



Bienvenu à l'édition n° 4/2013 de CEE News.

19 Décembre 2013

Der EBR-Fachinformationsdienst

L'académie pour comités d'entreprises européens « EWC Academy » vous donne des informations autour du comité d'entreprise européen et des sujets adjacents.

CEE News paraît quatre fois par an.
Vous pouvez télécharger la newsletter en [format pdf](#) pour l'imprimer.

Les numéros anciens se trouvent dans les [archives](#).



[Dieser Newsletter auf Deutsch](#)



[This newsletter in English](#)

Inhalt:

- [1. Le gouvernement allemand veut renforcer les CE européens](#)
- [2. Les tendances actuelles au Royaume-Uni](#)
- [3. Ryanair sent le souffle des tribunaux](#)
- [4. Les nouvelles des autres pays](#)
- [5. Création de nouveaux CE européens](#)
- [6. Actualisation des accords CEE](#)
- [7. De nouveaux accords de participation SE](#)
- [8. Obtenir des procédures correctes de consultation](#)
- [9. Une vue au-delà de l'Europe](#)
- [10. Des sites Web intéressants](#)
- [11. Les nouvelles publications](#)
- [12. La EWC Academy : plus d'exemples de notre travail](#)
- [13. Les séminaires actuels](#)
- [14. Impressum](#)

1. Le gouvernement allemand veut renforcer les CE européens

L'accord de coalition contient une clause pour les CEE et les SE



Le 27 novembre 2013, le programme de gouvernement de la grande coalition entre chrétiens-démocrates et sociaux-démocrates a été signé à Berlin pour les quatre prochaines années. Le nouveau gouvernement est en place depuis le 17 décembre 2013. La révision de la directive européenne sur les comités d'entreprises européens (voir [rapport dans CEE-News 4/2008](#)) tombait sous la dernière grande coalition de 2005 à 2009. À l'époque, le ministère allemand du Travail avait activement appuyé l'amendement. Les textes suivants sont

uniquement disponibles en allemand :

- [Le texte de l'accord de coalition](#)
- [Évaluation par la Confédération allemande des syndicats \(DGB\)](#)

Le chapitre 6 de l'accord de coalition décrit la responsabilité politique européenne de l'Allemagne. Sous le titre « Renforcement de la dimension sociale », on peut lire le passage suivant :

De même, il faut veiller à ce que les droits sociaux de la Charte des droits fondamentaux de

l'Union européenne soient égaux à la liberté des marchés du marché unique européen. Le dialogue social entre les partenaires sociaux au niveau européen a également un rôle important qui devrait être renforcé, tout comme les comités d'entreprise européens et la participation dans les entreprises européennes.

Ces formulations ne sont cependant que des simples déclarations d'intention et ne contiennent aucun élément concret. Tant pour la participation dans les entreprises européennes et la mise en œuvre de la directive SE, que pour la modification de la loi allemande sur comités d'entreprises européens les partenaires de la coalition d'aujourd'hui ont eu des opinions complètement contraires dans le passé.

Un conflit par rapport à transposition de la directive SE

La transposition de la directive SE en droit allemand, n'a pas pu avoir lieu avant la fin de l'automne 2004. À cause d'un appel interjeté par la chambre haute (Bundesrat), le processus législatif avait duré plus longtemps que prévu.

- Les entreprises allemandes, selon l'argumentation de la Chambre haute, dominée à l'époque par les conservateurs, se retrouveraient désavantagées par une réglementation complète de la participation et n'entreraient plus en considération en tant que partenaire au niveau européen. Selon le point de vue actuel, ce fut une erreur de jugement, parce que la moitié de toutes les conversions en SE en Europe revient aux entreprises allemandes.
- Selon le gouvernement SPD-Verts de l'époque, cette loi avait pu défendre avec succès la cogestion allemande face à la pression de l'opposition. Ce fut également une erreur de jugement, car une acceptation supérieure à la moyenne de la SE par les entreprises allemandes, découle justement de la possibilité de restreindre ou de geler la participation.



Les mois à venir vont montrer si le gouvernement mettra un frein à la transformation en SE pour éviter la codétermination. La solution la plus simple serait une dynamisation des accords SE: si l'entreprise se développe au-delà d'un certain seuil, les employés pourraient disposer d'un droit à renégocier la représentation des employés au sein du conseil de surveillance. Cependant on pourrait observer une réduction du nombre de conversions en SE en Allemagne pour atteindre un niveau plus bas courant en Europe.

- [Pour plus d'informations sur la participation dans les SE](#) (en langue allemande)

Le conflit sur la transposition de la directive CEE

Les appels du SPD à des sanctions plus sévères en cas de violation flagrante des droits du CEE, notamment un ancrage de la demande d'injonction dans la loi, ont été rejetés par la majorité conservatrice-libérale au Parlement en avril 2011 (voir [rapport dans CEE-News 1/2011](#)). Alors qu'il y a eu une première action devant la Cour du travail de Cologne à peine quelques semaines plus tard (voir [rapport dans CEE-News 3/2011](#)), même les avocats à la Cour européenne à Luxembourg se montrent maintenant sceptiques quant à une transposition en droit allemande conforme au droit européen. Une amende de 15.000 € contre une multinationale n'est pas une sanction, « efficace, dissuasive et proportionnelle à la gravité de l'infraction » comme l'exige la directive. Il s'agit de savoir si une directive européenne en Allemagne peut ne mener à rien, alors qu'en France et en Belgique on veut pérenniser la même directive.



- [Vue d'ensemble des nouvelles dispositions de la directive CEE révisée](#)



Une grande coalition aussi en Autriche

Le 12 décembre 2013, les sociaux-démocrates et les chrétiens-démocrates se sont accordés à Vienne sur la poursuite de leur grande coalition existante depuis janvier 2007. Le chapitre 5 de l'accord de coalition définit les objectifs de politique européenne. La section « sécuriser les normes salariales et sociales » dit :

Garantir les droits à la participation des salariés par rapport à l'intégration progressive du marché intérieur, en particulier par rapport à la création de nouveaux statuts juridiques européens pour les sociétés.

