

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

## Bienvenue au numéro 4 / 2020 des CEE-News

### Contenu

- [1. Questions pratiques sur Brexit et la crise de Corona](#)
- [2. Évolution actuelle au niveau européen](#)
- [3. Y a-t'il une alternative à la réduction des effectifs ?](#)
- [4. Les OPA hostiles occupent les comités d'entreprise](#)
- [5. Les décisions de justice et les amendes](#)
- [6. Négociations sur les accords de CEE](#)
- [7. Situations inhabituelles pour les comités d'entreprise européens](#)
- [8. Différend relatif aux accords d'entreprise transnationaux](#)
- [9. Un regard au-delà de l'Europe](#)
- [10. Campagnes et services d'information](#)
- [11. Les nouvelles publications](#)
- [12. L'EWC Academy : exemples de notre travail](#)
- [13. Dates des séminaires actuels](#)
- [14. Mentions légales](#)

### 1. Questions pratiques sur Brexit et la crise de Corona

#### **L'accord commercial ne donne pas de sécurité juridique aux CE européens**

À partir du 1er janvier 2021, le Royaume-Uni ne sera plus sujet à la législation européenne. Au dernier moment, un accord commercial a été conclu le 24 décembre 2020, accordant à l'économie britannique un accès libre de droits de douane au marché unique européen. L'UE a pu faire respecter des conditions égales en matière de droits des travailleurs et de normes environnementales, mais elles seront gelées au niveau actuel. Le Royaume-Uni n'aura pas à apporter des améliorations à l'avenir.



L'accord commercial définit les normes de travail et les normes sociales suivantes, qui font l'objet d'une protection spéciale : (a) les droits fondamentaux sur le lieu de travail, (b) la santé et la sécurité au travail, (c) les conditions de travail et les normes d'emploi équitables, (d) les droits d'information et de consultation au niveau de l'entreprise, (e) la restructuration des entreprises. Le contrôle n'est pas effectué par la Cour de justice européenne, mais par une procédure de conciliation en trois étapes. Tout d'abord, il existe une procédure de consultation formelle entre les parties. Après 90 jours, un groupe de trois experts se penchera sur la question, un pour l'UE, un pour le Royaume-Uni et un d'une autre région du monde. Ils soumettront leur rapport final avec une recommandation au plus tard dans les 195 jours. Si une partie ne respecte pas les règles, l'autre peut imposer des sanctions financières.

[Le texte de l'accord commercial](#) (voir page 202 et suivantes)

Pour les comités d'entreprise européens, cela crée une situation juridique contradictoire. D'une part, l'abolition de la loi britannique sur le CEE (TICER) serait une violation de l'accord commercial. D'autre part, le TICER n'a plus aucun lien avec la législation CEE des pays de l'UE et n'est plus soumis à la juridiction de la Cour de justice européenne. Actuellement, il y a encore cinq affaires en cours devant le Comité central d'arbitrage (CAC) à Londres, la première instance en droit britannique des CEE, dont une sur l'élection des délégués britanniques au CEE du groupe allemand Siemens.

#### **L'Écosse veut adhérer rapidement à l'UE**

Le 17 décembre 2020, Nicola Sturgeon, Première ministre d'Écosse, a annoncé lors d'une visio-conférence avec la presse d'Europe continentale qu'une Écosse indépendante demanderait sans délai

à adhérer à l'UE . En mars 2017, elle avait demandé à Londres l'autorisation d'organiser un deuxième référendum sur l'indépendance de l'Écosse. Depuis lors, le sentiment populaire a changé : en avril 2017, seuls 34 % des Écossais souhaitaient l'indépendance (53 % ne la souhaitaient pas) ; à la mi-décembre 2020, 52 % étaient déjà favorables à l'indépendance (38 % s'y opposaient). Il y aura des élections régionales en mai 2021. Si le Parti national écossais (SNP) augmente ses résultats de près de dix pour cent pour atteindre 55 %, ce que les sondages prédisent, le gouvernement à Londres serait soumis à une forte pression pour accepter le référendum. S'il le rejette, le gouvernement écossais prévoit d'intenter une action en justice. Depuis unification de l'Écosse et de l'Angleterre en 1707, l'Écosse conserve sa propre cour suprême, la Court of Session.

[Le texte de l'interview](#)

[Commentaire dans la presse écossaise](#)

---

### La visio-conférence sera limitée jusqu'en mars 2021



Le 22 octobre 2020, les fédérations syndicales à Bruxelles ont modifié leur guide d'urgence pour les CE européens et de la SE, qu'elles avaient élaboré en mars 2020 pour les sessions en ligne (voir [rapport dans EWC News 1/2020](#)). Comme la pandémie de Corona continue plus longtemps que prévu, ils ne demandent plus le report des réunions annuelles du CEE et recommandent plutôt des principes pour l'utilisation temporaire de la visio-conférence.

Les réunions physiques devraient à nouveau la norme à partir de mars 2021. Les outils numériques ne doivent pas éliminer le droit aux réunions en face à face, sans quoi un travail efficace et une communication solide entre les délégués ne seraient pas possibles (voir [rapport dans EWC News 3/2020](#)). Les syndicats recommandent d'utiliser un système de vidéoconférence de la meilleure qualité et de répartir les réunions sur plusieurs jours, qui ne devraient pas dépasser une demi-journée à chaque fois. Le guide comprend également des règles pour le vote à bulletin secret et un modèle d'accord qui peut être conclu avec la direction centrale. Les groupes spéciaux de négociation ne devraient pas tenir de réunions virtuelles durant la phase initiale, car les délégués ne se connaissent généralement pas encore très bien. Le guide est disponible en huit langues.

[Le texte du guide d'urgence actualisé](#)

[Télécharger des versions linguistiques supplémentaires](#)

---

### L'Allemagne et la France élargissent la base juridique de la vidéoconférence

Depuis le 26 novembre 2020, les réunions des CSE en France sont possibles sous forme de vidéoconférences ou de conférences téléphoniques et de résolutions par messagerie instantanée. L'employeur, qui en France convoque et préside toujours les réunions, doit informer à l'avance les représentants des salariés. Dans certains cas, ils peuvent refuser une réunion virtuelle, notamment en cas de licenciements collectifs. La majorité des élus doit notifier leur avis au moins 24 heures avant le début de la réunion. Un règlement similaire existait déjà à l'été 2020 (voir [rapport dans EWC News 2/2020](#)).



