



28 décembre 2015

Bienvenu à l'édition n° 4/2015 de CEE-News.

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

Vous pouvez télécharger la newsletter en [format pdf](#) pour l'imprimer.



[This newsletter in English](#)



[Dieser Newsletter auf Deutsch](#)

Contenu :

- [1. Informations de base au sujet des CEE et des SE](#)
- [2. Des directives européennes traitant des restructurations](#)
- [3. Un aperçu de différents pays](#)
- [4. Des questions brûlantes de cogestion devant les cours](#)
- [5. Des moments critiques dans la politique d'entreprise](#)
- [6. Création de nouveaux comités d'entreprise européens](#)
- [7. Actualisation d'accords CEE](#)
- [8. Accords d'entreprise européens](#)
- [9. Un regard au-delà de l'Europe](#)
- [10. Des sites web intéressants](#)
- [11. Nouvelles publications](#)
- [12. EWC Academy : des exemples de notre travail](#)
- [13. Séminaires actuels](#)
- [14. Mentions légales](#)

## 1. Informations de base au sujet des CEE et des SE



### Un observatoire présente de nouveaux faits et chiffres

Il y a une base juridique sur les comités d'entreprise européens depuis une vingtaine d'années et une directive européenne sur l'implication des travailleurs dans la société européenne (SE) depuis quinze ans. Dès le début, les scientifiques de l'Institut syndical européen (ETUI) à Bruxelles ont examiné l'élaboration. Une évaluation a été publiée en septembre 2015.

Selon l'étude il y a 1.071 CE européens, environ 25 nouveaux sont créés chaque année. 9 % de tous les comités d'entreprise européens sont basés sur la directive SE, le reste fonctionne comme un CEE classique. Il y a des comités restreints dans 86 % des cas, mais seulement 18 % des accords sur les CEE prévoient un droit de visites des établissements. Au fil des ans, 240 comités d'entreprise européens ont été dissolus, dont 74 % après une fusion. Près de 40 % de tous les

organes du CEE travaillent toujours sur la base d'un accord « volontaire » et sont non soumis à la directive CEE.

20 % de tous les CE européens ont été formés dans les entreprises allemandes, suivies de près par les groupes français et britanniques. En dehors de l'Europe, ce sont les entreprises américaines qui sont numériquement bien représentées, 151 d'entre elles ont déjà un CEE. Elles doivent désigner un pays européen dans lequel le CEE est légalement implanté. Les groupes non européens et suisses choisissent pour un quart l'Allemagne et le Royaume-Uni et dans 20 % des cas la Belgique, suivie de la France.

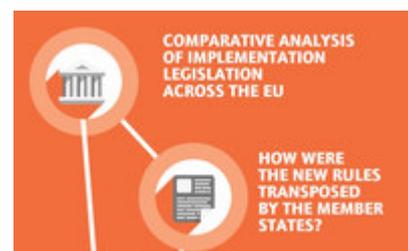
Dans plus de la moitié de tous les comités d'entreprise européens, c'est l'employeur qui assure la présidence, comme il est habituel dans le comité d'entreprise en France. Ce modèle est cependant non seulement pratiqué dans les entreprises françaises, mais également choisi pour le CEE par les employeurs finlandais, britanniques et japonais. En revanche, les CEE allemands et néerlandais sont pour la plupart des purs organes des salariés. Deux tiers de tous les CEE ont droit à des experts payés, dans 14 % des cas, il y a un budget fixe. Parmi les 102 comités d'entreprise SE, les sociétés allemandes représentent 80 % et environ la moitié d'entre eux peut envoyer des administrateurs salariés au conseil de surveillance.

- [Les statistiques en téléchargement](#) (en langue anglaise)

---

### Un travail de précision juridique avant la révision de la directive CEE

En septembre 2015 l'Institut syndical européen a publié un recueil juridique de 200 pages concernant la directive CEE. Il est en relation avec les travaux préparatoires à la révision de la présente directive, entamé par la Commission européenne en avril 2015 (voir [rapport dans les CEE-News 1/2015](#)). L'étude examine la mise en œuvre de la directive CEE de 2009 dans tous les pays de l'UE selon des critères précis.



Parmi les questions se trouve par exemple, le droit à la formation qui a été réglemantée de façon spécifique dans chaque pays. Quelles sont les règles pour les experts? Quel est le devoir de confidentialité sur les données sensibles de l'entreprise? Comment la compétence transnationale du CEE est-elle définie dans les différentes législations? Le quatrième chapitre est d'un intérêt particulier, il analyse en détail l'application des droits du CEE dans chaque pays. Un CE européen peut-il engager une procédure judiciaire? Quelles sanctions peuvent imposer les tribunaux? Qui supporte les coûts? Les textes suivants sont uniquement disponibles en langue anglaise :

- [Pour plus d'informations sur le recueil](#)
- [Télécharger l'ensemble du recueil](#)

### Annonce d'un événement

Lors de la conférence pour les comités d'entreprise européens du 7 avril 2016 à Londres seront présentés les premiers résultats intermédiaires de l'évaluation de l'application de la directive CEE.



- [Programme et formulaire d'inscription](#) (en langue anglaise)

## 2. Des directives européennes traitant des restructurations

### Les réformes reportées à Bruxelles



Comment et dans quelle mesure, l'information et la consultation des CE locaux doivent-elles se faire en cas de restructuration? Il s'agit là d'une question clé pour la représentation des salariés. Trois directives européennes sont actuellement en discussion (licenciements collectifs, transfert d'entreprise, information et consultation au niveau national). En avril 2015, la Commission européenne avait officiellement

consulté les partenaires sociaux européens (voir [rapport dans les CEE-News 1/2015](#)).

La Confédération européenne des syndicats (CES) avait rendu son avis le 18 juin 2015. Il comprend les propositions suivantes:

- La définition de « l'information » devrait mieux s'inspirer de la directive révisée sur les comités d'entreprise européens.
- Les sanctions sont insuffisantes. En cas de violation des trois directives, la mise en œuvre des mesures devrait être suspendue jusqu'à ce que toutes les procédures d'information et de consultation soient terminées.
- Les trois directives devraient inclure la chaîne de création de valeurs: les fournisseurs, les sous-traitants et les sociétés dépendantes.
- Le droit des représentants locaux des salariés à faire appel à des experts et la prise en charge des coûts par l'employeur devraient être inclus dans les directives.

L'organisation des employeurs BusinessEurope a présenté sa position le 29 juin 2015. Elle souligne :

- Les trois directives fonctionnent bien et ne devraient pas être modifiées. Les changements pourraient conduire à une plus grande incertitude et les charges pesant sur les entreprises et ralentiraient les processus de prise de décision.
- L'ouverture d'une nouvelle discussion sur la définition d' « information » et de « consultation » apporterait une longue période d'incertitude et le risque de nouvelles interprétations juridiques.

