique en matière de représentation transnationale des salariés (voir [rapport dans EWC-News 3/2023](#)).

La direction centrale a fait valoir que le Maroc ne relevait pas de la compétence géographique du CEE et qu'il n'était donc pas nécessaire de procéder à une information et à une consultation. Le CEE a en revanche souligné les répercussions financières du changement d'itinéraires aériens et ses conséquences sur l'emploi aux Pays-Bas, en Italie et en France. Étant donné que trois pays européens étaient concernés, une information et une consultation s'imposaient. Les juges ont toutefois conclu que, selon une appréciation objective et au fond, la création de la nouvelle base au Maroc n'avait pas d'incidence « significative » sur les intérêts du personnel dans les trois pays concernés ni sur l'ensemble des activités d'easyJet. Le nombre de salariés susceptibles d'être détachés au Maroc représentait moins de 1 % des effectifs d'easyJet et la durée de ces détachements était limitée à six mois. Le Central Arbitration Committee (CAC) en a donc conclu que le CEE, qui fonctionne depuis sa création fin 2011 sur la base des prescriptions subsidiaires (voir [rapport dans EWC-News 3/2012](#)), ne bénéficiait d'aucun droit à l'information et à la consultation dans ce contexte.

[Le texte intégral de la décision](#)

6. Accords révisés des comités d'entreprise européens

Une entreprise informatique suisse n'a pas encore intégré la nouvelle directive CEE

Le 27 mars 2026, un nouvel accord relatif au comité d'entreprise européen de SITA a été signé à Paris, conformément au droit français. Le groupe, dont le siège est situé à Genève, exploite des systèmes de communication et d'enregistrement dans les aéroports. Le CEE a été créé en 2016. Il est composé de représentants de 20 pays, à l'exception de la Suisse et du Royaume-Uni. La présidence est assurée par un représentant de l'employeur. Le CEE se réunit deux fois par an, dont une réunion en visioconférence. Le comité restreint compte cinq membres représentant cinq pays. Des réunions plénières extraordinaires peuvent être organisées à la demande de la moitié des membres du CEE.



Le CEE est compétent lorsque deux pays sont concernés par une mesure, mais également pour les questions relevant d'un seul pays lorsqu'elles ont des répercussions transfrontalières significatives. Outre les thèmes habituels prévus par la directive relative aux CEE, sa compétence s'étend aux programmes du groupe en matière de formation continue, de sécurité au travail, de protection de la santé et de l'environnement, d'égalité de traitement (y compris en matière de rémunération), ainsi que de développement durable. En principe, le CEE est informé avant les instances nationales de représentation des salariés et reçoit tout au long de l'année des informations écrites et orales de la direction centrale. Une procédure de consultation est prévue pour des questions précisément définies. Tous les membres du CEE ont droit à une formation, dont la durée n'est toutefois pas précisément définie. Les experts peuvent participer aux réunions internes du CEE, mais leur présence aux réunions avec la direction est soumise à l'accord préalable de celle-ci. Les dispositions de la directive européenne relative aux CEE adoptée en 2025 devront être intégrées dans le fonctionnement du CEE dès l'entrée en vigueur de la loi française de transposition, prévue en 2029.

Un grossiste français n'a pas encore intégré la nouvelle directive CEE



Le 3 juin 2026, un nouvel accord CEE a été signé au siège de Parts Holding Europe (PHE), à Arcueil, en région parisienne. D'une durée de quatre ans, il n'intègre pas les dispositions de la nouvelle directive européenne. Le grossiste français en pièces détachées automobiles dispose d'un CEE depuis 2017. Celui-ci se réunit une fois par an sous la présidence d'un représentant de l'employeur, qui dispose également d'un droit de vote lors de l'élection du secrétaire, chargé de

représenter les salariés. Des réunions extraordinaires peuvent être convoquées à la demande de la moitié des membres du CEE.

Le CEE compte 17 membres représentant six pays, dont dix délégués français. Ils représentent au total 10 300 salariés. Les effectifs les plus importants se trouvent en France, avec 6 400 salariés, et en Espagne, avec 2 300 salariés. Seuls les pays disposant d'une représentation des salariés peuvent être représentés au sein du CEE. En France, les syndicats qui n'obtiennent pas de siège au CEE peuvent chacun désigner un représentant en qualité d'invité permanent. Ces représentants disposent des mêmes droits que les membres du CEE, à l'exception du droit de vote. Lorsqu'un membre du CEE quitte l'instance de représentation des salariés dans son pays, son mandat au sein du CEE prend automatiquement fin. Le comité restreint est composé de huit délégués, qui bénéficient de 120 heures de délégation par an en plus du temps consacré aux réunions officielles. Le recours systématique à la visioconférence est subordonné à l'accord du président et des membres du CEE. Le droit à la formation est régi par les dispositions légales et l'accord ne prévoit pas le recours à des experts.