[Le texte du règlement](#)

[Commentaire du syndicat FO sur le règlement](#)

En Allemagne, l'utilisation de la vidéoconférence, qui est exceptionnellement autorisée depuis mars 2020 (voir [rapport dans EWC News 2/2020](#)), sera prolongée au-delà de la fin de l'année jusqu'au 30 juin 2021. Normalement, les comités d'entreprise en Allemagne ne peuvent se réunir et adopter des résolutions que dans le cadre d'une réunion présentielle. Le règlement spécial ne signifie pas que l'employeur peut interdire les réunions présentielles du comité d'entreprise. Seul le président élu décide de cela, ce qui a été confirmé par les tribunaux (voir [rapport dans EWC News 3/2020](#)). Ce règlement spécial s'applique également aux comités d'entreprise européens et aux comités de la SE s'ils sont soumis au droit allemand. Les associations patronales de l'industrie métallurgique et électrique veulent établir la vidéoconférence sur une base permanente et créer une législation illimitée à cette fin.

[Rapport sur la prolongation du délai](#)

[Commentaire juridique sur le règlement extraordinaire](#)

## 2. Évolution actuelle au niveau européen

## Les syndicats critiquent l'inaction de l'Autorité européenne du travail



Le 16 octobre 2020, date anniversaire de la création de l'Autorité européenne du travail (AET), les fédérations syndicales européennes ont exprimé leur déception quant à son travail jusqu'à présent. Dans une lettre ouverte à la Commission européenne, ils ont critiqué son inaction dans les neuf premiers cas de plainte qui lui ont été soumis le jour de sa fondation (voir [rapport dans EWC News 4/2019](#)).

L'AET a pour mission de renforcer la coopération entre les autorités nationales en matière de droit du travail et de droit social et de contribuer à garantir le respect du droit communautaire par des contrôles conjoints. Les fraudes et les infractions potentielles aux règlements, par exemple en cas de détachement transfrontalier des travailleurs (voir [rapport dans EWC News 4/2017](#)), doivent être mieux détectées qu'auparavant. Les neuf cas de plaintes signalés par les syndicats en 2019 y sont liés. Six d'entre eux concernent l'Allemagne. Avec la lettre ouverte, ils ont maintenant soumis deux autres cas de plainte.

[Rapport sur les neuf cas de plaintes](#)

[Le texte de la lettre ouverte](#)

[Rapport de fond sur l'emploi mobile](#)

---

## La gouvernance d'entreprise durable devrait devenir une norme européenne

Le 26 octobre 2020, la Commission européenne a lancé une consultation publique en ligne sur le droit des sociétés. Il vise à améliorer d'ici l'été 2021 le cadre juridique de l'UE en matière de gouvernement d'entreprise. Au lieu de rechercher des bénéfices à court terme, les entreprises devraient se concentrer davantage sur la création de valeurs durables et mieux concilier les intérêts des actionnaires, des dirigeants, des employés et de la société. Elle inclut également la protection de droits de l'homme dans la chaîne d'approvisionnement et les préoccupations environnementales.



La consultation se déroulera jusqu'au 8 février 2021 et s'adresse à de nombreuses parties prenantes, notamment les syndicats, les comités d'entreprise et les membres des conseils de surveillance. Bien que la participation des salariés aux conseils de surveillance ne soit pas au cœur de la consultation, elle a été incluse dans une étude réalisée par les auditeurs EY pour le compte de la Commission européenne en juillet 2020.

[Plus d'informations sur l'initiative](#)

[Le questionnaire de la consultation publique](#)

[L'étude sur le gouvernement d'entreprise durable](#)

La Fondation Hans Böckler souligne que les entreprises ayant des représentants des travailleurs au conseil de surveillance ont obtenu de meilleurs résultats depuis la crise financière que les entreprises sans cogestion. Ils forment davantage, offrent une plus grande sécurité d'emploi, comptent davantage de femmes au sein du conseil de surveillance, accordent plus d'attention à la durabilité dans les décisions quotidiennes, recherchent plus souvent le dialogue avec les parties prenantes et lient plus fréquemment la rémunération du conseil de surveillance aux objectifs de durabilité. Le 11 février 2020, la Confédération allemande des syndicats (DGB) avait déjà présenté les points clés d'une directive-cadre sur l'information, la consultation et la cogestion des entreprises. Depuis octobre 2019, plus de 80 organisations non gouvernementales et syndicats ont lancé un appel en faveur de lignes directrices de l'UE sur les droits de l'homme et la protection de l'environnement.

[Informations de la Fondation Hans Böckler](#)

[Les points clés de la DGB](#)

[L'appel sur les droits de l'homme et la protection de l'environnement](#)

---

## La Médiatrice critique le contrat de consultance attribué à une société de fonds américaine

Le 23 novembre 2020, la Médiatrice européenne Emily O'Reilly a présenté un rapport d'enquête sur l'attribution d'un contrat d'étude à BlackRock Investment Management. La Commission européenne aurait dû examiner de près les éventuels conflits d'intérêts avec l'investisseur américain lorsqu'elle lui a attribué le contrat d'étude sur les critères écologiques et sociaux en matière d'investissement en mars 2020. La société de fonds gère et investit des milliards de dollars d'actifs. Les critiques du Parlement européen estiment qu'il s'agit de transformer le renard en gardien du poulailler.