- [Le texte de l'accord de coalition](#)
- [Évaluation de l'accord par la Confédération des syndicats autrichiens \(ÖGB\)](#)

Il n'y a pas de référence explicite au renforcement des comités d'entreprise européens. Toutefois, la république alpine a déjà la meilleure transposition de la directive CEE de tous les pays de l'UE (voir [rapport dans CEE-News 1/2011](#)). Sous l'article 15, la directive mentionne une date qui correspond au mandat des deux grandes coalitions :

Pour au plus tard le 5 juin 2016, la Commission européenne fait rapport au Parlement européen, au Conseil et au Comité économique et social européen sur la mise en œuvre des dispositions de la présente directive et soumet des propositions appropriées.

Une formulation similaire dans l'ancienne directive a été le point de départ de la révision de 2009.

Un nouveau commentaire juridique

Au tournant de 2013/14 a été publiée la 4e édition de l'ouvrage standard concernant la Loi constitutionnelle de l'entreprise allemande. Dans l'annexe de l'ouvrage, se trouve 170 pages de commentaire détaillé sur la législation CEE et l'implication juridique des salariés dans la SE. Y compris les dernières décisions de justice, telles que celles pour le CEE de Visteon devant le tribunal du travail de Cologne ou de Donata Holding SE devant le tribunal du travail de Ludwigshafen (voir [rapport dans CEE-News 4/2012](#)).

- [Plus d'informations sur le livre](#)
- [Table des matières et extrait](#)
- [Commande en ligne](#)



2. Les tendances actuelles au Royaume-Uni

Moins de droits pour les employés en cas de transfert d'entreprise



Après un processus de consultation publique, le gouvernement de Londres a annoncé le 5 septembre 2013 qu'il allait limiter la réglementation sur les acquis sociaux des salariés en cas de changement de propriétaire de la société. La réglementation de 2006 « Transfer of Undertakings and Protection of Employment (TUPE) », qui transposait une directive européenne de 2001, sera révisée le 1er janvier 2014. L'objectif déclaré de l'amendement est de réduire les charges des employeurs et de faciliter le transfert du personnel vers d'autres sites.

Selon le gouvernement conservateur-libéral actuel, la transposition de la directive par le précédent gouvernement travailliste avait été plus trop favorable aux employés que le règlement européen. Cette « dorure » des droits acquis des salariés devrait maintenant être inversée. Selon la Confédération britannique des syndicats TUC ceci facilitera davantage l'externalisation des services telle que les services de nettoyage, sociaux, et de gestion des cantines, ce qui fait craindre des inconvénients, en particulier les femmes et les personnes à faible revenu. Cet amendement fait partie d'un ensemble complet de réformes du droit du travail du gouvernement britannique. En avril 2013, la période de consultation a en cas de licenciements collectifs avait déjà été fortement restreint (voir [rapport dans CEE-News 2/2013](#)).

- [Le texte de directive européenne de 2001](#)
- [Le texte juridique révisé](#) (en langue anglaise)
- [L'avis du TUC](#) (en langue anglaise)

Le capitalisme de Manchester en Écosse

Les récents événements à la raffinerie de Grangemouth près d'Édimbourg, la plus grande usine du groupe Ineos, sont une parfaite illustration d'une direction qui agit comme dans l'Europe du 19e siècle. Le groupe Ineos basée en Suisse est la propriété d'un milliardaire britannique qui depuis 1998 a racheté, les entreprises pétrochimiques de BP et d'autres groupes. L'usine de Grangemouth fournit 70 % de l'essence



pour les stations-service en Écosse et représente 8 % de l'industrie productive en Écosse. La main-d'œuvre est syndicalement très bien organisée.

Le conflit a débuté en été 2013, quand un représentant syndical détaché (ce qui équivaut en France à un secrétaire du comité d'entreprise) a été accusé par l'employeur d'utiliser une partie de ses heures de délégation à faire du travail politique pour le parti travailliste. C'est ainsi que ses e-mails ont été fouillés par un avocat de la société et qu'il a été suspendu de son poste. En signe de protestation contre cette violation du « recognition agreement » (l'accord d'entreprise sur la représentativité syndicale), la fédération Unite a appelé à un vote sur une grève. Les conventions collectives au Royaume-Uni ne sont pas juridiquement contraignantes, leur application peut uniquement être assurée par une action collective.

La véritable cause de l'escalade du conflit a cependant été la question du régime de retraite de la compagnie, auquel voulait mettre fin l'employeur. Les négociations avec l'assistance de l'organisme d'arbitrage ACAS n'ont pas apporté de résultat. Par conséquent, l'employeur avait procédé à un lock-out le 16 octobre 2013 en menaçant de fermer complètement et définitivement l'usine. Seule l'acceptation d'une convention collective modifiée pourrait le faire changer d'avis. Vu que l'approvisionnement en pétrole de la mer du Nord était menacé en Écosse, le gouvernement écossais s'est impliqué dans le conflit. Le chantage a été payant pour le milliardaire : les salaires seront gelés pendant trois ans, il a été mis fin au régime de retraite dans sa forme actuelle, il y a une interdiction à faire grève pour une période de trois ans et il n'y a plus de représentants syndicaux détachés. En outre, le gouvernement écossais mettra à disposition des fonds pour rendre l'entreprise déjà très rentable encore plus rentable. Les textes suivants sont uniquement disponibles en anglais :

- [Rapport sur le début du lock-out](#)
- [Rapport sur la fin du conflit](#)
- [Évaluation critique des événements](#)

Campagne pour la participation dans les conseils d'administrations britanniques



Le 22 octobre 2013, le TUC britannique a lancé sa campagne « la gouvernance d'entreprise ». La participation des salariés au sein du conseil d'administration devrait non seulement permettre de limiter les salaires des directeurs, mais également améliorer le succès à long terme des entreprises du Royaume-Uni. Le TUC renvoyait vers des pays comme l'Allemagne et la Suède, qui se sont mieux sorties de la crise financière que le Royaume-Uni et ceci grâce à la cogestion. La participation au conseil d'administration ou de surveillance a également été renforcée en France en juin 2013 (voir [rapport dans CEE-News 2/2013](#)). Pour renforcer l'argumentation durant la campagne, le TUC a présenté deux études. La première étude « Workers on Board » formule des suggestions pour l'intégration des salariés britanniques dans les organes de gouvernance d'entreprise. Une deuxième étude examine la perspective européenne. Les textes suivants sont uniquement disponibles en anglais :

- [Communiqué de presse du TUC](#)
- [L'étude du point de vue britannique](#)
- [L'étude dans une perspective européenne](#)

Troisième conférence CEE à Londres

Pour la troisième fois a eu lieu le 24 et 25 octobre 2013, le colloque annuel de la EWC Academy à Londres. En plus de l'évolution actuelle du droit du travail ont été présentées des activités exemplaires de comités d'entreprise européens de droit britannique: la société d'emballage DS Smith (voir [rapport dans CEE-News 1/2013](#)) et la compagnie aérienne easyJet (voir [rapport dans CEE-News 3/2012](#)). Parmi les participants de la réunion se trouvaient des membres CEE d'Allemagne, du Royaume-Uni et de quatre autres pays.