[Télécharger l'accord CEE](#)

7. Création de comités d'entreprise européens

Un motoriste allemand crée un comité d'entreprise européen

Le 7 mai 2026, un accord portant sur la création d'un CEE a été signé au siège de MTU Aero Engines à Munich. Cette nouvelle instance représente 12 600 salariés en Allemagne, en Pologne et aux Pays-Bas. Elle compte neuf représentants : six pour l'Allemagne, deux pour la Pologne et un pour les Pays-Bas. Les réunions plénières se tiennent une fois par an, dans des lieux différents. Tous les quatre mois, le CEE reçoit par écrit des informations sur la situation de l'entreprise. Outre les thèmes habituels relevant de l'information et de la consultation, le CEE peut proposer des points supplémentaires à inscrire à l'ordre du jour. Ceux-ci doivent, en principe, être pris en compte. En cas de circonstances exceptionnelles, le CEE peut également demander la tenue d'une réunion supplémentaire en présentiel.



Les procédures de consultation au niveau local ne peuvent être clôturées qu'après que l'information et la consultation du CEE ont été menées conformément aux exigences légales. Le CEE a également le droit de recevoir une réponse écrite à ses avis avant que toute décision relative aux mesures concernées ne soit prise. Le comité restreint peut compter jusqu'à cinq membres. Des groupes de travail peuvent également être constitués sur des thèmes spécifiques, tels que la santé et la sécurité au travail ou la formation professionnelle. Le CEE, le comité restreint et les groupes de travail peuvent faire appel aux experts externes de leur choix, dont les honoraires sont pris en charge par la direction centrale. Un coordinateur syndical d'IndustriALL, la fédération syndicale industrielle européenne, participe également aux réunions. Le droit à la formation est étendu aux membres suppléants du CEE. Chaque année, le comité et la direction centrale conviennent d'un budget prévisionnel, qui peut être adapté en fonction des besoins. Enfin, en cas de désaccord, les parties peuvent recourir à une instance de conciliation présidée par une personne neutre, selon un modèle inspiré du système allemand de représentation du personnel.

Un opérateur de satellites luxembourgeois doté d'un CEE « en vertu de la loi »



Le 15 mai 2026, un comité d'entreprise européen a été constitué au siège de l'opérateur de satellites SES, à Betzdorf, sur la base des prescriptions subsidiaires prévues par la loi luxembourgeoise relative aux CEE. Les négociations entre la direction centrale et le groupe spécial de négociation (GSN) avaient auparavant échoué. Le CEE compte 17 membres issus de dix pays, représentant au total 1 500 salariés. Les délégués français et espagnols n'ayant pas pu être élus à temps pour la réunion constitutive, les travaux ont dans un premier temps débuté avec un président-élu par intérim et un comité restreint

provisoire composé de quatre membres. De nouvelles élections seront organisées lors de la prochaine réunion ordinaire du CEE.

Un groupe pharmaceutique suisse crée un CEE

Quelques jours avant l'expiration du délai de négociation de trois ans, un accord relatif au comité d'entreprise européen de Galderma a été conclu le 16 juillet 2026, conformément au droit autrichien. Le siège social de ce fabricant de produits de soins de la peau se trouve dans le canton de Zoug, le « paradis fiscal » de la Suisse. Galderma appartenait au groupe agroalimentaire Nestlé jusqu'en 2019 et est depuis lors une entreprise indépendante. Les négociations avaient débuté en 2024 non sans quelques obstacles (voir [rapport dans EWC-News 1/2024](#)).



Le nouveau CEE, qui entrera en fonction en novembre 2026, compte 20 membres représentant 13 pays du marché unique européen ; la Suisse et le Royaume-Uni n'en font pas partie. Il représente au total 2 100 salariés. La Suède dispose de quatre sièges, la France de trois, tandis que l'Allemagne et l'Espagne en comptent chacune deux. La durée du mandat est fixée à cinq ans, conformément à la pratique en vigueur en Autriche. Deux réunions en présentiel sont organisées chaque année dans différentes succursales européennes. Le comité restreint compte sept membres issus de différents pays et se réunit deux fois par an en visioconférence avec la direction centrale. Des réunions internes en visioconférence peuvent être organisées à tout moment. L'accord décrit en détail la préparation et le déroulement des réunions, ainsi que le rôle des délégués et de l'expert. Le CEE doit rendre son avis dans un délai de dix jours à compter de la réunion ou de la réception des réponses aux questions encore en suspens.