Le 29 avril 2020, dans une lettre ouverte, 92 associations de défense de l'environnement et de lutte contre la mondialisation ainsi que des syndicats avaient demandé à la Commission européenne, d'annuler le contrat de consultance. La Commission européenne a rejeté ces critiques. Elle a déclaré que l'offre de 280 000 € de BlackRock avait été la plus avantageuse financièrement et que tous les autres offreurs avaient demandé près du double pour cette étude approfondie. La Médiatrice a critiqué BlackRock pour avoir offert son savoir-faire à un prix de dumping afin d'influencer la réglementation politique dans le domaine de ses propres intérêts commerciaux. Les règles de l'UE ne sont pas assez solides et claires pour permettre aux fonctionnaires compétents d'identifier les conflits d'intérêts, a-t-elle déclaré. Un médiateur européen existe depuis 1995. Il enquête sur les plaintes relatives à des cas de mauvaise administration de la part des institutions de l'UE.

[La lettre ouverte contre le contrat d'étude BlackRock](#)

[Le communiqué de presse de la Médiatrice](#)

[Le rapport détaillé de la Médiatrice](#)

[Rapport de presse sur la décision de la Médiatrice](#)

### 3. Y a-t'il une alternative à la réduction des effectifs ?

#### **Le comité d'entreprise de la SE apporte sa contribution aux négociations nationales**

Le 5 octobre 2020, le comité d'entreprise d'Airbus SE a émis son avis sur le projet Odyssey, qui, selon les plans de la direction centrale, prévoit la suppression de 15 000 emplois d'ici la fin 2021. Le processus d'information et de consultation à ce sujet avait débuté le 30 juin 2020 et comportait dix réunions. Le comité d'entreprise de la SE s'appuie exclusivement sur des mesures volontaires de réduction des effectifs, mais n'a pas pu se faire entendre. C'est pourquoi les négociations sur cette question fondamentale se déroulent désormais séparément dans chaque pays.



Afin de pouvoir évaluer et bien comprendre le projet, il a fait appel à deux cabinets de conseil. Avec leur soutien, il a été possible de mener un dialogue approfondi dans les secteurs opérationnels concernés ainsi qu'avec la direction du groupe. Le rapport qui en résulte contient des analyses concernant les transferts de personnel, les réductions d'emplois et de compétences, les mesures sociales d'accompagnement et les redéploiements sur les différents sites en Europe. La direction centrale a accepté d'examiner toutes les alternatives proposées et de les discuter au cours des négociations dans chaque pays. Le comité d'entreprise de la SE met le rapport à disposition de tous les CE locaux « afin d'éliminer tout risque de licenciement forcé. La crise - déclenchée par la pandémie de Corona - ne doit pas se faire au détriment des salariés. »

#### **Un suivi recherché au niveau européen**

Le comité d'entreprise de la SE a également demandé la poursuite des réunions mensuelles jusqu'à la mise en œuvre complète du projet Odyssey, afin de garantir que des négociations constructives aient lieu dans tous les pays, ainsi que pour assurer un suivi et une consolidation des mesures sociales. Les négociations collectives sur l'avenir de l'emploi en Allemagne ont débuté le 24 septembre 2020 et une convention collective sur la sécurité de l'emploi a été signée en France le 12 octobre 2020. Il n'y aura pas de licenciements forcés sur les sites allemands d'Airbus au moins jusqu'à la fin mars 2021.

[Communiqué de presse de la Fédération européenne des syndicats de l'industrie](#)

[Rapport sur les manifestations de début juillet 2020](#)

[Rapport sur le début des négociations collectives en Allemagne](#)

[Communiqué de presse sur la conclusion de l'accord en France](#)

---

#### **Un vote de lutte au sein du conseil de surveillance irrite les syndicats**

Le 30 septembre 2020, le conseil de surveillance de Continental, l'équipementier automobile allemand basé à Hanovre, qui est soumis à une cogestion paritaire, a décidé de supprimer 4 800 emplois et de fermer les usines d'Aix-la-Chapelle et de Karben (près de Francfort) contre les votes des dix représentants des salariés. Le 18 novembre 2020, la fermeture de l'usine de Roding, dans le Haut-Palatinat, était à l'ordre du jour, et le camp des salariés était à nouveau mis en minorité. Le vote décisif a été exprimé par le président du conseil de surveillance du côté des actionnaires, qui dispose d'une



double voix en cas d'égalité des voix. Dans les conseils de surveillance allemands, de telles batailles de votes sont très rares ; en règle générale, un consensus est recherché avant la réunion. En juin 2017, la fusion des producteurs de gaz Linde et Praxair avait conduit à une situation similaire avec une couverture médiatique considérable (voir [rapport dans EWC News 2/2017](#)).

Continental est aux prises avec la crise de Corona et veut en même temps se concentrer davantage sur la numérisation et l'électromobilité. Dans le monde entier, 30 000 emplois sont en jeu, dont 13 000 en Allemagne. Le ministre allemand du Travail Hubertus Heil (Parti social-démocrate) avait exprimé son irritation face à la balance, et le chef du syndicat IG BCE, Michael Vassiliadis, a même parlé d'un « concept de coupe blanche. Continental a mis toute l'équipe devant le fait accompli, a endommagé sa propre culture d'entreprise et a piétiné la cogestion. »

[Rapport de presse sur la situation](#)

### **Demande pour une réforme de la codétermination dans les entreprises allemandes**

La rapidité et le manque de volonté de parvenir à un compromis de la part de la direction de Continental, qui laisse également les comités d'entreprise sans possibilité d'étudier des alternatives aux fermetures de sites avec l'aide de consultants externes, ont durement frappé l'IG BCE et son approche de partenariat social. Le 10 novembre 2020, il a donc lancé une initiative politique pour une meilleure gouvernance d'entreprise et une résolution durable des conflits au sein des conseils de surveillance des grandes entreprises. Il exige qu'en cas de décisions importantes (par exemple, changement de forme juridique en SE, transfert du siège social à l'étranger, vente d'entreprises, fusions, rachats, fermetures d'usines, licenciements collectifs), en cas de conflit entre le capital et le banc des salariés au sein du conseil de surveillance, un médiateur neutre soit nommé, sur lequel le conseil a préalablement donné son accord à la majorité des deux tiers. La proposition d'accord du médiateur ne peut être rejetée qu'à la majorité des deux tiers du conseil de surveillance. Le 27 octobre 2020, le groupe parlementaire social-démocrate SPD avait déjà présenté un document de position sur l'élargissement de la codétermination.