Ni les syndicats, ni les organisations patronales ne veulent réunir ces directives dans un seul texte. Les deux se sont clairement prononcés contre une initiative législative de la Commission européenne pour des raisons différentes cependant. La CES veut négocier des modifications au texte des trois directives avec les organisations patronales, BusinessEurope ne souhaite pas de changements. Par conséquent, la Commission européenne a exclu le sujet de son programme de travail 2016, présenté le 27 octobre 2015. À court terme il ne faut donc pas s'attendre à une révision des trois directives. Les textes suivants sont uniquement disponibles en langue anglaise :

- [L'avis de la CES](#)
- [L'avis de BusinessEurope](#)

---

### Les juges ont décidé des sanctions

Le 31 août 2015, le tribunal de district de la capitale lituanienne Vilnius a annulé la décision d'un employeur de créer unilatéralement une nouvelle structure de l'entreprise avec un nombre réduit de salariés. Le Code du travail de la Lituanie a déclaré inefficaces les licenciements si l'information et la consultation des représentants des salariés ne se font pas correctement. L'ordonnance du tribunal est fondée sur la directive européenne sur l'information et la consultation nationale de 2002, bien qu'il n'y ait pas de déclaration sur les sanctions. Le verdict constitue une étape importante pour le renforcement du droit à l'information et à la consultation.



En avril 2013, la Cour suprême du pays voisin, la Lettonie a pris une décision exactement à l'opposé. Les juges ne voyaient aucune raison d'annuler les licenciements en raison d'une consultation incomplet ou non effectué (voir [rapport dans les CEE-News 2/2013](#)). La question des sanctions sera probablement traitée en dernier lieu devant la Cour européenne de justice à Luxembourg. Cela aurait non seulement des conséquences pour les deux cas dans les pays baltes, mais également pour tous les comités d'entreprise européens. Seul un cas sur le déroulement correct d'une procédure de consultation a été jugé jusqu'à présent (voir [rapport dans les CEE-News 3/2009](#)).

- [Rapport sur le verdict en Lituanie](#) (en langue anglaise)

### Annonce d'un événement

Une fois par an, l'EWC Academy organise un séminaire sur la consultation pour les élus au château de Montabaur. Prochain rendez-vous : 29 mars au 1er avril 2016.

TIPP !

- [Programme et formulaire d'inscription](#) (en langue allemande)

### 3. Un aperçu de différents pays

#### Tchéquie : la fin du travail bon marché ?



Lors d'une conférence le 16 septembre 2015, à laquelle près de 1.500 participants de toutes les régions du pays étaient venus à Prague, la Confédération tchéco-morave des syndicats ČMKOS avait lancé sa campagne « La fin du travail bon marché ». Elle revendique une augmentation annuelle de 5 % pour combler rapidement l'écart salarial avec l'Allemagne et l'Autriche.

Par rapport à l'Allemagne, la productivité en République tchèque est de 66 %, le produit intérieur brut a déjà dépassé 80 % de la moyenne européenne. La Tchéquie, un pays industriel traditionnel avec une forte industrie d'automobile et de métaux, a déjà dépassé le Portugal. Mais le niveau de salaire correspond à seulement 28 % des salaires allemands ou autrichiens. Le salaire brut moyen est de 900 € et de 1.700 € pour les professions techniques. Si l'augmentation des salaires se poursuivait dans le rythme actuel, le retard serait comblé dans une centaine d'années. Les sociétés étrangères – de nombreuses venant d'Allemagne – ont enregistré une marge bénéficiaire importante qu'ils transfèrent dans leur patrie. Les bas salaires empêcheraient également les investissements dans les nouvelles technologies, selon les syndicats tchèques.

#### Un taux de chômage très bas

Les chances pour une hausse des salaires sont bonnes, parce que la Tchéquie avait un taux de chômage de 4,7 % en octobre 2015, le taux le plus bas en Europe après l'Allemagne. L'économie est en plein essor et de nombreuses entreprises ont du mal à trouver suffisamment de travailleurs qualifiés. Cela vaut particulièrement pour la capitale Prague, qui avec 2,5 %, a enregistré le taux de chômage le plus bas de toutes les régions de l'UE et qui partage cette position avec la zone métropolitaine de Munich. Le gouvernement social-démocrate au pouvoir depuis janvier 2014 se montre coopératif envers les syndicats, malgré leur degré d'organisation de seulement 17 %.

- [Entretien avec le Président de ČMKOS](#) (en langue allemande)
- [Rapport sur l'essor économique en Tchéquie](#) (en langue anglaise)

---

#### Une nouvelle approche du dialogue social en Pologne

Le 22 octobre 2015, les 59 membres du nouveau Conseil du dialogue social ont été nommés par le Président de la République. Le Conseil se compose de représentants des syndicats, des organisations patronales et du gouvernement. Il y avait une Commission tripartite des affaires économiques et sociales depuis 1994, à laquelle les syndicats n'avaient plus participé depuis l'été 2013 – comme protestation contre les réformes de l'ancien gouvernement libéral-conservateur.



Le parti au pouvoir de 2007 à novembre 2015, la Plate-forme civique avait porté à 67 ans l'âge de la retraite et flexibilisé le droit du travail. Après quoi en septembre 2013, 100.000 personnes avaient participé à une des plus grandes manifestations contre un gouvernement en Pologne depuis les années 1980. Fin 2012, pour la première fois depuis la fin du communisme, avait eu lieu une grève générale en Silésie. Avant les élections qui ont conduit à un changement de gouvernement, la formation du nouveau Conseil a été adoptée par le Parlement en juin 2015.

La présidence a été attribuée à Piotr Duda, allié politique du nouveau Président national-conservateur de la République, et secrétaire général de la confédération syndicale catholique Solidarność depuis 2010. Avec ses 650.000 membres, elle est la plus grande organisation

syndicale de Pologne. Les deux confédérations concurrentes, l'OPZZ social-démocrate et le forum FZZ, politiquement neutre, ne sont que légèrement plus petites. La lutte commune contre la politique néo-libérale du gouvernement précédent a fait de nouveaux alliés des anciens ennemis acharnés.

- [Rapport sur la création du Conseil](#) (en langue anglaise)
- [Rapport sur la nomination des membres du Conseil](#) (en langue anglaise)
- [Documentation du séminaire sur les relations de travail en Pologne](#) (en langue allemande)

## Y aura-t-il Brexit? Nouvelles propositions de Londres



Le 10 novembre 2015, le premier ministre britannique a présenté ses propositions de réforme pour la relation entre son pays et l'UE. Les négociations sur ces points seront suivies d'un référendum sur l'adhésion à l'UE. Les employeurs et les syndicats veulent rester dans l'Union européenne, mais avec des approches différentes. D'une part l'organisation des employeurs CBI veut traiter le droit du travail que comme une question nationale, mais d'autre part appelle le gouvernement a cibler une « stratégie d'engagement de l'UE » pour étendre l'influence britannique à Bruxelles.