3. Ryanair sent le souffle des tribunaux

Les juges français imposent des pénalités de plusieurs millions d'euros



Le 2 octobre 2013, le tribunal d'Aix-en-Provence a condamné la compagnie à bas coût irlandaise à verser 9 millions € en dommages-intérêts et à payer une amende de 200.000 € pour dumping social. Pendant de nombreuses années, Ryanair n'avait pas payé des cotisations sociales en France pour ses 127 salariés à l'aéroport de Marseille. Pour cette raison, l'Office central de lutte contre le travail illégal avait déposé une plainte en octobre 2009. Le parquet a même demandé au tribunal de confisquer quatre avions.

Ryanair a également refusé de créer des comités représentant le personnel selon le droit français en argumentant que tous les salariés seraient soumis au droit irlandais indépendamment de leur lieu de travail. Un syndicat français il a pu convaincre le tribunal de l'application du droit du travail français et a ainsi obtenu raison. Ryanair a fait appel contre le verdict et, si nécessaire, ira à la Cour européenne de justice à Luxembourg.

- [Rapport sur l'arrêt](#)

Le Tribunal du travail belge donne un avis juridique différent

Le 4 novembre 2013, le tribunal du travail de Charleroi s'est déclaré incompétent pour statuer sur les recours introduits par six anciens employés de Ryanair. Ils réclamaient des dommages et intérêts vu que les conditions de travail irlandaises restent en deçà des normes légales minimales belges. La cour jugeait que les contrats n'étaient pas soumis à la loi belge, même si les plaignants étaient stationnés à l'aéroport de Charleroi. Un syndicat belge a entretemps fait appel contre l'arrêt.

- [Rapport sur l'arrêt](#)
- [Le verdict](#)

Le tribunal norvégien se déclare compétent

Auparavant, il y a eu un cas similaire en Norvège. Où pour la première fois, une ancienne employée a eu le courage d'aller au tribunal contre Ryanair. Une cour d'appel a statué le 21 août 2013 sur la demande de licenciement abusif. Comme son poste de travail se trouvait en Norvège, la compétence relève des tribunaux norvégiens et non des tribunaux irlandais. La compagnie aérienne a déjà introduit un recours auprès de la Cour suprême de Norvège. Les textes suivants sont uniquement disponibles en anglais :

- [Rapport sur l'arrêt](#)
- [Site Web syndical pour Ryanair](#)

L'Irlande veut réformer le droit de négociation collective

L'opiniâtre politique du personnel de Ryanair va également avoir des répercussions dans le pays d'origine de la compagnie aérienne. L'Irlande est dirigée par une grande coalition pro-européenne depuis 2011, qui - contrairement au Royaume-Uni - vise à renforcer le droit de négociation collective par voie légale. Le 17 décembre 2013, le gouvernement a adopté un projet de loi qui obligera à l'avenir des entreprises comme Ryanair à de véritables négociations collectives. En février 2007, en utilisant des trucs et ficelles juridiques, la compagnie aérienne avait pu l'empêcher une première fois devant la Cour suprême à Dublin (voir [rapport dans CEE-News 3/2007](#)). Depuis cet arrêt, la Confédération des syndicats irlandais (ICTU) revendique une modification des bases juridiques pour les négociations collectives.



Une autre raison de l'initiative législative, en plus de l'affaire Ryanair, est un arrêt de la Cour européenne des droits de l'homme d'avril 2009 (voir [rapport dans CEE-News 2/2009](#)). Cet arrêt contre la Turquie définit le droit à la négociation collective et le droit de grève comme étant partie intégrante de la Convention européenne des droits de l'homme. Dans le même contexte, une plainte est actuellement traitée à Strasbourg contre les lois Thatcher (voir [rapport dans CEE-News 4/2012](#)), ce qui pourrait rendre nécessaires des réformes dans le pays voisin le Royaume-Uni. Les textes suivants sont uniquement disponibles en anglais :

- [Rapport sur l'initiative législative](#)

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

4. Les nouvelles des autres pays

Les entreprises « boîtes à lettres » permettent l'évasion fiscale et évitent la cogestion



Les Pays-Bas sont une localisation préférée pour les holdings étrangers. À côté de considérations purement fiscales, c'est aussi pour éviter la cogestion. Ouvrir un petit bureau ou créer une « boîte à lettres » à l'aéroport d'Amsterdam permet d'éviter de manière élégante d'éviter toute forme de représentation des salariés au conseil de surveillance, s'il n'y a que quelques employés aux Pays-Bas. Des groupes comme Ikea ou EADS s'en servent déjà.

En outre, environ 23.500 sociétés « boîtes à lettres » ont été créées pour des raisons d'économies fiscales. Il n'y a que peu ou pas de taxes qui sont prélevées sur les droits de licences des noms de marque d'une société holding aux Pays-Bas. C'est de cette manière que des entreprises comme Google, Apple, Volkswagen ou les chemins de fer allemands peuvent légalement transférer leurs bénéfices. Les entreprises étrangères peuvent en outre prendre des dispositions spéciales avec les autorités fiscales néerlandaises. Elles sont alors soumises à la confidentialité.