[La proposition de réforme du syndicat IG BCE](#)  
[Rapport de presse sur la proposition du IG BCE](#)  
[Le document de position du SPD](#)

---

### **La Finlande veut étendre la codétermination**

Le 19 novembre 2020, le ministère finlandais du Travail a présenté le rapport d'un groupe de travail sur la réforme de la cogestion impliquant les associations d'employeurs et les syndicats. Une consultation publique se déroulera jusqu'au 15 janvier 2021, après quoi le gouvernement rédigera un projet de loi qui sera adopté par le Parlement au début du mois de mars 2021. L'objectif de la réforme de la « loi sur la coopération au sein de l'entreprise » est d'impliquer les représentants des salariés dans le développement stratégique de l'entreprise à un stade plus précoce qu'auparavant et de renforcer l'influence en cas de réorganisation. Ils devraient pouvoir soumettre des propositions et négocier des solutions alternatives (« change negotiations »).



La réforme améliorerait l'accès des représentants des travailleurs à l'information. Les employeurs seraient tenus de faire rapport au moins une fois par trimestre sur la situation financière de l'entreprise, les règles et pratiques sur le lieu de travail, la structure du personnel, les compétences nécessaires et le bien-être des employés. Un plan de développement du personnel doit ensuite être élaboré conjointement. La participation des salariés est également améliorée au plus haut niveau de la gouvernance d'entreprise, où ils ont droit à un cinquième des sièges dans toutes les entreprises de 150 salariés ou plus. À l'avenir, ils auront droit à une formation afin de mieux remplir leur rôle au sein du conseil d'administration. Depuis juin 2019, la Finlande a un gouvernement rouge-rouge-vert avec la participation de deux partis libéraux de gauche. L'accord de coalition prévoit l'extension de la cogestion « pour renforcer la confiance entre employeurs et employés ». Auparavant, la Finlande avait un gouvernement conservateur avec la participation d'un parti populiste de droite, ce qui a déclenché une grève générale en septembre 2015 (voir [rapport dans EWC News 3/2015](#)).

[Communiqué de presse du gouvernement](#)  
[Représentation sur le lieu de travail en Finlande](#)

## 4. Les OPA hostiles occupent les comités d'entreprise

### Les comités d'entreprise français imposent un gel temporaire des fusions



Le 9 octobre 2020, à la demande de plusieurs CSE de la société d'eau et de déchets Suez, un tribunal de Paris a suspendu l'acquisition de 30 % des actions par son concurrent Veolia Environnement. Les travailleurs, ensemble avec la direction de Suez, veulent préserver l'indépendance de l'entreprise de tradition et manifestent depuis des semaines avec le slogan « Always Suez » (voir [rapport dans EWC News 3/2020](#)). Veolia avait acquis les actions pour 3,4 milliards € le 5 octobre 2020, mais n'est pour l'instant pas autorisé à exercer ses droits de vote.

Suite à la décision de justice, les actions des sociétés concernées ont fortement diminué. La Cour d'appel de Paris a confirmé le jugement le 19 novembre 2020, arrêtant l'OPA hostile pendant plusieurs mois, comme dans l'affaire Gaz de France en 2006 (voir [rapport dans EWC News 1/2008](#)).

Le tribunal a accepté la demande d'injonction parce que les élus de Suez n'avaient pas été informés et consultés sur les « décisions déjà prises ». Selon le secrétaire du comité d'entreprise européen : « Il faut que nous ayons une information détaillée, fondée économiquement et à visée sociale pour permettre à la représentation salariale d'avoir un avis éclairé et motivé. » Jusqu'à présent, il n'y a eu que des informations par la presse. Si le rachat se poursuit, 10 000 emplois seraient menacés, dont la moitié en France. Dans sa lutte contre la prise de contrôle hostile, la direction de Suez a subi une défaite le 19 novembre 2020. Le tribunal de commerce de Nanterre, en banlieue parisienne, a interdit le transfert de la division de distribution d'eau dans une fondation néerlandaise. Cela devait entraver la vente prévue de la division de Veolia Environnement à un fonds de placement privé.

#### L'affaire dans l'affaire

La presse a qualifié de « Blitzkrieg » la stratégie de Veolia Environnement pour conquérir son rival. Le succès des comités d'entreprise devant les tribunaux en aurait fait une « guerre des tranchées », dont personne ne peut prédire l'issue. Le paquet d'actions appartenait au groupe d'électricité Engie, dont l'État français détient 24 % des parts. Un vote de bataille s'ensuivit au sein du conseil d'administration d'Engie sur la question de savoir s'il fallait vendre les actions de Suez à Veolia Environnement. Les 13 membres comprennent quatre représentants des salariés et trois représentants du gouvernement. Sept membres ont voté en faveur de la vente des actions et quatre contre (dont les trois représentants du gouvernement). Deux représentants des salariés du syndicat CFDT n'ont pas assisté à la réunion, apparemment à la demande du bureau présidentiel français. Le Parti « La France insoumise » veut clarifier tous ces événements avec une commission d'enquête parlementaire.

[Rapport de presse sur la décision de la Cour](#)

[Rapport de presse sur la transaction](#)

[Entretien avec l'avocat des comités d'entreprise](#)

[Rapport de presse sur la décision de la Cour d'appel](#)

### Sauvegarde des droits à la pension et des normes sociales

Le 29 octobre 2020, la direction de G4S, en collaboration avec le CE européen, a appelé les actionnaires à rejeter une offre publique d'achat hostile. G4S, basé dans le Grand Londres, est le plus grand fournisseur de services de sécurité au monde (y compris le transport de fonds, le gardiennage et la gestion des installations) avec 533 000 employés dans 85 pays. Depuis le 30 septembre 2020, la société canadienne GardaWorld tente d'avaloir G4S, un concurrent britannique cinq fois plus important. Le 9 octobre 2020, le groupe de sécurité américain Allied Universal a également soumis une offre. Elle est deux fois plus grande que GardaWorld, mais reste considérablement plus petite que G4S.