Les syndicats craignent un nouvel « opt-out » de la politique sociale européenne comme avant 1997. Le gouvernement conservateur vise à renforcer la compétitivité de l'UE en réduisant les formalités administratives, mais a aussi explicitement souligné le rôle important de l'UE dans la protection des droits des travailleurs. La réduction des charges des entreprises devrait être effectuée dans tous les 28 pays de l'UE, non par un « opt-out » du Royaume-Uni. Le 20 novembre 2015, la Confédération syndicale allemande (DGB) et le TUC britannique ont publié une déclaration commune au sujet des exigences du gouvernement britannique. Leur devise: l'Europe est plus qu'une zone de libre-échange.

- [Rapport sur les exigences du gouvernement britannique](#)
- [La lettre au président de l'UE](#) (en langue anglaise)
- [L'attitude du gouvernement britannique face à la politique sociale de l'UE](#) (en langue anglaise)
- [Commentaire sur le rôle de l'UE dans le droit du travail britannique](#) (en langue anglaise)
- [La déclaration conjointe par le TUC et la DGB](#) (en langue anglaise)

## 4. Des questions brûlantes de cogestion devant les cours

### Un accord de participation SE contesté en cour

Fin août 2015, le syndicat ver.di a déposé une plainte contre le détaillant de mode en ligne Zalando au tribunal du travail de Berlin. La société a été fondée en 2008 par des investisseurs financiers et emploie aujourd'hui 9.400 salariés dans 15 pays européens. L'accord SE, qui prévoit une participation de tiers dans le conseil de surveillance, a été conclu en mars 2014. Il reste considérablement en deçà des réglementations pour les comités d'entreprise SE dans des sociétés comparables (voir [rapport dans les CEE-News 2/2014](#)).



Selon ver.di, Zalando aurait ignoré les droits des salariés lors du changement en forme juridique de SE (Societas Europaea). A l'époque de la transformation, la société avait déjà considérablement plus de 2.000 salariés en Allemagne, le conseil de surveillance aurait été paritaire selon le droit allemand. Même après la transformation en SE le banc des salariés aurait eu droit à la moitié des sièges au conseil. La raison pour le non-respect des droits de participation viendrait de la composition du GSN (groupe spécial de négociation). ver.di soupçonne que « des salariés proches de l'employeur auraient été impliqués ». En général, les membres allemands du GSN sont élus par le comité d'entreprise. Comme il n'y avait pas de CE pour Zalando, le processus électoral n'aurait pas été transparent. C'est ainsi que tous les résultats de négociation du GSN pourraient être passibles d'annulation. Les textes suivants sont uniquement disponibles en langue allemande :

- [Communiqué de presse de ver.di](#)
- [Rapport sur cadre de l'affaire](#)
- [Rapport sur le comité d'entreprise SE de Zalando](#)

### L'action judiciaire en Autriche a abouti à une solution extrajudiciaire

Il y a juste eu un seul cas judiciaire en Europe dans le cadre d'une transformation en SE. Lorsque la société de construction Strabag s'était transformée en SE en octobre 2004, elle avait conclu un accord de participation seulement avec les représentants des travailleurs autrichiens. Il n'y avait ni implication du CE européen, ni création d'un GSN. C'est seulement après dépôt d'une plainte en novembre 2005 que le GSN a été créé. Il a signé un accord de participation SE en mai 2006 (voir [rapport dans les CEE-News 3/2006](#)).

### La Cogestion allemande devant la Cour européenne



Le 16 octobre 2015, la Cour d'appel provinciale de Berlin (photo) en deuxième instance a décidé de faire vérifier par la Cour européenne à Luxembourg la composition du conseil de surveillance cogéré dans le groupe de tourisme allemand TUI. La question est de savoir si les règles de la cogestion allemande sont contraires au droit européen parce que seuls les salariés en Allemagne peuvent voter pour la composition du conseil de surveillance. 40.000 salariés étrangers sont exclus de la cogestion au sein de TUI, seulement 10.000 salariés en Allemagne peuvent en bénéficier. Cependant, le conseil de surveillance prend des décisions non seulement pour l'Allemagne, mais également pour l'ensemble de l'entreprise dans le monde entier. Le demandeur veut assimiler les salariés allemands avec les salariés étrangers et ainsi abolir la cogestion.

En février 2015, le tribunal régional de Francfort-sur-le-Main avait pris une décision complètement différente. Elle avait tenu compte de la main-d'œuvre étrangère pour la détermination des valeurs de seuil. En conséquence, le conseil de surveillance de la bourse allemande aurait dû être paritaire. Actuellement, seul la participation de tiers s'applique (voir [rapport dans les CEE-News 1/2015](#)). Pour éviter un conseil de surveillance paritaire, la bourse allemande a annoncé la transformation en une société européenne (SE) en septembre 2015.

La question sera maintenant débattue par les experts juridiques en Allemagne. En fin de compte, la Cour européenne pourrait confirmer la cogestion allemande, il pourrait la limiter (comme le plaignant le demande) ou l'étendre (au sens de la décision du tribunal régional de Francfort). En France, la participation a dernièrement été étendue et européanisée en juin 2013. Dans des grands groupes français, le comité d'entreprise européen peut désigner des représentants au conseil de surveillance ou d'administration (voir [rapport dans les CEE-News 2/2013](#)). Depuis octobre 2014, la Confédération européenne des syndicats (CES) appelle à l'introduction de la participation des salariés au conseil de surveillance ou d'administration dans tous les pays de l'UE (voir [rapport dans les CEE-News 4/2014](#)). Les textes suivants sont uniquement disponibles en langue allemande :

- [Communiqué de presse de la Cour d'appel provinciale](#)
- [Rapport de presse sur la décision](#)
- [Rapport sur le jugement d'un point de vue syndical](#)

## 5. Des moments critiques dans la politique d'entreprise

### La construction navale en hausse au Luxembourg

Alors qu'il n'y a qu'un seul cours d'eau pour la navigation intérieure au Luxembourg, la Moselle, un des plus grands chantiers navals pour les navires de croisière y est installé depuis le 3 septembre 2015. Dû à la réticence du propriétaire du groupe à créer un conseil de surveillance codéterminé, le groupe allemand Meyer-Neptun a déménagé le siège social de Rostock à l'aéroport de Luxembourg. L'affaire rappelle celle du groupe de



logistique Kühne + Nagel de Hambourg, qui avait pris la fuite pour la Suisse pour des raisons similaires fin des années 1970.