- [Rapport sous le point de vue allemand](#) (en langue allemande)
- [Rapport sous le point de vue britannique](#) (en langue anglaise)

Les taxes portugaises disparaissent dans les polders néerlandais

Le 9 septembre 2013, l'Institut de recherche SOMO d'Amsterdam a publié une étude sur les entreprises portugaises. Ces dernières années, 19 parmi les 20 plus grandes entreprises ont délocalisé leurs activités liées à la fiscalité aux Pays-Bas. L'OCDE considère les Pays-Bas comme étant le plus grand centre de blanchiment pour l'impôt des sociétés portugaises. Cet argent manque dans le budget de l'État, qui est en cours d'assainissement à coup d'économies douloureuses pour les retraites, l'emploi public et le secteur de la santé. Les entreprises déplacent leur argent aux Pays-Bas et la population portugaise en paie les frais. En juin 2013, le SOMO avait déjà présenté une autre étude du genre qui présentait le cas de huit entreprises mondiales. Les textes suivants sont uniquement disponibles en anglais :

- [Rapport sur les entreprises portugaises](#)
- [L'étude sur le Portugal](#)
- [L'étude à échelle mondiale](#)
- [L'étude sur les huit sociétés multinationales](#)

Annonce d'un évènement

Du 23 au 25 juin 2014 aura lieu un séminaire CEE à Doorn (près d'Utrecht). Les conditions du travail pour les CEE dans des groupes dont le siège est aux Pays-Bas seront un des sujets du séminaire. Le programme est en cours de préparation.

TIPP !

Élections sociales au Luxembourg

Le 13 novembre 2013, 430 000 employés au Luxembourg étaient invités à élire leurs représentants dans les comités d'entreprise pour les cinq prochaines années. C'était la dernière élection en vertu de l'ancienne loi, car une réforme fondamentale de la loi sur le dialogue social dans l'entreprise est imminente. À l'avenir, les comités d'entreprise au Luxembourg auront des droits similaires au comité d'entreprise allemand (voir [rapport dans CEE-News 1/2013](#)).



Les voix pour les listes de candidats non syndiqués ont augmenté de trois pour cent et dépassent pour la première fois 50 % des voix. Les syndicats sociaux-démocrates de la confédération OGBL atteignent 29 % et la Confédération chrétienne LCGB 14 % des voix, tous les deux affichent de légères pertes. Des secteurs particulièrement importants au Luxembourg sont les banques et les compagnies d'assurance, où 12 % des emplois ont été perdus au cours des cinq dernières années. ALEBA, le syndicat des employés de banque, avec plus de 65 % est très clairement en tête. L'OGBL reste le leader dans l'industrie de l'acier, le commerce et la santé.

- [Le projet de réforme de la représentation des salariés au Luxembourg](#) (en langue anglaise)

La Lettonie devient le 18 membre de la zone euro



À partir du 1er janvier 2014, les deux millions lettons vont avoir l'euro comme moyen de paiement. Depuis 2005 leur monnaie est déjà liée au taux d'échange de l'euro. Le petit pays balte connaît la plus forte croissance économique de l'UE avec plus de 5 %, et remplit de manière exemplaire les critères de Maastricht. La crise financière avait pourtant beaucoup affecté la Lettonie. L'économie avait chuté de 18 % en 2009. Les critiques craignent que la Lettonie puisse devenir une deuxième Chypre du Sud. Même le pays voisin, la Lituanie prépare son adhésion à l'euro, qui pourrait déjà avoir lieu en 2015.

L'Estonie avait déjà adopté l'euro en 2011. Les textes suivants sont uniquement disponibles en anglais :

- [Documents de l'UE sur l'introduction de l'euro en Lettonie](#)
- [Le site du gouvernement letton sur introduction de l'euro](#)

5. Création de nouveaux CE européens

Une ancienne filiale de Siemens crée un CEE

Le 17 septembre 2013 a été signé un accord CEE pour la société Unify à Vienne. La société avait été séparée du groupe Siemens en 2006 sous le nom de Siemens Enterprise Communications (SEN). La majorité des actions avait été acquise par un investisseur financier américain en 2008. Les négociations pour la création d'un comité d'entreprise européen ont commencé à l'automne 2010 et ont achevé avec succès juste avant la fin de la période de trois ans. Le CEE est soumis au droit allemand et intègre les normes d'information et de consultation de la nouvelle directive de l'UE. Ses 19 membres, dont trois de l'Allemagne, viennent de 17 pays européens et se réunissent deux fois par an. Le bureau est composé de quatre membres: deux venant d'Allemagne, un représentant d'Autriche et un de Belgique.



- [Informations de base sur l'entreprise](#) (en langue allemande)

Les stations-services « Jet » ont leur propre CEE maintenant



Après la scission des activités d'aval (les stations-services en particulier) du troisième grand groupe pétrolier américain ConocoPhillips en mai 2012 et l'entrée en bourse de la nouvelle société Phillips 66 (selon la célèbre Route 66 aux États-Unis), il a fallu créer un nouveau CEE. L'accord a été signé le 29 septembre 2013 sur base de la nouvelle directive européenne. Il s'agit d'un accord de droit britannique.

Le CEE compte des représentants de cinq pays : le Royaume-Uni dispose de trois sièges, l'Irlande, l'Allemagne, l'Autriche et la Belgique ont chacun un représentant. Le bureau compte trois membres de pays différents. À chaque réunion, le CEE peut se faire accompagner de trois experts payés. Les autres dispositions se basent sur l'accord CEE de l'ancienne société mère ConocoPhillips qui disposait déjà d'un accord volontaire de droit norvégien depuis 1996.

Le neuvième établissement d'un CEE en Espagne

Le 15 novembre 2013 a été signé à Madrid un accord CEE pour le groupe de sécurité Prosegur. Il a fallu moins d'un an pour l'élaboration du texte par le groupe spécial de négociation, sur base de la nouvelle directive. Les droits à l'information et à la consultation ainsi que le droit à la formation correspondent aux standards actuels. Le CEE compte dix membres: six de l'Espagne, deux du Portugal, un de France et un de l'Allemagne.

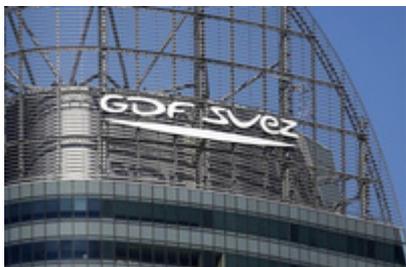


L'Espagne connaît toujours un retard important dans la mise en place de comités d'entreprise européens. Jusqu'à présent, il y a juste huit autres entreprises avec un CEE, la dernière création pour la société d'infrastructures Abertis datait de juillet 2012 (voir [rapport dans CEE-News 3/2012](#)).