Les enjeux sont importants pour les travailleurs concernés, notamment en ce qui concerne leurs droits à la retraite. Mais le CEE souligne d'autres aspects dans sa déclaration publique. Par exemple, elle demande la création d'un comité économique européen pour mieux évaluer les conséquences des futures restructurations. Les deux parties doivent s'engager à préserver les emplois et les conditions de travail existants. Jusqu'à présent, GardaWorld n'a pris cet engagement que pour le Royaume-Uni. Le CEE fait l'éloge des relations industrielles européennes, du dialogue social et des négociations collectives chez G4S et note que GardaWorld n'a pas d'antécédents sur ces questions. Elle se plaint que des problèmes de droits de l'homme et de droits du travail ne sont pas résolus dans les deux entreprises en dehors de l'Europe.



Les membres du CEE préconisent une approche moderne des relations industrielles avec un dialogue social régulier au niveau national, européen et mondial. Cette démarche doit être complétée par une présentation transparente dans le rapport annuel du groupe, avec une section spéciale pour les avis des élus. G4S a un CEE depuis 1996 (voir [rapport dans EWC News 4/2012](#)) et a conclu un accord-cadre international avec les syndicats en 2008 (voir [rapport dans EWC News 4/2008](#)).

[Rapport de presse sur l'OPA hostile](#)  
[L'avis du comité d'entreprise européen](#)  
[L'avis du syndicat britannique GMB](#)

## 5. Les décisions de justice et les amendes

### Une société suédoise de commerce de textiles doit payer une amende record



Le 1er octobre 2020, le commissaire à la protection des données et à la liberté d'information de Hambourg a infligé une amende de 35,3 millions € à la société Hennes & Mauritz Online Shop, enregistrée à Hambourg. Son centre de services à Nuremberg recueille depuis 2014 des informations privées sur plusieurs centaines d'employés à leur insu, notamment sur leur état de santé et leur vie relationnelle. Par le biais de conversations individuelles et des informations captées dans les couloirs, les superviseurs ont acquis une large connaissance de la vie privée de chaque employé, allant des détails inoffensifs aux problèmes familiaux en passant par les confessions religieuses. Ils ont stocké ces informations dans un dossier personnel numérique très détaillé. En raison d'une erreur de configuration, ces données ont été accessibles à l'ensemble du personnel pendant quelques heures en octobre 2019 et ont été accidentellement découvertes par certains employés. H&M veut maintenant verser aux personnes concernées une compensation financière de 2 500 € pour atteinte à leur vie privée. Le scandale a également conduit à la première élection d'un comité d'entreprise au centre de services de Nuremberg en été 2020.

[Communiqué de presse du commissaire à la protection des données](#)  
[Rapport sur fond de l'affaire](#)

L'amende est destinée à dissuader les employeurs de violer la vie privée et est basée sur le règlement de l'UE à l'égard du traitement des données à caractère personnel, qui est en vigueur depuis mai 2018 (voir [rapport dans EWC News 1/2016](#)). Selon l'article 83, les amendes doivent être « effectives, proportionnées et dissuasives » et peuvent aller jusqu'à 4 % du chiffre d'affaires annuel total réalisé dans le monde. Le considérant 36 de la directive CEE exige également « des sanctions effectives, dissuasives et proportionnées à la gravité de l'infraction ». Cependant, dans un rapport de mai 2018, la Commission européenne a constaté « que dans la plupart des États membres, des sanctions dissuasives et proportionnées ne sont pas imposées » lorsque les droits des comités d'entreprise européens sont ignorés (voir [rapport dans EWC News 2/2018](#)).

[Le règlement à l'égard du traitement des données](#)

---

### Le licenciement de la vice-présidente du CEE est déclaré nul et non avenu

Le 13 octobre 2020, la Cour suprême de Madrid a statué sur la question de savoir si un membre du CEE peut être licencié pour avoir divulgué des informations confidentielles du CE européen aux élus en Espagne. L'entreprise américaine IBM avait licencié la vice-présidente du CEE sans préavis, ce que les juges ont considéré comme une violation de la liberté syndicale garantie par la constitution. En plus de son salaire complet, elle a reçu une indemnité de 18 000 € (le plafond en Espagne est de 25 000 €) et a pu reprendre le travail au bout de cinq mois.



En février 2018, immédiatement après une réunion du CEE, elle avait informé les comités d'entreprise espagnols d'une réduction de personnel imminente. Les comités d'entreprise ont ensuite informé les travailleurs. Le 9 avril 2018, elle a été sommairement licenciée, alors qu'elle était employée par l'entreprise depuis 1984 et qu'elle était membre du CEE depuis 1999. Le 3 septembre 2018, un tribunal social de Madrid a déclaré le licenciement nul. Cependant, la société a continué à poursuivre jusqu'à la Cour suprême et a échoué dans tous les cas. La directive européenne stipule explicitement que les membres du CEE peuvent (et doivent) informer les comités d'entreprise de leur pays. L'information directe des travailleurs au sein du CEE n'est prévue que s'il n'y a pas de représentation des travailleurs dans un pays pour une partie ou la totalité des travailleurs.

## Les réductions de personnel ne sont en principe pas soumises à la confidentialité

La Cour suprême a pris une décision d'une très grande portée. Même si les informations relatives à une restructuration sont expressément déclarées confidentielles par la direction centrale, elles ne peuvent jamais être soumises à l'obligation de secret au sein du CEE si des emplois sont concernés. La Cour de justice européenne partage ce point de vue dans un arrêt de 2005 : un représentant des salariés au conseil d'administration d'une banque danoise a informé son syndicat d'un projet de fusion. Selon la Cour, une telle violation du devoir de confidentialité est admissible si les informations sont transmises afin de remplir des tâches syndicales (voir [rapport dans EWC News 3/2009](#)).