Au siège du chantier naval Meyer à Papenburg sur la rivière Ems (photo) fondé en 1795 se trouve la plus grande cale sèche couverte au monde. Le siège de la société y avait été transféré en 1997 après la reprise du chantier naval Neptun à Rostock, jadis réputé en RDA. Malgré une augmentation des effectifs à plus de 3.000 travailleurs, il n'y a pas eu de création d'un conseil de surveillance codéterminé. Il y avait un moratoire entre la direction et le syndicat IG Metall. Après la reprise du chantier naval finlandais STX à Turku en septembre 2014 (voir [rapport dans les CEE-News 2/2014](#)), le groupe Meyer-Neptun ne pouvait plus éviter de créer un conseil de surveillance de droit allemand. Le déménagement de la société holding au Luxembourg était la seule façon de l'éviter, mais a mis les salariés devant un fait accompli. La critique exprimée publiquement a abouti au licenciement du président-élu du comité d'entreprise.

### Les faits de fuite de la cogestion augmentent

L'exemple n'est pas un cas isolé. Si en 2000, seules trois entreprises en Allemagne utilisaient une forme juridique étrangère pour écarter les salariés du conseil de surveillance, le nombre est passé à 94 en 2014. Parmi elles se trouvaient 51 entreprises, qui normalement devraient être soumises à la cogestion paritaire comme le chantier naval Meyer. En février 2015, la Fondation Hans Böckler avait déjà publié ces chiffres (voir [rapport dans les CEE-News 1/2015](#)). La délocalisation de la société holding Meyer-Neptun devait être réalisée tellement vite que la conversion en société européenne (SE) n'était plus possible. S'il y avait maintenant un comité d'entreprise européen, il serait obligé de négocier en vertu de la loi luxembourgeoise.

- [Communiqué de presse du groupe](#) (en langue anglaise)
- [Rapport de presse sur la délocalisation](#) (en langue allemande)
- [Rapport sur le licenciement du président-élu du CE](#) (en langue allemande)

---

### Seule la menace du tribunal rend publique la fermeture de l'usine



C'est seulement sous la menace de poursuites judiciaires que la direction centrale de Reckitt Benckiser a rendu public début octobre 2015, ses plans de transfert d'Allemagne en Pologne de la production des tablettes lave-vaisselle de la marque Finish. En conséquence, l'usine de Ladenburg sur Neckar sera fermée au 30 juin 2016. La société britannique avec racines allemandes est bien connue pour ses produits de nettoyage et ménagers, elle emploie 36.000 salariés au monde, dans plus de 60 pays.

Le président-élu du CE européen, créé en 2001 en vertu de la loi britannique, travaille à Ladenburg. Durant les cinq dernières années, les effectifs ont été réduits de 500 à 240. Plusieurs installations ont été démontées et transportées vers l'Italie ou le Pologne. Les propositions du syndicat IG BCE pour obtenir une sauvegarde du site à travers des sacrifices pour la main-d'œuvre, n'ont pas été retenues par la direction. Pour les élus il ressemble à « une stratégie à long terme pour augmenter la marge ». Pour mener à bien la procédure de consultation et présenter une alternative, le président-élu du CEE a demandé les informations permettant de comprendre les raisons sous-jacentes de la fermeture et les calculs à la base. Les négociations d'un plan social sont cependant déjà en cours.

- [Rapport sur la menace de poursuites](#)
- [Rapport sur les revendications du CEE](#)

---

### Petite avancée dans le sud des États-Unis

L'usine de Volkswagen à Chattanooga (Tennessee) créera bientôt un premier comité de représentation des salariés. Une majorité de 71 % des travailleurs de l'entretien s'était prononcée le 3 et 4 décembre 2015 pour



la représentativité du syndicat des travailleurs américains de l'automobile (UAW) comme négociateur lors d'un référendum organisé par l'autorité nationale du travail (NLRB). La direction de l'usine avait tenté de l'empêcher par tous les moyens et engagé l'un des plus célèbres cabinets d'avocats « antisyndicaux » du pays.

Seulement 11 % de l'effectif de l'usine étaient appelés à se prononcer. Mais ce petit pas est d'une haute valeur symbolique. D'une part, les États-Unis sont le seul pays dans le groupe Volkswagen, à ne pas avoir de représentation des salariés. D'autre part, pour la première fois depuis de nombreuses années, l'UAW a réussi à se tailler une place dans un État du sud traditionnellement antisyndical. L'UAW avait perdu la première tentative lors d'un vote pour le site entier en février 2014 suite à l'intervention des groupes de pression conservateurs (voir [rapport dans les CEE-News 1/2014](#)).

- [Rapport sur les résultats du vote](#)
- [Analyse du vote en 2014](#) (en langue anglaise)
- [Rapport sur les fournisseurs de l'automobile dans le sud des États-Unis](#) (en langue allemande)

### Annnonce d'un événement

Du 2 au 4 mai 2016 se tiendra pour la quatrième fois une réunion des élus dans les entreprises américaines. Il permettra un échange sur le thème « conformité » et la culture de gestion anglo-saxonne.



- [Programme et formulaire d'inscription](#) (en langue allemande)

## 6. Création de nouveaux comités d'entreprise européens

### Un constructeur italo-néerlandais de camions avec un CEE par force de loi



Du 24 au 26 novembre 2015 a été constitué à Turin le comité d'entreprise européen de CNH Industrial. La période de trois ans pour la négociation d'un accord de CEE était expirée en mars 2014, sans résultat. La convocation du CEE sur base des prescriptions subsidiaires de la législation néerlandaise avait été retardée, parce que le choix des délégués britanniques et italiens ne s'était pas fait en temps opportun (les deux pays mis ensemble ont 25 % des mandats). Il y avait eu un différend entre les syndicats italiens, pour la répartition des mandats du groupe spécial de négociation, un différend qui n'a pu être réglé par décision du tribunal en mai 2014

(voir [rapport dans les CEE-News 2/2014](#)).

- [Rapport de la réunion inaugurale du CEE](#) (en langue italienne)

CNH Industrial a son siège à Amsterdam et emploie 41.000 travailleurs sur 34 sites en Europe. Le groupe est le résultat de la fusion de Fiat Industrial avec la société néerlandaise CNH Global (Case et New Holland). La formation d'un CEE de force de loi en cas de négociations infructueuses, aurait été plutôt défavorable pour les salariés selon l'ancienne directive, mais les prescriptions subsidiaires applicables depuis 2011 sont plus qu'acceptables. Parmi les exemples positifs se trouve easyJet, la compagnie aérienne (voir [rapport dans les CEE-News 3/2012](#)). Et en mai 2015, les représentants des salariés de plusieurs pays, ont revendiqué la création d'un CEE de force de loi pour le fabricant de papier Sofidel en Toscane (voir [rapport dans les CEE-News 2/2015](#)).