Le CEE est compétent dès lors qu'une mesure envisagée concerne au moins deux pays. Lorsqu'un seul pays est directement concerné, le CEE est également compétent si la mesure est susceptible d'entraîner des répercussions sur au moins 1 % des effectifs d'un autre pays. La tenue de réunions extraordinaires en cas de circonstances exceptionnelles est prévue lorsqu'une restructuration envisagée est susceptible de concerner, dans un délai de six mois, au moins 5 % des effectifs européens. Ces réunions peuvent se tenir en présentiel avec l'accord de la direction centrale ; à défaut, elles se déroulent exclusivement en visioconférence.

Budget propre pour le CEE

Chaque année, le CEE dispose d'un budget de 25 000 € pour le recours à des experts. Ce montant n'inclut pas les éventuels frais d'avocat, dont le plafond n'est pas précisément défini. Un budget annuel de 8 000 € est prévu pour la formation, porté à 10 000 € au cours de la première année. Ces montants peuvent être augmentés dans des cas justifiés. Les budgets sont gérés par le comité restreint et peuvent être reportés sur les années suivantes pendant la durée du mandat. Le CEE est également autorisé à créer son propre site intranet. Les thèmes abordés lors des réunions du CEE correspondent dans une large mesure à ceux prévus par la nouvelle directive européenne, notamment l'anticipation des évolutions et la gestion des processus de restructuration, y compris ceux liés aux transitions écologique et numérique. Sont également examinées toutes les questions susceptibles d'avoir une incidence significative sur les intérêts économiques, sociaux, sanitaires ou culturels d'au moins 4 % des salariés au niveau européen. L'accord peut être résilié à l'issue du premier mandat. Il reste alors applicable pendant une année supplémentaire. Si aucun nouvel accord n'est conclu au cours de cette période, les prescriptions subsidiaires s'appliquent et le CEE devient un comité institué « de plein droit ».

8. Actualités du monde de la SE

Pas de représentants des salariés au sein du conseil de surveillance de N26



Le 23 juin 2026, la Cour fédérale de justice de Karlsruhe s'est prononcée sur une question de principe relative à la codétermination dans l'entreprise, qui faisait depuis longtemps l'objet de controverses au sein de la communauté juridique. Selon la Cour, le fait que des salariés travaillent dans un même établissement, soient représentés par le même comité d'entreprise et relèvent de la même direction des ressources humaines ne suffit pas à les considérer comme une seule entité pour déterminer le seuil applicable à la codétermination au sein du conseil de surveillance. Les effectifs peuvent être pris en compte globalement pour déterminer la taille du comité d'entreprise, mais doivent être calculés séparément pour l'application des seuils de représentation des salariés au conseil de surveillance.

Les comités d'entreprise allemands de la banque en ligne berlinoise N26 avaient engagé la procédure pour contester le refus de leur accorder une représentation à hauteur d'un tiers au sein du conseil de surveillance lors de la transformation de la société en société européenne (SE) (voir [rapport dans EWC-News 3/2025](#)). N26 emploie au total environ 1 200 salariés en Allemagne. Une représentation des salariés à hauteur d'un tiers au conseil de surveillance est obligatoire à partir de 500 salariés et, en principe, est maintenue lors d'une transformation en SE. Les salariés travaillent dans le même bâtiment et relèvent de la même direction des ressources humaines. Toutefois, seuls 370 d'entre eux

sont employés directement par la holding, tandis que les autres disposent d'un contrat de travail avec des filiales. La Cour a désormais considéré que seuls les salariés liés par un contrat de travail à la holding devaient être pris en compte pour déterminer le seuil de codétermination. N26 reste ainsi en dehors du champ de la codétermination au niveau du conseil de surveillance. Cela conduit à la mise en place d'une « société à deux vitesses » et crée une nouvelle faille permettant de se soustraire à la cogestion par le biais d'une transformation en société européenne (SE).

[Communiqué de presse de la Cour fédérale de justice](#)

[Télécharger la décision](#)

[Explication de la décision](#)

Un prestataire français de soins renouvelle son accord de société européenne (SE)

Le 2 juillet 2026, un accord SE révisé a été signé à Paris à l'issue d'une réunion plénière du comité d'entreprise SE de Clariane (anciennement Korian). Ce groupe de soins de santé coté en bourse emploie 70 000 personnes dans six pays, dont 23 000 en Allemagne. Deux réunions en présentiel sont organisées chaque année sous la présidence d'un représentant de l'employeur. Le comité restreint compte un représentant de chacun des six pays. Il se réunit quatre fois par an en présentiel avec la direction centrale, sous la présidence du secrétaire élu. Des réunions en visioconférence sont possibles avec l'accord de l'ensemble des membres.