Ce principe est également repris par la directive européenne sur la protection des secrets d'affaires de juin 2016. L'obtention et la divulgation de secrets d'affaires sont toujours considérées comme licites dans le cadre de l'utilisation du droit des représentants des travailleurs à l'information, à la consultation et à la participation et dans le cadre de la défense collective des intérêts des travailleurs, y compris la codétermination (articles 3 et 5 et considérant 18).

[La directive européenne sur la protection des secrets d'affaires](#)

## Un fabricant d'ordinateurs américain perd la bataille juridique contre son CEE



Le 2 décembre 2020, le Comité central d'arbitrage de Londres (CAC), première instance de la loi britannique sur les CEE, a jugé que la direction centrale de HP Inc. n'avait pas correctement informé le CEE de 349 suppressions de postes. Le 7 mai 2020, le CEE a tenu une vidéoconférence extraordinaire au cours de laquelle la direction centrale n'a fourni qu'une documentation superficielle. La direction a affirmé que toutes les informations importantes n'étaient disponibles qu'aux États-Unis.

Lors de l'audition vidéo orale du 5 novembre 2020, le CEE a fait valoir qu'en raison d'un manque de données sur les entreprises, il n'était pas en mesure « de procéder à une évaluation en profondeur de l'incidence éventuelle » comme l'exige l'article 2 f de la directive CEE. Il n'a donc pas été en mesure de donner un avis. L'entreprise a néanmoins procédé aux réductions de personnel prévues. Le CAC, après avoir examiné de nombreux documents, procès-verbaux et courriels, a confirmé l'avis du CEE mais n'a imposé aucune sanction. En juillet 2019, la Cour d'appel du travail pour l'Angleterre et le Pays de Galles avait déjà rejeté la demande de mesures injonctives du CEE dans le cas comparable de l'entreprise américaine Oracle (voir [rapport dans EWC News 3/2019](#)).

Le CAC a notamment fondé sa décision sur les aspects suivants : La direction centrale n'a pas présenté de raisons commerciales pour justifier les suppressions d'emplois spécifiques dans chaque cas. Il n'y avait pas non plus de ventilation par pays et par activité. Les informations sur les économies et les coûts impliqués étaient insuffisantes. L'impact sur les autres employés et clients n'a pas non plus été communiqué. En fait, la réunion du 7 mai 2020 a été une sorte d' « événement cinématographique » sans qu'il soit possible d'analyser le concept de restructuration. La décision du CAC sur HP Inc. rappelle la décision de justice dans le cas de l'équipementier de télécommunications Alcatel-Lucent en France en avril 2007 (voir [rapport dans EWC News 2/2007](#)).

## Décision du CAC malgré un changement de législation nationale

HP Inc., le successeur de Hewlett-Packard, est le plus grand fabricant d'imprimantes au monde avec 40 % de parts de marché. En octobre 2015, la division « clients professionnels » a été scindée sous le nom de Hewlett Packard Enterprise (HPE). Sur les 300 000 employés d'origine dans le monde, seuls 50 000 restent chez HP Inc., principalement dans la vente et le service. Il y a eu une affaire judiciaire chez Hewlett-Packard en 2012. Là encore, cela a été déclenché par une information insuffisante sur les licenciements collectifs (voir [rapport dans EWC News 3/2012](#)). Ensuite, le CEE a été dissous et renégocié pendant des années dans les entreprises successeurs (voir [rapport dans EWC News 1/2017](#)). Dans les deux cas, les négociations avec HPE et HP Inc. ont échoué et les deux entreprises fonctionnent sur la base des prescriptions subsidiaires (« par effet de la loi »). Le CEE de HP Inc. était auparavant régi par le droit britannique et, depuis le 1er novembre 2020, par le droit irlandais. Il représente 9 350 salariés dans le marché unique européen. Bien que les licenciements soient terminés et que le CAC ne soit plus compétent, la procédure a été menée à terme. En Allemagne, de telles actions sont rejetées lorsqu'elles concernent des transactions passées et achevées, comme ce fut le cas récemment avec Deutsche Telekom (voir [rapport dans EWC News 2/2019](#)).

[La décision du CAC](#)

## 6. Négociations sur les accords de CEE



## Une entreprise familiale française intègre des ateliers de réparation automobile allemands

Le 7 octobre 2020, le comité d'entreprise européen de Mobivia a été constitué par vidéoconférence. Avant cela, un groupe spécial de négociation avait complètement révisé l'accord CEE en vigueur depuis 2005. Mobivia est basée à Sainghin-en-Mélantois près de la frontière belge et a acquis en 2016 le groupe allemand ATU qui compte 10 000 employés en Allemagne et en Autriche. En conséquence, Mobivia a doublé sa taille avec 2 070 ateliers dans 19 pays et est devenu le leader du marché européen de l'entretien des véhicules. Le CEE représente 21 300 salariés dans huit pays de l'UE.



Dans le nouveau CEE, la main-d'œuvre allemande de l'ATU représente un peu moins de la moitié de la main-d'œuvre européenne de Mobivia et dispose de cinq des 14 sièges. Le bureau est composé de cinq représentants des salariés, deux d'Allemagne et de France et un du Portugal. Le CEE est présidé par l'employeur, avec un secrétaire allemand et un adjoint français. Ils se réunissent au moins une fois par trimestre. Les 14 membres du CEE se réunissent également tous les trimestres. En outre, le bureau peut convoquer à tout moment une réunion plénière extraordinaire du CEE. Les réunions se tiennent exclusivement en France. La veille, les représentants des travailleurs se réunissent pour une réunion préliminaire interne, à laquelle chaque syndicat peut envoyer un membre suppléant. Lors des réunions plénières, non seulement la direction centrale fait rapport, mais aussi les directions des différents pays.

Ce qui est atypique pour un CEE français : il n'y a pas de budget fixe. Selon le modèle allemand, la direction centrale prend en charge tous les frais, y compris les frais de conseil juridique pour le CEE. Chaque membre et membre suppléant peut bénéficier de dix jours de formation au cours du mandat de quatre ans, dont quatre jours individuels dans son pays d'origine respectif. En plus des heures de réunion, les membres du bureau ont droit à 15 jours de détachement par an, les autres délégués à sept jours. Le bureau a également droit à un total de douze jours par an pour visiter les succursales. Comme il est d'usage en France, le CEE charge une fois par an un expert comptable pour analyser les bilans de l'entreprise.