### Le fabricant de robinetterie finlandais crée un CEE

Le 1er octobre 2015, un accord CEE a été signé au siège d'Oras à Rauma (Finlande occidentale). Le groupe familial avec 1.400 salariés possède des sites de production en Finlande, en Allemagne, en Tchéquie et en Pologne. Avec l'acquisition de la société allemande Hansa Armaturen à Stuttgart, le groupe Oras tombait en septembre 2013 sous le champ d'application de la



directive sur les CE européens. Un groupe spécial de négociation (GSN) avait été installé par la suite. Il a tenu plusieurs réunions dans plusieurs pays selon le principe la rotation. Le futur CEE (« Oras Group European Forum ») se réunira une fois par an. La Finlande et l'Allemagne ont quatre sièges, il y aura deux Polonais et un Tchèque. Ils désigneront chacun un membre d'un groupe de travail, qui se réunit semestriel et dans des cas extraordinaires. Tous les règlements (au sujet de la consultation, des heures de délégation, de formation, experts) correspondent aux dernières normes de l'UE.

### La troisième société sud-coréenne crée un CEE



Le 24 novembre 2015 a été signé à Kerpen (près de Cologne) un accord de CEE selon le droit allemand pour le groupe sous-traitant automobile Hanon Systems. Jusqu'en juin 2015, le fabricant de technologie de conditionnement d'air avec siège à Daejeon, était une filiale de la société américaine Visteon. En tant que société indépendante, Hanon Systems sera doté de son propre CEE. Le résultat a été réalisé en un temps record, puisque le groupe spécial de négociation (GSN) s'était seulement constitué le 24 septembre 2015. Seulement en novembre 2014, un accord CEE de droit belge avait été conclu pour le conglomérat sud-coréenne Doosan de Séoul (voir [rapport dans les CEE-News 1/2015](#)). Samsung a également un comité d'entreprise européen qui a été fondée en 1996 et qui opère sous la loi britannique.

### Une date limite pour la procédure de consultation

L'accord CEE de Hanon Systems est largement basé sur les normes de la nouvelle directive CEE. La consultation en cas de restructuration a cependant été clarifié, il devrait de préférence faire dans un laps de temps de deux à trois mois et en trois séances au maximum. Les neuf membres du CEE proviennent de sept pays, deux sièges sont pour la Tchéquie et la Hongrie. La plénière se réunit une fois par an et élit les trois membres du bureau. Les coûts des experts sont limités, ils ne sont payés que pour les jours de la réunion à laquelle ils assistent, ce qui est assez exceptionnel pour les accords CEE allemands. Le budget annuel pour les analyses a été fixé à 6.000 €. En matière de formation, la direction centrale se réserve le droit de veto, les coûts sont toujours attribués à la société du pays concerné.

Le comité d'entreprise européen de Visteon, qui ne comprend plus que la division de l'électronique, continue à fonctionner sur base de l'accord en cours. Un groupe spécial de négociation a également été formé, vu que la restructuration est un « changement structurel » au sens de l'article 13 de la directive CEE. En juillet 2011 avait eu lieu une action en justice pour protéger les droits du CEE du groupe Visteon (voir [rapport dans les CEE-News 4/2012](#)).

## 7. Actualisation d'accords CEE

### Un fabricant français de véhicules ferroviaires réorganise son CEE

Le 15 juillet 2015, la révision de l'accord CEE d'Alstom a été signée à Paris. Elle est entrée en vigueur le 2 novembre 2015 après l'achèvement de la vente à General Electric de la division « énergie ». L'effectif de l'ancien groupe publique Alstom a diminué de deux tiers avec ce changement. Il fut également question de la structure du « European Works Forum » (EWF) établi en 1996. En octobre 2014, le procédé de consultation sur cette restructuration du groupe s'était réalisé avec des engagements importants de la part de la direction (voir [rapport dans les CEE-News 4/2014](#)).



### Aucune limite de temps pour les futures procédures de consultation

En premier lieu, l'accord CEE reprend littéralement la définition de l'information et la consultation de la nouvelle directive. Il est intéressant à noter que la procédure de consultation nationale ne

peut uniquement être arrêtée que si la consultation du CEE a été réalisée. Une date limite n'a pas été fixée pour cela. Les séances plénières seront organisées régulièrement trois fois par an, les cinq membres du Comité restreint se rencontrent sur base trimestrielle. Il y a aussi des sessions spéciales à la demande des représentants des salariés. En outre, peuvent être formés des groupes de travail spéciaux. L'accord contient non seulement des thèmes pour la consultation et l'avis, mais il leur attribue également un délai de réalisation. Comme il s'agit d'un accord français, la présidence incombe à l'employeur. Les 19.000 salariés européens seront à l'avenir représentés par 18 délégués de dix pays, dont cinq de France et deux d'Italie, d'Allemagne, d'Espagne et du Royaume-Uni. Neuf autres pays avec des effectifs réduits n'obtiennent pas de siège.

- [Rapport de presse sur la réalisation de la restructuration](#) (en langue anglaise)

---

### Un confiseur italien actualise son accord CEE



Un accord CEE révisé pour Ferrero a été signé le 7 octobre 2015 lors d'une réunion du comité d'entreprise européen à Marche-en-Famenne, à proximité du site de production belge, dans les Ardennes. Depuis 1996, le groupe familial piémontais avait déjà un CEE dit sur base « volontaire ». L'information et la consultation s'appuient maintenant sur la nouvelle directive, mais restent légèrement en deçà.

Contrairement à la loi italienne, la présidence du CEE de Ferrero revient à l'employeur. Les réunions plénières annuelles ont toujours lieu à proximité des sites de production selon un principe de rotation. Les 16 représentants des salariés proviennent de six pays : cinq viennent d'Italie (y compris le secrétaire). L'Allemagne compte quatre délégués. Trois représentants coordonnent le travail entre les sessions et se réunissent si nécessaire. Un groupe de travail permanent sur la santé et la sécurité au travail a été formé, il compte un membre par pays. 35.000 personnes travaillent pour Ferrero dans le monde entier.

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

---

### Une banque néerlandaise avec des règles obligatoires

Le 26 novembre 2015, a été signé à Francfort-sur-le-Main un nouvel accord de CEE pour le groupe ING. Il entrera en vigueur le 1er février 2016. Bien que le CEE ait été constitué en 1996 sur une base d'un accord « volontaire », il sera à l'avenir soumis à la législation CEE néerlandaise. En juillet 2014, la banque, dont le siège est à Amsterdam, avait sorti du groupe les secteurs de l'assurance et de l'investissement. Il l'avait introduit en bourse comme étant une entreprise indépendante avec 11.500 employés. Ce « changement structurel » au sens de l'article 13 de la directive CEE a permis aux représentants de modifier fondamentalement le statut juridique du comité d'entreprise européen.