- [Rapport sur la signature de l'accord CEE](#) (en langue anglaise)

6. Actualisation des accords CEE

Une nouvelle répartition des mandats après scission



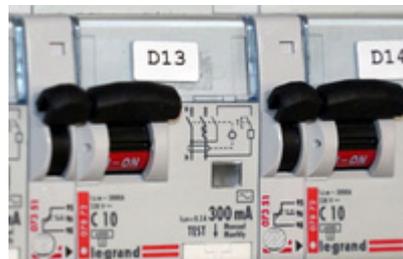
Le 23 juillet 2013 est entré en vigueur l'accord de CEE révisé pour le groupe énergétique français GDF Suez. Après la cession du secteur de l'eau et des déchets à l'entreprise Suez Environnement, un comité d'entreprise européen indépendant avait été créé quelques jours avant (voir [rapport dans CEE-News 3/2013](#)). Le personnel de GDF Suez avait été réduit d'un tiers environ, ce qui a nécessité une modification du CEE existant.

Il est composé de 45 délégués maintenant (65 auparavant), ils se réunissent deux fois par an. Les douze membres (anciennement 14) du bureau, dont cinq représentants français de cinq syndicats différents, se réunissent tous les deux mois. Le budget du CEE a également été réduit de 80.000 € à 62.000 € par an, tout comme le nombre possible de visites d'usines dans les autres pays (de 35 à 25 par an). L'accord CEE de GDF Suez qui a été signé en mai 2009 est considéré comme étant l'un des meilleurs en France (voir [rapport dans CEE-News 2/2009](#)). Les textes suivants sont uniquement disponibles en anglais :

- [Rapport sur les nouveaux délégués du Royaume-Uni](#)
- [Rapport sur une visite du CEE dans une usine en Italie](#)

Un groupe d'électronique français adapte la nouvelle directive CEE

Le 20 septembre 2013 a été signé au siège de Legrand à Limoges un accord CEE actualisé de droit français. En 2000, le fabricant de composants électriques pour la construction avait déjà créé un CEE. Il est composé de délégués de 18 pays qui se rendent en France une fois par an pour se réunir sous la présidence de l'employeur. Le comité restreint a été augmenté de trois à quatre membres et se réunit quatre fois par an, dont deux fois avec la direction centrale.



Le CEE est compétent pour les questions transnationales, quand il y a au moins deux pays avec 20 employés qui sont touchés. Dans le cadre des procédures de consultation, les membres du comité restreint peuvent aller voir deux fois par an les sites dans les autres pays. Un budget de 60.000 € est disponible pour les experts chaque année. Un point particulièrement faible de l'accord est le délai pour les procédures d'information et de consultation qui ne sont pas définies dans la directive. Un avis du CEE doit être déposé dans les 90 jours. La direction centrale dispose ensuite de 15 jours pour répondre, après quoi elle peut appliquer ses plans sans entrave.

L'opérateur espagnol de téléphonie mobile continue sans aucun représentant espagnol



Le 29 novembre 2013 a été signé un nouvel accord de CEE au siège de Telefónica Allemagne à Munich (photo). L'accord reste soumis à la législation du Royaume-Uni et concerne les sièges dans cinq pays (Royaume-Uni, Irlande, Allemagne, République tchèque et Slovaquie). La société mère espagnole n'est pas impliquée, vu que le CEE a été créé en 2004 avant l'acquisition par Telefónica.

La révision de l'accord a eu lieu ces derniers mois, avec le soutien de la EWC Academy (voir [rapport dans CEE-News 1/2013](#)). Il contient des dispositions ambitieuses par rapport aux normes standards au Royaume-Uni. Une réunion a eu lieu à Hambourg le 21 et 22 novembre 2013 avant la signature de l'accord pour discuter de l'application des nouvelles normes d'information et de consultation.

Une compilation de textes d'accords CEE sur une [page de téléchargement](#).

7. De nouveaux accords de participation SE

Une conversion en SE juste après la création du CEE

Depuis le 5 juillet 2013, le groupe Norma à Maintal (Hesse) est une société européenne (SE). L'équipementier automobile qui emploie environ 2.500 salariés en Europe - dont 1.000 en Allemagne - fabrique des connecteurs. Le comité d'entreprise européen avait commencé ses travaux le 17 janvier 2013. Il a été dissolu pour être remplacé par un nouveau comité d'entreprise SE. Comme il n'y avait pas de représentants des salariés au conseil de surveillance du groupe allemand, la SE reste exempté de cogestion.



Le 18 juin 2013, le groupe spécial de négociation a conclu un accord SE basé en grande partie sur les normes minimales de la Loi allemande sur la participation dans la SE. Le futur comité d'entreprise SE représente neuf pays européens, auxquels il faut ajouter deux représentants (Suisse et la Serbie) sans droit de vote. Tant le comité d'entreprise SE que le comité restreint de cinq membres se réunissent deux fois par an. La direction centrale s'est engagée à ne pas mettre en œuvre les mesures de restructuration avant que le processus de consultation ne soit pas achevé. Cependant, on a défini des délais, ce qui n'est pas prévu dans la Loi SE. La réunion de constitution est prévue pour le 15 janvier 2014. Les textes suivants sont uniquement disponibles en anglais :

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

Le nouveau comité d'entreprise de la SE complète le CEE existant



Depuis début 2013, le groupe d'énergie RWE à Essen exploite la production transnationale d'électricité classique à travers sa nouvelle filiale RWE Generation SE. Il compte environ 50 centrales en Allemagne, aux Pays-Bas et au Royaume-Uni. La participation des salariés dans la nouvelle société a été développée par un groupe spécial de négociation, qui a signé l'accord de participation le 10 septembre 2013 à Essen. Selon l'accord, le nouveau comité d'entreprise de la SE est composé de huit membres de ces trois pays, il se réunit deux fois

par an. Les autres dispositions se basent sur les prescriptions subsidiaires de la Loi allemande sur la participation dans la SE. Comme au conseil de surveillance du groupe, le conseil de surveillance de la SE connaît une cogestion paritaire. Avec ses 20 membres (dont dix représentants des salariés), il est le plus grand conseil de surveillance d'une SE jamais fondé.