[Rapport sur la réunion constitutive](#)

---

## L'opérateur français de maisons de retraite fait échouer les négociations



Le 23 octobre 2020, les négociations sur un accord CEE pour Orpea ont échoué. Le groupe français exploite environ 1 000 établissements de plus de 80 000 lits dans 14 pays de l'UE et s'est fortement développé grâce à des acquisitions. En Allemagne, il occupe la quatrième place dans ce secteur. Le leader du marché européen est Korian, où un accord CEE exemplaire a été signé en avril 2019 (voir [rapport dans EWC News 2/2019](#)).

Suite à la demande d'établissement d'un CEE en novembre 2017, la réunion constitutive du groupe spécial de négociation a eu lieu en avril 2018 à Bischoffsheim (Alsace). La direction centrale a attendu la fin de la période de négociation de trois ans pour présenter son premier projet d'accord CEE. En plein milieu de la pandémie de Corona, elle souhaitait désormais achever les négociations au cours d'une réunion en présentiel d'un seul jour et refusait une vidéoconférence. Tous les délégués ont refusé de voyager. En conséquence, un CEE est maintenant mis en place à Orpea « par effet de la loi » sur la base des prescriptions subsidiaires du code du travail français pour les 60 000 salariés de l'UE.

La direction du groupe listé a attiré à plusieurs reprises l'attention sur elle par un comportement antisyndical. En France, les représentants des salariés de la CGT ont été espionnés, et en Belgique, des grèves ont eu lieu pour cause de sous-effectif. La filiale allemande Celenus était impliquée dans un conflit avec le syndicat ver.di qui a duré des années.

[Rapport sur la réunion constitutive du GSN](#)  
[Communiqué de presse sur l'échec des négociations](#)  
[Rapport sur les événements en Allemagne](#)

## 7. Situations inhabituelles pour les comités d'entreprise européens

## Un fournisseur de logiciels allemand change pour la énième fois de forme juridique

Depuis le 18 juin 2020, CompuGroup Medical (CGM), dont le siège se trouve à Coblenz, est une SE & Co. KGaA (société en commandite par actions). L'entreprise familiale cotée en bourse développe des logiciels pour le secteur de la santé et s'est convertie en février 2016 à la forme juridique de société européenne (SE), gelant ainsi la participation d'un tiers des travailleurs au conseil de surveillance (voir [rapport dans EWC News 1/2016](#)). Aujourd'hui, il n'y a plus du tout de cogestion dans la SE et les deux représentants des travailleurs au conseil de surveillance de la SE ont perdu leur mandat.



Bien que la KGaA soit désormais soumise à la co-détermination paritaire allemande, le conseil de surveillance a moins de droits que dans une SE. Sur les douze membres - suite aux élections qui doivent avoir lieu prochainement - quatre représentants des salariés sont issus des élus de l'entreprise et deux sont des permanents syndicaux. Le comité d'entreprise de la SE, composé de 20 membres, a également été dissous. Bien que les travailleurs puissent demander la mise en place d'un comité d'entreprise européen « normal », les négociations peuvent durer jusqu'à trois ans. Entre-temps, il n'y a plus de représentation transnationale pour les sites dans 15 pays européens. Le groupe CGM compte 6 300 employés dans le monde entier et est également représenté en Afrique du Sud, en Turquie et aux États-Unis. Chez le producteur de semences KWS Saat, qui en juillet 2019 s'est également transformé en SE & Co. KGaA, le comité d'entreprise de la SE a été transformé en CEE et a pu continuer à travailler sans problème (voir [rapport dans EWC News 4/2019](#)).

[Le rapport sur la conversion](#)

---

## Le négociant en matériaux de construction et en énergie renonce au GSN



Depuis le 24 septembre 2020, le groupe team de Süderbrarup (près de Flensburg) opère en tant que société européenne (SE). L'entreprise compte 3 200 employés et n'est représentée qu'en Allemagne. Alors que la forme juridique SE est généralement utilisée pour échapper à la codétermination, c'est exactement le contraire dans le team SE. Auparavant, le conseil de surveillance comptait quatre représentants des salariés et huit représentants des actionnaires.

Dans la nouvelle SE, la parité est désormais presque atteinte : cinq des onze membres du conseil de surveillance sont nommés par le comité de groupe allemand. La structure reflète donc les rapports de majorité que la loi allemande sur la cogestion prévoit en cas de contestation des votes au sein du conseil de surveillance : la partie des salariés peut toujours être mise en minorité en raison du droit de vote double du président. Un accord de SE basé uniquement sur une participation d'un tiers n'aurait pas été une solution de repli avec bien plus de 2 000 salariés.

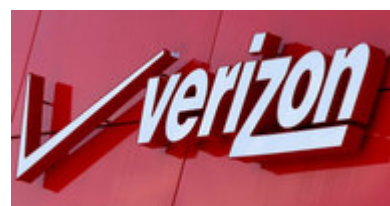
L'accord de codétermination a été conclu entre la direction et le comité de groupe allemand le 11 décembre 2019. Elle ne prévoit pas la création d'un comité d'entreprise SE, car il n'y a pas de salariés à l'étranger. Pour la même raison, aucun groupe spécial de négociation (GSN) n'a été constitué. Dans son plan de fusion, la direction décrit cette opération comme un acte bureaucratique inutile. Toutefois, la renonciation à un GSN n'est possible que dans le cadre de la directive européenne sur les fusions. Les règles standard sont alors automatiquement appliquées (voir [rapport dans EWC News 4/2017](#)).

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

---

## La direction américaine déclare dissous son CEE

Depuis le 20 octobre 2020, il n'y a plus de CE européen au sein du groupe informatique Verizon. La filiale britannique a informé le précédent président élu français de cette décision. Le siège aux États-Unis a donné instruction à la filiale en Irlande de lancer de nouvelles élections, mais cela a été très lent. La direction est en colère contre le CEE parce qu'il a fait appel aux tribunaux à plusieurs reprises. Le 1er octobre 2020, une amende a même été imposée à l'entreprise (voir [rapport dans CEE News 3/2020](#)).