À l'origine, un comité d'entreprise européen avait été créé pour Korian en juin 2020. Il s'agissait alors du premier CEE dans le secteur des soins de santé (voir [rapport dans EWC-News 3/2020](#)). Depuis, deux groupes de travail permanents ont été mis en place. Ils ont été maintenus au sein du comité d'entreprise de la SE après la transformation de l'entreprise en société européenne (SE). Ils se réunissent au moins une fois par an et peuvent faire appel à un expert. Une commission paritaire est également chargée de veiller au respect du protocole relatif à la santé, à la sécurité et à la prévention des accidents du travail conclu en novembre 2021 (voir [rapport dans EWC-News 4/2021](#)). La direction centrale encourage par ailleurs la mise en place de représentations locales des salariés dans l'ensemble des établissements du groupe. Cette démarche a abouti à la signature d'une charte avec le comité d'entreprise de la SE en octobre 2023 (voir [rapport dans EWC-News 4/2023](#)). Le comité d'entreprise de la SE dispose d'un droit d'accès à l'ensemble des établissements du groupe. Chaque délégué bénéficie en outre de huit jours de formation au cours de son mandat de quatre ans.

[Compte rendu de la réunion du comité d'entreprise de l'ESE](#)

[Téléchargement de l'accord ESE](#)

Annnonce d'événement

Le secrétaire du comité d'entreprise de la SE de Clariane présentera les travaux du comité lors du prochain colloque de l'EWC Academy, qui se tiendra à Hambourg le 25 janvier 2027.

[Le programme du colloque de Hambourg](#)



Recherche de pointe : oui, participation des salariés : non



Le 14 juillet 2026, les fondateurs de BioNTech, entreprise spécialisée dans le développement de vaccins, ont inscrit au registre du commerce une nouvelle société baptisée Arife. Ils sont actuellement engagés dans un processus de séparation du groupe qu'ils ont créé et qui est devenu un pionnier mondial dans le domaine des vaccins. BioNTech emploie aujourd'hui environ 8 000 salariés. En décembre 2020, l'entreprise a été la première au monde à obtenir une autorisation de mise sur le marché pour un vaccin contre le coronavirus. L'année suivante, elle a enregistré un bénéfice de plus de 10 milliards €. Son siège social est situé à Mayence, à l'adresse emblématique « An der Goldgrube 12 » (À la mine d'or 12). Depuis la fin de la pandémie, le chiffre d'affaires de l'entreprise a toutefois fortement reculé. BioNTech accuse désormais des pertes importantes et prévoit de fermer trois sites en Allemagne, où travaillent au total 1 860 salariés.

[Communiqué de presse concernant les fermetures de sites](#)

Tout comme BioNTech, Arife a son siège à Mayence et a été constituée sous la forme d'une société européenne (SE). Pour pouvoir enregistrer immédiatement cette nouvelle entreprise pharmaceutique en tant que SE, ses fondateurs ont eu recours à une société préconstituée, autrement dit une société

« boîte aux lettres » dépourvue d'activité commerciale et de personnel. Ce procédé permet d'éviter entièrement la mise en place d'une cogestion des salariés au sein du conseil de surveillance. La directive sur les sociétés européennes garantit en effet uniquement le niveau de participation des salariés qui existait au moment de l'immatriculation de la SE. Il est également possible d'éviter la mise en place d'un comité d'entreprise de la SE, à la suite de l'arrêt Olympus rendu par la Cour de justice de l'Union européenne en mai 2024 (voir [rapport dans EWC-News 2/2024](#)). La création d'un comité d'entreprise européen n'est pas davantage possible, une entreprise constituée sous la forme d'une SE n'étant pas soumise à la directive relative aux comités d'entreprise européens. Le 2 juillet 2026, la coalition gouvernementale à Berlin s'était pourtant accordée sur la nécessité de mettre fin au contournement des règles de cogestion au moyen de sociétés dormantes (voir [rapport dans EWC-News 2/2026](#)).

[Article de presse sur la création d'Arife](#)

9. Au-delà de l'Europe

Normes minimales mondiales pour les travailleurs des plateformes

Le 12 juin 2026, l'Organisation internationale du travail (OIT) a adopté à Genève, à une large majorité, une convention relative au travail décent dans l'économie des plateformes (convention n° 193). Pour la première fois, une norme internationale établit ainsi un cadre pour les activités exercées par l'intermédiaire de plateformes numériques. La convention porte notamment sur la négociation collective, la garantie d'un environnement de travail sûr et sain, la protection contre les travaux dangereux ainsi que la réglementation des algorithmes et des décisions automatisées. Les États membres de l'ONU sont appelés à ratifier la convention et à veiller à la mise en œuvre effective de ses dispositions dans la pratique.



Depuis décembre 2024, l'Union européenne dispose d'une directive visant à améliorer les conditions de travail dans l'économie des plateformes numériques (voir [rapport dans EWC-News 4/2024](#)). Uber, plateforme de transport de personnes et de livraison de repas, a été la première entreprise du secteur à conclure, en février 2022, une déclaration mondiale avec les syndicats afin de renforcer à l'avenir la protection des chauffeurs et des livreurs (voir [rapport dans EWC-News 2/2022](#)).