### Trois comités permanents

Après la scission, ING emploie toujours 53.000 personnes dans 40 pays à travers le monde et est la plus grande banque commerciale aux Pays-Bas. Le CEE sera à l'avenir composé de 27 membres de 15 pays, dont cinq des Pays-Bas, quatre de Belgique et trois de Pologne. La présidence des élus est actuellement détenue par l'Allemagne. Tant la plénière que les quatre membres du bureau se réunissent deux fois par an. Le CEE a mis en place trois groupes de travail permanents, qui tiennent des réunions internes semestrielles avec les responsables concernés : direction des opérations (Chief Operations Office), la banque commerciale (Commercial Banking) et la banque de détail (Retail Banking). La compétence transnationale du CEE est assez large, vu que le considérant 16 de la directive de l'UE a été intégré, il n'y a aucune limite de temps prescrite pour la consultation.

Une sélection de textes d'accords CEE ont été compilés sur une [page de téléchargement](#).

## 8. Accords d'entreprise européens

### Les normes sociales minimales aux chemins de fer allemands



Le 28 octobre 2015, la direction centrale et le comité d'entreprise européen de la Deutsche Bahn ont signé lors d'une réunion à Rotterdam, un accord sur les normes minimales à appliquer à l'avenir dans des cas de délocalisation transfrontalière d'emplois. La discussion avait commencé en octobre 2013 quand la direction centrale a informé le CEE de la création d'un centre de services à Bucarest (voir [rapport dans les CEE-News 3/2014](#)). Ce qui avait amené la suppression de 250 emplois en Allemagne.

Les règles convenues prévoient désormais la création d'un marché d'emploi interne à l'échelle européenne, la primauté du maintien de l'emploi dans le pays, des programmes de formation, un fonds d'aide d'urgence et la possibilité d'une retraite anticipée. Afin de régler les différends découlant de l'accord, il sera créé un centre paritaire de médiation. Le comité d'entreprise européen de la Deutsche Bahn a été créé en 2005. Les droits du CEE ont été élargis après le rachat de la société de transport britannique Arriva en mars 2012 (voir [rapport dans les CEE-News 2/2012](#)). Les textes suivants sont uniquement disponibles en langue anglaise :

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

### Les normes sociales pour l'assurance suisse après la fusion

Le 2 décembre 2015, la direction centrale et le CE européen de la société d'assurance Helvetia à Francfort-sur-le-Main ont signé un accord européen sur les normes minimales. Il contient des règles de dialogue social, en matière de la protection des données, de l'égalité des chances et de la santé au travail. Un point important est également de garantir des solutions socialement acceptables pour les acquisitions d'entreprises. En mai 2015, Helvetia avait élargi son effectif de 5.000 à 7.000 employés grâce à l'acquisition de son rival Nationale Suisse.



L'accord fait explicitement référence au programme de travail des partenaires sociaux adopté en 2010 à Bruxelles et à leur déclaration commune sur les défis démographiques dans le secteur européen de l'assurance. Ils comprennent des questions telles que l'équilibre travail-vie, la conception des horaires de travail flexibles, temps partiel, travail à domicile et télétravail. En février 2015, une nouvelle déclaration des partenaires sociaux sur le télétravail dans le secteur de l'assurance a été adoptée.

- [La déclaration commune sur les défis démographiques](#)
- [Brochure sur le traitement des défis démographiques](#)
- [La déclaration conjointe sur le télétravail](#) (en langue anglaise)

## 9. Un regard au-delà de l'Europe

### Accord-cadre mondial pour la chaîne française de supermarchés



En marge d'une réunion du comité d'entreprise européen à Boulogne-Billancourt dans la banlieue parisienne le 30 septembre 2015, la direction centrale de Carrefour et la fédération syndicale UNI ont signé un accord-cadre sur le dialogue social et l'égalité de traitement ainsi que les normes fondamentales du travail et de la sécurité du travail. Il s'applique à 380.000 salariés dans 35 pays et remplace une ancienne convention datant de 2001. Carrefour a pris la deuxième place dans le

secteur de la distribution en Europe (après Lidl) et la troisième place dans le monde entier. Sur bas du nouvel accord, l'alliance mondiale des syndicats d'UNI de Carrefour, précurseur d'un comité mondial, a développé un plan d'action, lors d'une réunion du 20 au 21 octobre 2015 à Nyon (Suisse). Le directeur des relations sociales de Carrefour a également participé à la réunion.

- [Rapport de la signature de l'accord-cadre](#)
- [Rapport de la réunion de l'alliance syndicale](#)

---

### Accord renouvelé pour le transformateur belge de métaux non ferreux

Le 20 octobre 2015, un accord-cadre international sur le développement durable a été renouvelé à Bruxelles au siège d'Umicore. La société coopère avec les syndicats au niveau international depuis 2007 et est considérée comme étant un exemple positif du respect des normes sociales minimales. Ceci s'est confirmé une fois de plus en février 2015 lors de la visite d'une délégation aux Philippines. Le groupe a 14.000 travailleurs dans 38 pays.



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



### Réseau mondial du groupe français de matériaux de construction

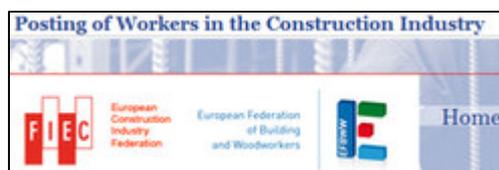
Le 27 et 28 octobre 2015 se sont rencontrés à Paris les représentants syndicaux de France, de Belgique, d'Inde, de la Thaïlande, d'Indonésie et du Brésil pour créer un réseau mondial pour Saint-Gobain. Le secrétaire du comité d'entreprise européen et le directeur des ressources humaines du groupe ont également participé à cette réunion. Bien que Saint-Gobain ait été un des pionniers au niveau européen en créant un CE européen en 1992, la direction centrale refuse toujours de conclure un accord-cadre international pour les autres parties du monde. Les délégués ont rendu publics que les directions locales avaient enfreint les normes fondamentales du travail de l'Organisation internationale du Travail (OIT). Créé en 1665 en tant que fabricant de verre pour équiper la galerie des Glaces du château de Versailles, Saint-Gobain est l'une des plus anciennes entreprises industrielles dans le monde. Aujourd'hui, le groupe emploie 190.000 travailleurs dans 64 pays à travers le monde.

- [Rapport de la réunion](#)

## 10. Des sites web intéressants

### Détachement dans l'industrie de la construction

Avec soutien financier de l'UE, un site Web a été lancé conjointement par les partenaires sociaux européens du secteur de la construction. Des informations en matière de détachement importantes pour les employeurs et les travailleurs seront désormais disponibles pour 27 pays de l'UE. On y trouve le salaire minimum, les règles sur le temps de travail maximal, la santé, etc.