- [Les membres du conseil de surveillance de la SE](#) (en langue allemande)

Étant donné que le SE ne concerne qu'une seule filiale et trois pays, le comité d'entreprise européen de RWE demeure en fonction. Il se compose de nombreux délégués d'Europe orientale. Il a été installé au niveau du groupe en 2007, après avoir connu une structure représentative européenne par secteur (voir [rapport dans CEE-News 1/2008](#)). RWE suit un chemin similaire à la compagnie pétrolière britannique BP qui avait externalisé en avril 2010 toutes les stations-services et les activités de raffinage en créant une nouvelle SE de droit allemand. BP avait cependant décidé de ne pas créer un comité d'entreprise SE à part et mis en place une commission SE au sein du CEE existant (voir [rapport dans CEE-News 1/2010](#)).

Un comité d'entreprise SE obtient des compétences mondiales

Le 24 octobre 2013 a été signé un accord SE pour Inros-Lackner à Rostock. La société d'architecture et immobilière avait été créée en 2004 à travers une fusion de plusieurs groupes de l'Allemagne de l'Ouest et de l'Est. Elle est en pleine expansion au niveau mondial. L'accord SE ne s'applique qu'au marché unique européen et à la Suisse, il contient une clause spéciale concernant les succursales dans d'autres parties du monde.



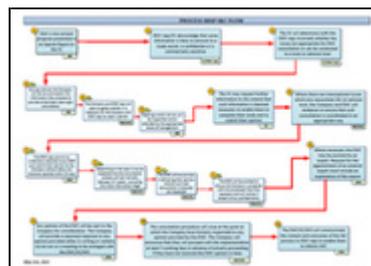
Dans des circonstances exceptionnelles, qui pourraient déclencher un processus de consultation en Europe, le comité d'entreprise SE dispose d'un droit à l'information. Actuellement, cela s'applique à la Russie et à cinq bureaux en Afrique et deux en Asie. Au défaut de représentation du personnel au conseil d'administration, la direction a accepté de se réunir tous les deux mois avec le comité d'entreprise SE. Pour répondre à des questions avant ou après chaque réunion du conseil d'administration. Un cas similaire à l'arrangement trouvé en décembre 2012 pour le groupe informatique français Atos (voir [rapport dans CEE-News 1/2013](#)). La EWC Academy avait conseillé le groupe spécial de négociation d'Inros-Lackner.

- [Pour plus d'informations sur la participation dans les SE](#) (en langue allemande)

8. Obtenir des procédures correctes de consultation

Le schéma organisationnel à l'épreuve

Le 26 septembre 2013, le comité d'entreprise européen de la société néerlandaise d'études de marché Nielsen, a lancé la première « vraie » procédure de consultation. En juillet 2013, il s'était accordé avec la direction à mettre en place un schéma organisationnel muni de lignes directrices afin de transposer correctement les nouvelles normes selon le modèle français (voir [rapport dans CEE-News 3/2013](#)).



Un plan de la direction pour une restructuration était à la base de l'idée. Pour mener à bien la consultation, le CEE a créé un groupe de travail et a demandé à la EWC Academy d'assurer le rôle d'expert. Actuellement, les effets possibles sur les conditions de travail seront étudiés dans la cadre d'une analyse financière.

Annnonce d'un événement

La présidente du CEE de Nielsen sera présente au colloque de la EWC Academy du 27 au 28 janvier 2014 à Hambourg et parlera de leur expérience.

TIPP !

- [Le programme de la conférence CEE](#) (en langue anglaise)

Le comité d'entreprise SE veut approfondir le processus de consultation



Le comité d'entreprise SE du fabricant de colle tesa a tenu sa réunion plénière semestrielle du 16 au 18 octobre 2013 à Hambourg. À l'ordre du jour figurait une meilleure utilisation des droits à l'information et à la consultation prévues dans l'accord de participation SE de 2008 (voir [rapport dans CEE-News 4/2008](#)). La EWC Academy avait été chargée à donner un aperçu des activités dans d'autres comités d'entreprise SE et d'informer sur la manière d'utiliser les droits d'initiative pour les négociations transfrontalières. Les mesures supplémentaires vont être développées dans le cadre d'un atelier au printemps 2014 organisé avec le soutien de la EWC Academy.

Une société d'ingénierie électrique suisse développe un schéma organisationnel

Du 5 au 8 novembre 2013 s'est réuni le comité d'entreprise européen d'ABB à Regensdorf, près de Zurich. Après l'adaptation de l'accord CEE aux nouvelles normes européennes en avril 2013 (voir [rapport dans CEE-News 3/2013](#)), les 22 délégués de 17 pays veulent maintenant optimiser le processus de consultation selon le modèle français. Avec l'appui technique de la EWC Academy, plusieurs groupes de travail ont développé des principes de base pour les futures activités du CEE. Le bureau du CEE va faire avancer le développement d'un organigramme suivant l'exemple de Nielsen (voir ci-dessus).



9. Une vue au-delà de l'Europe

Une compagnie aérienne franco-néerlandaise renforce la responsabilité sociale



Le 10 juillet 2013, la direction et le comité d'entreprise européen d'Air France KLM ont signé la révision d'une Charte portant sur l'éthique et la responsabilité sociale. Elle remplace un accord de 2008 (voir [rapport dans CEE-News 1/2008](#)). Bien qu'officiellement elle ne concerne que l'Europe uniquement, elle sert expressément comme « source d'inspiration » dans le monde entier. Le comité d'entreprise européen est responsable pour le suivi de la Charte, le comité restreint devra rédiger un rapport de suivi chaque année. Le CEE d'Air France KLM a été créé en 2006 après la fusion

(voir [rapport dans CEE-News 1/2006](#)).

- [Rapport sur la signature de la Charte](#) (en langue anglaise)
- [La Charte](#)

Annonce d'un événement

Un membre du CEE d'Air France KLM interviendra au colloque de la EWC Academy le 27 et 28 janvier 2014 Hambourg.