[Explication de l'accord](#)

[Téléchargement de l'accord](#)

[Commentaire sur le contenu de l'accord](#)

[Entretien avec une représentante de la Confédération syndicale internationale](#)

Le leader mondial des centres d'appels ne souhaite pas renouveler son accord-cadre



Le 29 juillet 2026, la fédération syndicale internationale des services UNI a adressé un courrier à plus de 80 investisseurs majeurs de TP (Teleperformance), prestataire français de services d'externalisation et de centres de contacts. Les actionnaires sont invités à mettre leur influence à profit pour inciter l'entreprise à prolonger l'accord-cadre international conclu avec UNI en décembre 2022. Dans cet accord, TP s'était engagée à respecter la liberté syndicale dans l'ensemble de ses établissements à travers le monde et avait mis en place des comités paritaires chargés des questions de santé et de sécurité au travail (voir [rapport dans EWC-News 1/2023](#)). L'accord avait expiré en novembre 2025 et n'avait été prolongé que jusqu'en mai 2026. Récemment, les syndicats au Kenya ont pu conclure pour la première fois une convention collective avec TP. Au Chili, en revanche, les négociations restent dans l'impasse et une grève y est en cours depuis plus d'un mois.

[Compte rendu de la lettre adressée aux investisseurs](#)

[Téléchargement de l'accord-cadre](#)

[Compte rendu de la nouvelle convention collective au Kenya](#)

[Compte rendu de la grève au Chili](#)

Les syndicats américains appellent au boycott de Starbucks

Depuis novembre 2025, environ 1 000 salariés de Starbucks sont en grève dans plus de 40 villes des États-Unis pour obtenir une convention collective. Plus de 12 000 baristas ont rejoint le syndicat «

Starbucks Workers United ». Dans plus de 700 cafés à travers le pays, les salariés ont voté à bulletin secret en faveur de la reconnaissance de leur syndicat comme partie à la négociation collective. Selon le syndicat, Starbucks dispose des moyens financiers nécessaires pour conclure une convention collective. Il estime que moins d'une journée de chiffre d'affaires suffirait à satisfaire les revendications des baristas. L'entreprise refuse toutefois de faire avancer les négociations. Face à cette situation, les baristas appellent désormais au boycott de Starbucks. Ils invitent notamment les consommateurs à ne plus acheter de produits Starbucks pour les bureaux, les réunions ou les événements, et demandent aux entreprises et organisations d'inscrire Starbucks sur leurs listes noires en matière de restauration et de parrainage.



[Compte rendu de l'appel au boycott](#)
[Site web du syndicat Starbucks Workers United](#)
[Pétition de soutien aux revendications](#)

10. Sites web intéressants

Recherche sur la participation des utilisateurs dans le domaine de l'intelligence artificielle



Le projet de recherche DIGILARE étudie les droits des salariés dans le contexte de la transition numérique, et plus particulièrement les moyens de garantir des conditions de travail de qualité ainsi que les droits de participation des comités d'entreprise et des syndicats dans le monde du travail numérique. Le projet comprend une analyse comparative des législations à laquelle participent 23 chercheurs issus de 15 pays. Il est coordonné par les universités de Saint-Jacques-de-Compostelle (Espagne) et de Vienne, avec le soutien financier de l'Union européenne.

[Le site web du projet](#)

Documents et logiciels relatifs à l'égalité salariale

Le délai imparti aux États membres pour transposer la directive sur la transparence des rémunérations a expiré en juin 2026. De nombreux pays n'ont pas respecté cette échéance et accusent désormais un retard dans sa mise en œuvre (voir [rapport dans EWC-News 2/2026](#)). Les dernières informations concernant la transposition de la directive, ainsi que des rapports nationaux consacrés à chacun des pays de l'Union européenne, sont disponibles sur le site de Trusaic. Cette entreprise américaine est spécialisée dans l'accompagnement des entreprises en matière d'équité salariale, notamment au moyen de logiciels et d'audits.



[Tableau de bord de la mise en œuvre dans les pays de l'UE](#)

Une contre-opinion publique face aux géants de la tech



Le Centre pour les droits numériques et la démocratie œuvre à la protection des droits fondamentaux dans l'environnement numérique. Des géants de la technologie tels que X, Meta et Google exercent une influence importante sur le débat public et déterminent, par l'intermédiaire de leurs algorithmes, les contenus mis en avant, ce qui peut contribuer à la polarisation et à la diffusion de la désinformation. Cette organisation non gouvernementale, basée à Berlin, analyse ces mécanismes de pouvoir et propose des analyses actualisées sur les enjeux de politique numérique. Parmi ses ressources figure notamment une carte du lobbying dans le secteur des technologies de l'information.