- [Le site sur le détachement des travailleurs](#) (en langue anglaise)



## Pôles industriels

Le « Industrial Hub Programme » a été lancé en octobre 2015 dans le cadre d'une conférence au port écossais Grangemouth. À l'origine du projet se trouvent le syndicat britannique Unite et deux confédérations internationales. L'objectif est de créer un réseau entre les secteurs qui se concentrent autour des dix ports à conteneurs les plus fréquentés. Le projet sera étendu plus tard aux aéroports et aux terminaux intérieurs de fret. Les textes suivants sont uniquement disponibles en anglais :

- [Le site Web du projet](#)
- [Description du projet du syndicat Unite](#)

## Newsletter du droit du travail européen

Depuis 2013, l'Institut du droit de travail Hugo Sinzheimer (HSI) à l'Université de Francfort-sur-le-Main publie un bulletin d'information sur le droit du travail qui rend compte des affaires pertinentes devant la Cour européenne de justice (CEJ) et la Cour européenne des droits de l'homme (CEDH). Il est disponible sur le site Web de l'Institut et publié plusieurs fois par an, mais seulement en langue allemande.



- [La Newsletter du droit du travail européen](#)
- [Rapport sur l'Institut Hugo Sinzheimer](#)



## Pas de partenariat sans normes sociales

Différentes organisations religieuses et de développement de la région, ainsi que la Confédération des syndicats allemands et la fédération syndicale IG BCE, coopèrent au sein du groupe de travail Rhénanie-Palatinat - Fujian. Le groupe accompagne de manière critique le partenariat économique entre la Rhénanie-Palatinat et la province chinoise du Fujian existant depuis 1989. L'accent est mis sur les normes sociales. Le site donne également des informations actuelles sur la Chine et la situation dans la province du Fujian.

- [Le site Web du groupe de travail](#) (en langue allemande)

Divers autres liens intéressants ont été compilés sous une [collection de liens](#).

## 11. Nouvelles publications

### Brochure sur la responsabilité sociale des entreprises (RSE)

En juin 2015, la Confédération européenne des syndicats (CES) à Bruxelles a présenté une boîte à outils en matière de responsabilité sociale des entreprises pour aider les membres des comités d'entreprise européens. La brochure décrit les normes applicables en matière de RSE et contient un nombre de listes de contrôle pour vérifier, par exemple, le rapport RSE de la direction. L'objectif est d'obtenir une plus grande transparence dans la chaîne de valeur. Des exemples de sociétés où des accords-cadres internationaux ou des accords d'entreprise européens à ce sujet ont été conclus, complètent la boîte à outils. La brochure est disponible en sept langues.



- [Télécharger la brochure](#) (en langue française)
- [Télécharger les autres versions linguistiques](#)



## Les administrateurs salariés, ont-ils une base de pouvoir?

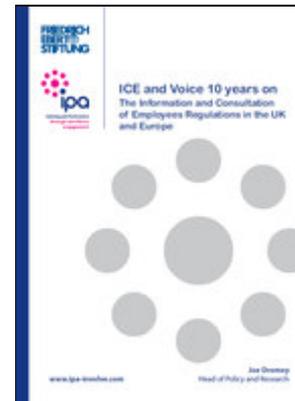
En octobre 2015, la Fondation Hans Böckler a publié un résumé des résultats d'un sondage effectué sur leurs expériences dans le conseil de surveillance auprès des représentants des salariés de seize pays. Il en ressort que le manque de pouvoir pour la plupart des cas ne peut pas être expliqué par un manque d'information. C'est plutôt la base juridique pour les représentants des salariés et la question de savoir si les décisions stratégiques (par exemple dans les filiales dépendantes) sont réellement prises par le conseil de surveillance, qui sont plus décisifs. L'étude doit être placée dans le contexte de la résolution de la Confédération européenne des syndicats en octobre 2014, quand tous les syndicats européens se sont exprimés pour la première fois positivement sur la cogestion au sein des conseils de surveillance

(voir [rapport dans les CEE-News 4/2014](#)).

- [Télécharger le résumé de l'analyse](#) (en langue allemande)
- [Un aperçu du projet de recherche](#) (en langue allemande)
- [La publication intégrale des résultats de la recherche](#) (en langue anglaise)

## Quel est le rôle des comités d'entreprise au Royaume-Uni ?

En novembre 2015, le bureau londonien de la Fondation Friedrich Ebert et l'institut britannique IPA ont présenté une analyse de plus de 10 années d'expérience avec l'information et la consultation dans les entreprises. Sur base d'une directive européenne de 2002, les « ICE Regulations » avait introduit une forme de CE allégé dans le droit du travail britannique (voir [rapport dans les CEE-News 2/2006](#)). Dans la pratique, la représentation reste faible : 25 % de tous les salariés du Royaume-Uni sont représentés par un tel comité. Il y a également eu des cas où les employeurs ont refusé de mettre en place un comité, comme le montre un aperçu des procédures judiciaires (voir [rapport dans les CEE-News 2/2012](#)).



- [Télécharger l'étude](#) (en langue anglaise)
- [Contexte: la représentation des salariés au Royaume-Uni](#)

## Annnonce d'un événement

Les récents développements du droit de travail britannique sont à l'ordre du jour de la conférence annuelle de l'EWC Academy le 7 et 8 avril 2016 à Londres.

TIPP !

- [Programme et formulaire d'inscription](#) (en langue anglaise)



## Comment travaillent les conseils syndicaux interrégionaux ?

En décembre 2015, a été publiée une étude qui examine la coopération syndicale dans les régions frontalières. En 1976 avait été fondée dans la région Sarre-Lor-Lux, le premier des 45 Conseils Syndicaux interrégionaux (CSI). Sa création et ses activités font l'objet d'une étude financée par la Fondation Hans Böckler. Même les problèmes de communication interculturelle et l'interaction entre les syndicats concernés sont pris en compte par l'enquête. Des études de cas supplémentaires éclaircissent les activités des conseils syndicaux interrégionaux Euregio (Bade-Alsace-Palatinat), Elbe-Neisse et Burgenland-Ouest de la Hongrie. Les auteurs présentent également le potentiel de développement de ces organes. Les textes suivants sont uniquement disponibles en langue allemande :

- [Contenu du livre](#)
- [Commande en ligne](#)
- [Informations sur le projet de recherche](#)
- [Informations sur le CSI Sarre-Lor-Lux](#)
- [Site Web du CSI Elbe-Neisse](#)

D'autres informations ont été rassemblées dans une [liste bibliographique](#).