- [Le programme de la conférence CEE](#) (en langue anglaise)

Un groupe de travail sur l'égalité de traitement

Un « Gender Equality Working Group » sera formé par Unilever et deux fédérations syndicales internationales. Ceci a été rendu public le 9 octobre 2013. Le groupe de travail a pour objectif de définir des critères pour la promotion des femmes et à la réduction des inégalités pour toutes les filiales du groupe des biens de consommation anglo-néerlandais à travers le monde. En Australie, l'objectif d'une répartition des sexes de 50/50 a déjà été atteint. Par la signature d'un accord de non-discrimination en 2007, le groupe alimentaire Danone a également soutenu cette évolution (voir [rapport dans CEE-News 4/2007](#)). Les textes suivants sont uniquement disponibles en anglais :



- [Rapport sur la création du groupe de travail](#)
- [Présentation d'Unilever sur ce sujet](#)

Un plan directeur pour la négociation collective en Chine



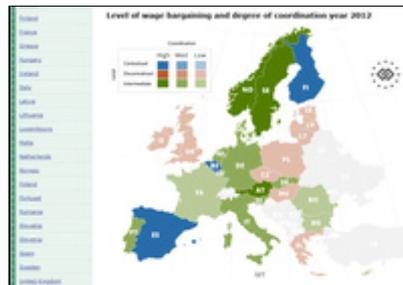
Le 11 octobre 2013 à Hong Kong, plusieurs groupes indépendants de défense des droits des travailleurs ont publié un « code de la négociation collective » pour la République populaire de Chine. Le même jour, le gouvernement communiste de la province du Guangdong à la frontière avec Hong Kong a adopté de nouvelles règles sur les conventions collectives. Sur le plan économique, Guangdong est devenue la province la plus importante de la République populaire, l'ouverture à l'économie de marché avait déjà commencé avant 1980. Bien que les militants de Hong Kong soient critiques par rapport au régime communiste, les nouveaux règlements de la province voisine sont explicitement salués comme étant un pas important vers un véritable système de négociation collective. Les textes suivants sont uniquement disponibles en anglais :

- [Rapport des militants de Hong Kong](#)
- [Code indépendant de la négociation collective](#)
- [Présentation de la nouvelle réglementation dans la Province de Guangdong](#)

10. Des sites Web intéressants

L'évolution salariale dans les pays de l'UE

La Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail à Dublin, une agence de recherche de l'UE, publie des informations sur l'évolution de la négociation collective et les revenus du travail depuis 1999. Les données permettent de retracer les évolutions annuelles sur des cartes en couleur et ceci pour chaque pays et certains secteurs clés. Le site permet également de voir s'il y a une prédominance des conventions collectives sectorielles et des négociations centralisées ou des négociations parcellisées par entreprises. En juillet 2013, l'Institut syndical européen (ETUI) à Bruxelles avait déjà publié sur son site Internet ses propres infographies sur l'évolution des salaires dans les pays de l'UE (voir [rapport dans CEE-News 3/2013](#)).



- [Les cartes de la Fondation européenne](#) (en langue anglaise)

Projets européens et des séminaires sur la participation des salariés



travaux du Centre.

Le Centre européen pour les travailleurs (EZA) à Königswinter près de Bonn s'occupe de la formation internationale dans une perspective sociale-chrétienne. Elle effectue régulièrement des séminaires et des projets financés par l'UE en matière du dialogue social en Europe de l'Est et de l'avenir du modèle social européen. Les comités d'entreprise européens sont également un thème de

- [Le site Web de l'EZA](#)

Une base de données du vocabulaire spécialisé européen

Depuis 2004, les institutions de l'UE disposent d'une base de données de vocabulaire spécialisé qui joue un rôle dans la coopération européenne. Depuis 2007, la base de données est disponible gratuitement au public. Elle est en constante évolution. Actuellement, 8,4 millions de termes dans les 24 langues officielles de l'UE ont repris, dont 540 000 abréviations et 130 000 fragments de phrases.



- [L'écran de saisie de la base de données](#)
- [Brochure sur les possibilités d'utiliser la base de données](#)

Campagne européenne pour le chocolat équitable



Plusieurs organisations ont réalisé avec le soutien financier de l'UE un site dédié au chocolat équitable. La campagne vise à améliorer les conditions de travail et de vie des cultivateurs de cacao, mettre fin à l'exploitation des enfants, renforcer l'agriculture durable et diversifiée et protéger l'environnement. Les normes sociales et environnementales doivent non seulement être appliqués à la culture de cacao, mais tout le long de la chaîne de création de valeur.

- [Le site de la campagne](#)
- [Fact Sheet de la campagne](#)

Beaucoup d'autres liens intéressants ont été rassemblés sous une [compilation de liens](#).

11. Les nouvelles publications

Étude sur le dialogue social sectoriel

Depuis le milieu des années 80, il y a à Bruxelles des forums institutionnalisés de dialogue entre les syndicats, les organisations patronales et la Commission européenne pour un échange de vues sur les questions de politique sociale. Ce « dialogue social » a été introduit au niveau des différents secteurs en 1998, il y a des comités pour plus de 40 secteurs économiques aujourd'hui. Une thèse qui a été publiée en juillet 2013, examine les résultats du dialogue social et son impact dans les États membres de l'UE, notamment en Allemagne, au Danemark et au Royaume-Uni. Une illustration qui se fait à travers l'exemple de l'industrie électrique et du commerce. Le livre est seulement disponible en allemand.



- [Plus d'informations sur le livre](#)
- [Table des matières et extrait](#)
- [Commande en ligne](#)
- [Vue d'ensemble des comités de dialogue social sectoriel](#)

Rapport de projet : les cadres dans le travail des CEE



Eurocadres, l'organisation européenne des cadres, représentant cinq millions d'employés à des postes intermédiaires et supérieurs. En tant qu'association intersectorielle d'une catégorie particulière d'employés, il est membre associé de la Confédération européenne des syndicats (CES). C'est avec le soutien financier de l'UE qu'il a examiné le rôle spécifique des cadres dans le travail des CEE. Les résultats du projet sont disponibles en trois langues depuis juillet 2013. La brochure traite des accords CEE, de la composition, du fonctionnement des comités d'entreprise européens ainsi que des procédures de l'information et de la consultation et la coordination des membres du CEE.

- [Un aperçu du projet](#) (en langue anglaise)
- [Télécharger le rapport de projet](#)

Guide du lobbying syndical au niveau de l'UE

En septembre 2013, a été publié ce guide démontrant les possibilités des syndicats à influencer la prise de décision au sein des institutions de l'UE. La brochure décrit les différentes étapes du processus législatif de l'UE et des activités concrètes des syndicats dans des exemples tels que les dossiers de Port Package ou de REACH, le règlement sur les produits chimiques de l'UE. Y sont également traitées les conditions générales pour les campagnes en ligne. La brochure est disponible en anglais et en français.