[Le site web du Centre](#)
[La carte du lobbying](#)

Réseau de conseil pour les travailleurs détachés

Lorsque des salariés sont temporairement détachés par leur employeur dans un autre pays de l'Union européenne pour y travailler, par exemple dans le secteur de la construction, ils bénéficient de la protection prévue par la directive européenne relative au détachement des travailleurs. Ils sont notamment soumis aux règles du pays d'accueil en matière de temps de repos, de durée minimale

des congés, de santé et de sécurité au travail ainsi que d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes. Le projet « Fair Labour Mobility EU » gère des centres de conseil destinés aux travailleurs dans plusieurs pays d'origine — Bulgarie, Pologne, Hongrie, Roumanie, Serbie et Slovaquie — qui coopèrent étroitement avec les syndicats des pays d'accueil, notamment en Allemagne et en Autriche. Le site internet du projet bénéficie d'un financement de l'Union européenne.



[Le site web du projet](#)

[Brochure sur les structures de conseil](#)

11. Nouvelles publications

Études nationales sur la participation des salariés à la numérisation du travail



Le 8 mai 2026, la Fondation Friedrich Ebert a présenté une synthèse de sept études nationales publiées dans le cadre de la série « Negotiating Digitalised Workplaces ». Ces études portent sur l'Albanie, le Brésil, le Kenya, l'Inde, l'Irlande, la Corée du Sud et l'Uruguay. Elles présentent les droits, les dispositions légales et les accords en matière de politique du marché du travail en vigueur dans chacun de ces pays, afin de permettre aux salariés et à leurs syndicats de mieux participer aux décisions relatives à l'utilisation des technologies numériques. Dans de nombreux cas, les connaissances, les compétences et la sensibilisation aux droits existants font toutefois défaut. Il existe donc encore très peu de conventions collectives ou d'accords d'entreprise consacrés spécifiquement à la numérisation du travail. Chaque étude nationale comprend des listes de contrôle pratiques ainsi que des propositions pour les négociations collectives. Ces outils visent à contribuer à combler les lacunes juridiques et

à favoriser, sur le terrain, une approche plus approfondie et plus stratégique de la numérisation du travail.

[Télécharger l'évaluation globale](#)

[Télécharger l'étude nationale sur l'Irlande](#)

[Aperçu de toutes les études nationales](#)

Portraits de pays pour renforcer les compétences interculturelles

Publié le 29 mai 2026, le guide « Voyager dans des cultures étrangères – Comprendre l'Europe » propose notamment aux membres des comités d'entreprise européens un aperçu pratique et concis des particularités culturelles de 30 pays. L'Angleterre et l'Écosse y sont présentées séparément, tandis que l'Andorre figure également parmi les pays étudiés. L'auteur attire l'attention sur les différences de mentalité, de communication et de comportement dans la vie quotidienne. Il souligne notamment la diversité culturelle de la Belgique, marquée par la coexistence de plusieurs communautés linguistiques : une diversité exceptionnelle concentrée sur un territoire relativement restreint. En Italie, la communication est décrite comme particulièrement vivante et accompagnée d'une forte expression des émotions. Aux Pays-Bas, une communication directe s'associe à une grande ouverture sur le monde et à une approche pragmatique. En Autriche, le dialogue est davantage marqué par la politesse, la recherche d'harmonie, un style de communication indirect et une forme de diplomatie sociale raffinée - des caractéristiques moins prononcées en Allemagne.



[Informations complémentaires](#)

[Extrait avec table des matières](#)

[Commande en ligne](#)

La pratique de la cogestion par le comité d'entreprise dans le cadre du télétravail

Le 8 juillet 2026, la Fondation Hans-Böckler a publié un document de travail consacré aux défis auxquels sont confrontés les comités d'entreprise face à la généralisation du télétravail dans quatre entreprises des secteurs de la métallurgie et de l'électrotechnique. Dans ce contexte, les comités d'entreprise font face à une augmentation des conflits et à une charge de travail accrue. Le télétravail réduit également leurs possibilités d'intervention dans la gestion des conflits. Lors des négociations



collectives, une question telle que « Ne puis-je pas faire grève depuis chez moi, devant mon écran ? » a ainsi été soulevée. Les comités d'entreprise n'ont souvent pas été en mesure d'empêcher que les salariés en télétravail brouillent davantage les frontières entre vie professionnelle et vie privée. Les modes de communication ont également évolué, notamment avec un recours accru aux réseaux sociaux. Lorsque le recours au télétravail a commencé à être réduit à partir de 2024, les directions ont tenté de constituer des alliances avec les comités d'entreprise afin d'encourager une présence plus importante sur le lieu de travail. Malgré ces efforts, le télétravail semble désormais durablement installé.