## 12. EWC Academy : des exemples de notre travail

### Séminaire d'automne à l'hôtel de port d'Hambourg

Du 28 au 30 octobre 2015 a eu lieu le séminaire annuel sur les questions juridiques pour les CE européens. Y étaient traités la jurisprudence actuelle, y compris les cas récents du groupe de transport Transdev selon le droit français et du groupe d'emballage Amcor du droit allemand (voir [rapport dans les CEE-News 3/2015](#)), ainsi que l'application des règles européennes en cas de doutes juridiques.



En parallèle se tenait pour la deuxième fois un séminaire portant sur les réseaux des systèmes d'information et la protection des données dans les entreprises internationales. L'accent était mis sur la question des possibilités du comité d'entreprise pour contrôler ou restreindre la transmission des données sur l'emploi à l'étranger. Avec plus de 30 participants au total, les deux séminaires d'automne ont bien été suivis et seront de nouveau proposés en 2016.

### Une formation intra sur le droit du travail européen

Le 16 novembre 2015, le comité d'entreprise de la société Wall à Berlin a suivi une formation de l'EWC Academy au sujet du droit de travail européen et de son impact sur le droit du travail allemand. Avec 1.000 employés, Wall est spécialisée dans le développement et la production de mobilier urbain et la commercialisation de l'espace publicitaire extérieur. Depuis 2009, Wall fait partie du groupe français JCDecaux, qui n'a pas encore établi de CEE.



### Équipementier automobile belgo-américain veut fermer des sites



Depuis le 18 novembre 2015, le cabinet de conseil EWC Academy soutient le comité d'entreprise européen de Wabco dans un processus de consultation. Le fabricant de systèmes de freinage pour camions prévoit de supprimer 320 des 6.000 emplois en Europe. Le 23 septembre 2015, la direction centrale à Bruxelles avait annoncé la fermeture de deux usines aux Pays-Bas et en France. Depuis lors les conseillers d'EWC Academy ont participé à plusieurs réunions à Hanovre et à Bruxelles et analysent des données économiques que la direction centrale a fournies pour justifier les fermetures. Le comité d'entreprise européen a été créé en octobre 2008 après la sortie de Wabco de la société américaine American Standard. Il est soumis au droit belge (voir [rapport dans les CEE-News 3/2008](#)).

- [Communiqué de presse sur les plans de fermeture](#) (en langue anglaise)
- [Rapport sur les manifestations en France](#)

---

### Un fabricant d'aliments congelés en voie pour la création d'un CEE

Les 24 et 25 novembre 2015, réuni au siège de l'entreprise dans le port de pêche de Bremerhaven (photo), le comité central d'entreprise du groupe Frosta a discuté des premiers pas vers la création d'un CE européen. EWC Academy a fourni les informations de base. Avec 1.500 salariés, Frosta est le leader du marché des aliments congelés en Allemagne. Un tiers du chiffre d'affaires est actuellement généré en Europe orientale. En plus des trois sites de production allemands il y a une usine en Pologne et des bureaux de vente dans six autres pays.



### 13. 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 644 représentants des salariés de 238 entreprises ont à ce jour participé. Nombreux sont ceux qui y ont déjà participé plusieurs fois. Cela correspond à environ 20 % 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 et les interventions après d'autres organisateurs.

- [Vue d'ensemble des dates des prochains séminaires](#) (en langue allemande)

---

### 8e conférence à Hambourg pour les comités d'entreprises européens et SE



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

Lundi 25 janvier 2016: Les tendances actuelles du paysage CEE – la nouvelle jurisprudence et des exemples d'activités de CEE

Mardi 26 janvier 2015: un séminaire sur le droit de travail ou séminaire sur la procédure de consultation au sein du CEE

- [Programme et formulaire d'inscription](#) (en langue allemande)
- [Rapport d'une précédente conférence de Hambourg](#) (en langue anglaise)

---

### Séminaire CEE au château de Montabaur (également adapté pour les SE)

Du 29 mars au 1er avril 2016 aura lieu notre séminaire annuel à Montabaur (à mi-chemin entre Cologne et Francfort, avec gare TGV). Il est composé de quatre modules, qui sont en partie réalisés en parallèle, et vise les groupes cibles suivants :



- **Journées d'initiation aux CEE**

Les bases du CEE et les relations industrielles dans d'autres pays. Un séminaire particulièrement adapté aux membres nouvellement élus d'un CEE ou lorsqu'il n'y a pas encore de CEE.

- « Événement cinéma » ou comité d'entreprise européen à part entier ?

Les caractéristiques d'un véritable processus de consultation en cas de restructuration. Ce séminaire est particulièrement adapté aux membres CEE qui souhaitent rendre leur travail plus proactif. Les textes suivants sont uniquement disponibles en langue allemande :

- [Programme et formulaire d'inscription](#)
- [Rapport du séminaire en 2012](#)

---

### Conférence anglo-allemande de comités d'entreprise à Londres



C'est déjà pour la cinquième fois que se tiendra à Londres une conférence du 7 au 8 avril 2016. L'événement sera traduit simultanément (anglais et allemand / français sur demande). Elle est adressée à tous les membres des comités d'entreprise européens de droit britannique, et aux élus intéressés par le système britannique. Les textes suivants sont uniquement disponibles en langue anglaise :

- [Programme et formulaire d'inscription](#)
- [Rapport de la deuxième conférence à Londres](#)

---

### Réunion des élus de groupes américains

Du 2 au 4 mai 2016 se réuniront pour la quatrième fois les élus de sociétés américaines, cette fois à l'Académie Point-Alpha près de Fulda. Ils vont pouvoir échanger sur le thème « conformité » et culture de gestion anglo-saxonne. La conférence vise également à des élus de groupes européens avec des implantations importantes aux États-Unis. Modérateur sera à nouveau l'ancien président-élu du CEE de General Motors, Klaus Franz. Les textes suivants sont uniquement disponibles en langue allemande :



- [Programme et formulaire d'inscription](#)
- [Télécharger la brochure sur la conformité](#)

---

### Cours de langues : Anglais des affaires pour les élus

- Du 9 au 11 mai 2016 à Hambourg
- Du 26 juin au 2 juillet 2016 à Esher (près de Londres)
- Du 20 au 25 novembre 2016 à Dublin
- [Pour plus d'informations sur nos cours de langues](#)

Les détails du programme peuvent être demandés chez nous.

---

### 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](http://www.ewc-academy.eu)

Ont collaboré à ce numéro :  
Werner Altmeyer, Katharina Barrie, Reingard Zimmer

Distribution de l'édition allemande : 20.287 destinataires  
Distribution de l'édition anglaise : 3.449 destinataires  
Distribution de l'édition française : 3.388 destinataires

Des archives de la Newsletter: [www.ewc-news.com](http://www.ewc-news.com)

Ici vous pouvez [abonner](#) ou [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](mailto:info@ewc-academy.eu)