- [Pour plus d'informations sur la brochure](#)
- [Télécharger la brochure](#)

La responsabilité sociale des entreprises



En octobre 2013, la Fondation Hans Böckler a présenté une nouvelle étude sur l'aspect contractuel de la responsabilité sociale des entreprises (RSE). Un total de 56 accords d'entreprises, d'accords-cadres internationaux et lignes directrices en matière d'éthique ont été évalués afin d'analyser les tendances actuelles des acteurs dans les entreprises. Si jadis les accords n'étaient que des lettres d'intention non contraignantes et ne servaient généralement qu'à des fins de marketing, les textes plus récents intègrent un contrôle et une plus grande implication des sous-traitants, fournisseurs ou prestataires de services. Dr. Reingard Zimmer, coauteur de l'étude, a déjà étudié ce sujet dans sa

thèse (voir [rapport dans CEE-News 3/2008](#)). Elle a rejoint le groupe des conseillers juridiques de la EWC Academy depuis des années.

- [Pour plus d'informations sur l'étude](#)
- [Commande en ligne](#)

D'autres documents ont été compilés sous une [liste de littérature](#).

12. La EWC Academy : plus d'exemples de notre travail

Une société avionique américaine renforce le travail du CEE

Le 7 et 8 octobre 2013, le comité restreint du CEE de Rockwell Collins s'est réuni à Paris. Le cadre pour la renégociation de l'accord CEE développé avec les conseils de la EWC Academy, a été décidé lors de la session plénière du 25 au 28 novembre 2013 à Toulouse. La signature est prévue au printemps de 2014. La EWC Academy avait organisé à Toulouse une formation juridique sur le traitement des « informations confidentielles », et un acteur du terrain expérimenté expliquait la mise en œuvre de procédures de consultation.



La division Espace d'EADS face aux bouleversements



Le comité européen Espace d'Astrium, un CE européen de branche du groupe EADS, représente les 15.000 employés de la division Espace de l'Allemagne, de France, d'Espagne, du Royaume-Uni et des Pays-Bas. Il s'est réuni le 8 à 10 octobre 2013 au centre de formation de la société près de Bordeaux, comme déjà le CEE d'Airbus (voir [rapport dans CEE-News 4/2012](#)). La EWC Academy a donné des conseils pour l'utilisation des nouvelles normes en matière d'information et de consultation..

Une formation aux nouvelles normes européennes

Lors de la réunion du comité d'entreprise européen de Schibsted du 23 au 25 octobre 2013 à Bruxelles, la EWC Academy réalisait une formation concernant les procédures de consultation et la définition et la communication des « informations confidentielles ». Le comité d'entreprise européen du groupe de médias norvégien a été fondé en 2004. Les 34 membres provenant de huit pays se réunissent deux fois par an.



- [Présentation du CEE sur le site de la société](#) (en langue anglaise)



Séminaire de base auprès du fabricant de Nivea Beiersdorf

Le 20 et 21 novembre 2013, les représentants des salariés du forum européen du groupe de cosmétiques Beiersdorf se sont rencontrés à Hambourg. La EWC Academy organisait la formation dispensant les connaissances de base sur les systèmes de relations industrielles dans l'UE et le fonctionnement d'un comité d'entreprise européen. L'accord dit « volontaire » de Beiersdorf qui date de 1996 a été actualisé en mars 2012. Le Forum européen se compose à moitié de représentants patronals

et des employés.

13. Les séminaires actuels

Depuis janvier 2009, la EWC Academy et son prédécesseur organisent des conférences techniques et des colloques pour les membres des comités d'entreprise européens, les comités d'entreprises SE et les groupes spéciaux de négociation. Quelque 533 représentants des salariés de 209 entreprises ont à ce jour participé, nombreux sont ceux qui y ont déjà participé plusieurs fois. Cela correspond à environ 18 % de toutes les entreprises avec un comité d'entreprise européen ou un comité d'entreprise SE en Europe sans compter les nombreux événements intra-maison.

- [Aperçu des événements à venir](#) (en langue allemande)

6e conférence à Hambourg pour les comités d'entreprise SE et européens

Comme chaque année au mois de janvier aura lieu une conférence de deux jours à Hambourg. Les thèmes :

Lundi 27 janvier 2014 : Les tendances récentes dans le paysage CEE – comment consulter correctement ?

Mardi 28 janvier 2014 : Visite de l'usine d'aluminium de Norsk Hydro à Hambourg et discussion avec les membres du CEE



- [Le programme du colloque](#) (en langue anglaise)
- [Rapport du colloque de 2012](#) (en langue anglaise)

Cours de langue : Anglais des affaires pour les élus germanophones

Du 27 au 30 janvier 2014 aura lieu le prochain cours de langue à Hambourg, un autre cours aura lieu du 6 au 12 juillet 2014 dans la station balnéaire anglaise d'Eastbourne et un cours près de Dublin du 12 au 18 octobre 2014.

- [Pour plus d'informations sur nos cours de langue](#)

Séminaire CEE germano-néerlandaise



De 23 au 25 juin 2014 aura lieu pour la première fois un séminaire sur le CE européen germano-néerlandais à Doorn (près d'Utrecht). Il s'adresse particulièrement aux représentants des salariés de sociétés

- avec des filiales importantes aux Pays-Bas ou
- dont le CEE fonctionne en vertu du droit néerlandais.

Le programme est actuellement en préparation.

Les représentants des salariés dans les entreprises américaines

Le 30 juin et le 1er juillet 2014 aura lieu pour la deuxième fois une conférence pour les membres de comités d'entreprises de sociétés américaines, cette fois à la Maison américaine à Munich. En plus de donner des présentations, il y aura l'occasion de partager les expériences sur le travail dans les CEE et la culture d'entreprise américaine. La conférence s'adresse également aux élus des entreprises européennes avec des filiales importants aux États-Unis. Modérateur du séminaire est l'ancien président-élu du CEE de General Motors, Klaus Franz.



Des manifestations intra

Vue d'ensemble des sujets traités lors des colloques intra :

- [Les sujets des formations intra](#)
- [Les sujets des interventions et présentations](#)

14. Mentions légales

Les CEE-News sont publiés par :

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

Ont collaboré à ce numéro :

Werner Altmeyer, Rainer Appel, Manfred Bobke, Rita da Luz, Reingard Zimmer

Distribution de l'édition allemande : 19.783 destinataires
Distribution de l'édition anglaise : 3.080 destinataires
Distribution de l'édition française : 2.997 destinataires

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

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

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