[Télécharger l'étude](#)
[Enquête sur la généralisation du télétravail](#)

Comparaison entre pays de la santé mentale et du stress au travail

Le 9 juillet 2026, l'Institut syndical européen (ETUI), basé à Bruxelles, a publié une étude comparative consacrée aux risques psychosociaux, au harcèlement moral et au stress au travail. L'étude examine les dispositions légales, les conventions collectives et la jurisprudence consacrées à ces questions dans les différents pays de l'Union européenne. La notion de « risques psychosociaux liés au travail » figure dans la législation de 19 pays, tandis que celle de « harcèlement moral au travail » est reconnue dans les 27 États membres. Dans 13 pays, des conventions collectives nationales ou sectorielles traitent des risques psychosociaux liés au travail. Sur la base de cette analyse, les auteurs estiment qu'un cadre politique harmonisé au niveau de l'UE est nécessaire afin de promouvoir une approche préventive des risques psychosociaux au travail. Ils préconisent notamment un alignement, une clarification et une actualisation des politiques européennes dans ce domaine. L'annexe de l'étude présente une analyse détaillée de la situation dans chacun des 27 États membres.



[Télécharger l'étude](#)

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

Information et consultation conformément à la législation des SE



Depuis le 19 août 2026, l'EWC Academy conseille le comité d'entreprise de la SE d'Autodoc, distributeur en ligne de pièces détachées automobiles basé à Berlin, dans l'exercice de ses droits à l'information et à la consultation. L'entreprise emploie environ 5 000 salariés et exploite des boutiques en ligne dans 27 pays européens. Depuis novembre 2022, Autodoc est organisée sous la forme d'une société européenne (SE), ce qui lui a permis d'échapper à la codétermination des salariés au sein du conseil de surveillance. Outre Berlin, le réseau logistique de l'entreprise comprend des sites à Szczecin, en Pologne, et à Egra, en République tchèque, ainsi qu'un entrepôt récemment inauguré à Gand, en Belgique.

Séminaire juridique à Wurtzbourg

Du 6 au 9 octobre 2026, l'EWC Academy a organisé son séminaire juridique annuel consacré à la révision des accords des CEE. L'objectif était d'examiner les adaptations nécessaires pour mettre ces accords en conformité avec les exigences de la nouvelle directive européenne, entrée en vigueur en décembre 2025. Celle-ci devra être transposée dans le droit national de tous les États membres de l'Union européenne d'ici début janvier 2028 (voir [rapport dans EWC-News 4/2025](#)). Les échanges ont également



porté sur les différentes modalités de négociation d'un nouvel accord de CEE. Deux options ont été envisagées : la création d'un groupe spécial de négociation (GSN), distinct du CEE existant, ou la conduite des négociations directement par le CEE en place. À l'unanimité, les participants au séminaire se sont prononcés contre la création d'un GSN. Le programme de la soirée comprenait

également une visite guidée gastronomique de la ville (photo sur le vieux pont sur le Main, avec la forteresse de Marienberg en arrière-plan).

Activités du CEE « en vertu de la loi », en l'absence d'accord



Les 13 et 14 octobre 2026, la réunion trimestrielle du comité restreint du CEE de Stark s'est tenue sur le site de la filiale allemande, à Offenbach-sur-le-Main. Depuis sa création, en avril 2023, le CEE de ce distributeur de matériaux de construction fonctionne sur la base des prescriptions subsidiaires de la loi danoise sur les CEE, faute d'accord entre le GSN et la direction centrale. Une nouvelle tentative de négociation d'un accord a été engagée septembre 2024 (voir [rapport dans EWC-News 3/2024](#)). Ces négociations ont toutefois été suspendues dans le cadre de la révision de la directive européenne, afin de pouvoir tenir pleinement compte des nouvelles dispositions. Depuis sa création, le CEE est accompagné par l'EWC Academy.

13. Dates des prochains séminaires

Depuis janvier 2009, l'EWC Academy et l'organisation qui l'a précédée organisent des conférences et des séminaires à l'intention des membres des comités d'entreprise européens, des comités d'entreprise de sociétés européennes (SE) et des groupes spéciaux de négociation. À ce jour, 1 002 représentants du personnel issus de 333 entreprises ont participé à ces manifestations, certains à plusieurs reprises. Ces entreprises représentent environ 25 % de l'ensemble des instances transnationales de représentation du personnel en Europe. Parmi elles figurent également 34 sociétés européennes (SE). À ces activités s'ajoutent de nombreuses formations organisées directement au sein des entreprises, ainsi que des interventions en tant qu'experts invités dans le cadre de manifestations organisées par d'autres organismes.

[Aperçu des prochaines dates de séminaires](#)

Présentation vidéo sur le droit irlandais

La Cour suprême de Dublin devrait prochainement rendre son arrêt dans le litige qui oppose le comité d'entreprise européen au groupe américain Verizon (voir [rapport dans EWC-News 2/2026](#)). Cette décision pourrait apporter des réponses à toute une série de questions importantes pour les CEE relevant du droit irlandais. Nous présenterons les conséquences de ce jugement lors d'une réunion d'information en ligne, qui se tiendra après l'annonce de la décision. La participation à cette réunion est gratuite.



[Programme de la réunion d'information en ligne](#)

19e colloque de Hambourg destiné aux CE européens et aux CE de la SE



Le prochain colloque de Hambourg se tiendra les 25 et 26 janvier 2027. Comme chaque année, il sera consacré aux dernières évolutions concernant les comités d'entreprise européens et les sociétés européennes. Deux études de cas présentant des « bonnes pratiques » dans des entreprises ainsi que les décisions judiciaires récentes seront également au programme. Le colloque mettra cette année l'accent sur les aspects pratiques des prochaines négociations relatives aux accords de CEE, à la lumière de la nouvelle directive européenne.

[Programme du colloque](#)

Le système allemand de représentation du personnel en anglais

Du 1er mars au 31 mai 2026, les élections régulières aux comités d'entreprise ont eu lieu dans l'ensemble des établissements en Allemagne. Ces élections se tiennent tous les quatre ans. Parmi les

quelque 180 000 élus, la part de représentants dont l'allemand n'est pas la langue maternelle est en constante augmentation. Après avoir jusqu'à présent proposé des séminaires internes sur ce thème, nous organisons désormais également des sessions pour inscription individuelle. Ces séminaires s'adressent d'abord aux membres allemands des comités d'entreprise. Les représentants du personnel d'autres pays qui souhaitent mieux comprendre le système allemand peuvent également y participer.

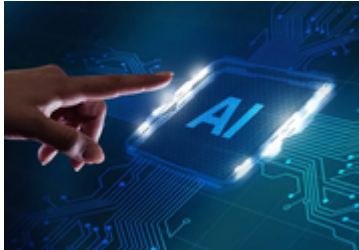


[Programme du séminaire](#)

[Brochure sur le système allemand de codétermination](#)

[Traduction en anglais de la législation allemande du travail](#)

Formation à l'IA pour les comités d'entreprise



Le règlement européen sur l'IA est en vigueur depuis août 2024. L'Union européenne joue ainsi un rôle de pionnier à l'échelle mondiale dans la réglementation de l'intelligence artificielle (voir [rapport dans EWC-News 4/2023](#)). L'IA est désormais intégrée dans un nombre croissant de processus opérationnels. Les comités d'entreprise sont donc de plus en plus appelés à identifier à un stade précoce la mise en place, l'utilisation et les répercussions de ces systèmes, mais aussi à participer activement à leur déploiement. Pour pouvoir exercer efficacement leurs droits, les représentants du personnel doivent

comprendre les principes techniques de base de l'IA, ainsi que leurs droits à l'information et à la participation et les obligations de protection des salariés. Ces connaissances leur permettent de contribuer à l'élaboration de règles adaptées à l'entreprise. Le séminaire est proposé à plusieurs dates.

[Programme du séminaire](#)

La micropolitique : ce qui se passe en coulisses et ne figure dans aucun code

Les 3 et 4 mars 2027 un séminaire consacré à la micropolitique se tiendra à Hambourg à l'intention des élus. Dans chaque entreprise, des stratégies informelles et des rapports de pouvoir influencent les décisions : contrôle de l'information, communication sélective ou positionnement stratégique en sont quelques exemples. Pour pouvoir agir efficacement dans ses relations avec la direction, les élus doivent savoir identifier et comprendre ces mécanismes informels afin de gérer les conflits au bon niveau et, si possible, de les prévenir. Comment s'affirmer comme un représentant des salariés capable de défendre ses positions avec assurance et force d'argumentation ? Ce séminaire s'adresse aux membres des comités d'entreprise, du niveau local au niveau européen.



[Programme du séminaire](#)

Principes du droit du travail de l'UE, avec un accent particulier sur l'égalité salariale



Du 3 au 5 mars 2027, un séminaire consacré aux principes fondamentaux du droit du travail de l'UE se tiendra à Hambourg, avec un accent particulier sur la question de l'égalité salariale. Les dispositions de la nouvelle directive sur la transparence des rémunérations et leur importance pour les acteurs au sein des entreprises y seront présentées. À partir d'exemples concrets, les participants élaboreront également des pistes d'action en faveur d'une politique salariale respectueuse de l'égalité entre les femmes et les hommes. Ce séminaire s'adresse aux membres des comités d'entreprise, du niveau local au niveau européen.

[Programme du séminaire](#)

Formations en interne

Vous trouverez ici un aperçu des thèmes possibles pour les formations en interne :

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 en langue allemande : 25 205 destinataires
Distribution de l'édition en langue anglaise : 4 876 destinataires
Distribution de l'édition en langue française : 4 617 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