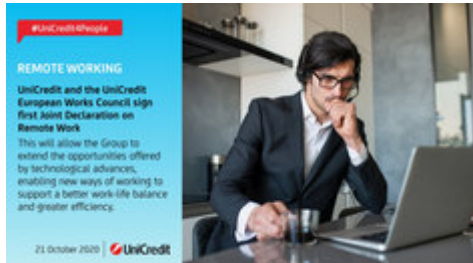


La direction fait valoir que l'accord CEE précédent selon le droit britannique, était d'une durée de quatre ans et n'a pas été renouvelé. Il ne prévoit aucune suite. Par conséquent, le CEE a été

automatiquement dissous. Il devrait maintenant être complètement réélu en tant que CEE « par force de loi » sur la base des prescriptions subsidiaires de la directive européenne. Dans la période intérimaire, qui peut durer jusqu'à un an, il n'y a pas de CEE. Verizon peut donc mettre en œuvre des restructurations sans information et consultation. Le CEE (qui n'existerait plus selon la direction) a déposé une plainte contre cet avis juridique auprès du Comité central d'arbitrage (CAC) à Londres le 15 décembre 2020. Le CEE a été fondé en mars 2009 (voir [rapport dans EWC News 2/2009](#)).

## 8. Différend relatif aux accords d'entreprise transnationaux

### Déclaration commune sur le télétravail chez UniCredit



Le 21 octobre 2020, une déclaration sur le télétravail a été signée entre la direction centrale et le comité d'entreprise européen de la banque italienne UniCredit, couvrant plus de 90 000 employés en Europe. Outre l'Italie, l'Allemagne et l'Autriche, la banque est particulièrement présente en Europe centrale et orientale. Les lignes directrices, les principes et les normes minimales de la déclaration sont mis en œuvre par le biais de négociations locales dans les pays respectifs.

La déclaration commune vise déjà à atteindre un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée dans la période post-Corona. Le bureau à domicile ne devrait être possible que sur une base volontaire et les heures de travail normales devraient être respectées, il existe donc un droit à la déconnexion. Le respect de la vie privée et la protection des données personnelles sont importants. Au siège et dans les installations centrales de chaque pays, 40 % du temps de travail peut être transféré au bureau à domicile sur une base hebdomadaire ou mensuelle (par exemple, deux jours par semaine), tandis que dans les succursales, ce pourcentage est de 20 % (par exemple, un jour par semaine).

Le comité restreint du CEE contrôlera régulièrement la mise en œuvre. La déclaration fait explicitement référence à une prise de position des partenaires sociaux européens du secteur financier sur l'impact de la numérisation sur l'emploi à partir de novembre 2018. À UniCredit, il y a déjà quatre accords transnationaux avec le comité d'entreprise européen et, depuis janvier 2019, un accord-cadre international avec les syndicats (voir [rapport dans EWC News 1/2019](#)).

[Communiqué de presse sur la conclusion de la déclaration](#)

[La déclaration sur le télétravail](#)

[La prise de position des partenaires sociaux du secteur financier](#)

---

### Critiques sévères de la part du syndicat bancaire italien FABI

Le 13 novembre 2020, dans un article publié dans le journal économique Il Sole 24 Ore, le secrétaire général du syndicat FABI, Lando Maria Sileoni (photo), a appelé l'association patronale du secteur bancaire ABI à intervenir contre la déclaration commune du comité d'entreprise européen et de la direction d'UniCredit. La FABI est le plus grand syndicat du secteur financier italien avec près de 100 000 membres. Elle appartient à l'UNI, la fédération européenne des syndicats de services, mais est en concurrence avec les trois grandes confédérations italiennes. La critique met en évidence un conflit fondamental sur le rôle des syndicats d'une part et des comités d'entreprise européens d'autre part.



Selon Lando Maria Sileoni, UniCredit peut uniquement négocier avec les organisations syndicales italiennes les conditions de travail pour l'Italie. « Le comité d'entreprise européen ne peut ni négocier, ni esquisser, ni établir des accords-cadres. » La déclaration commune viole le Code du travail italien et la convention collective sectorielle, a-t-il déclaré. En Italie, les règles de négociation sont déterminées par les partenaires sociaux dans un accord national (voir [rapport dans EWC News 3/2018](#)). Sileoni craint des conditions de travail précaires en raison du travail mobile dans les filiales et de la possibilité de vendre des produits bancaires en ligne. Ces formes « sauvages » de travail mobile chez UniCredit n'entraîneraient pas seulement de nouvelles suppressions d'emplois, mais aussi automatiquement la perte des droits acquis.

[Le texte de l'article](#)

**Le CEE peut-il être un partenaire de négociation pour un accord d'entreprise ?**



Des accords d'entreprise transnationaux sont en place dans un nombre croissant de groupes depuis 2000. Ils dépassent le cadre étroit d'information et de consultation et réglementent, par exemple, les normes sociales minimales ou l'anticipation des changements. Le CE européen est souvent l'initiateur et impliqué dans la négociation et le suivi ultérieur. Jusqu'à présent, il n'y a cependant pas de sécurité juridique pour cette forme d'accord (voir [rapport dans EWC News 3/2013](#)). On ne sait pas non plus qui doit signer les accords : le comité d'entreprise européen (modèle allemand) ou les syndicats (modèle français) ou les deux ? Dans la pratique, le modèle allemand est de plus en plus répandu, selon lequel les représentants des travailleurs de l'entreprise dirigent les négociations et les signent eux-mêmes à la fin. En septembre 2019, cela a également été le cas dans le groupe d'assurance italien Generali (voir [rapport dans EWC News 3/2019](#)).

[Base de données des accords d'entreprise transnationaux](#)

## 9. Un regard au-delà de l'Europe

### Un fabricant japonais d'articles de sport prolonge l'accord-cadre



Le 1er octobre 2020, Mizuno a signé un nouvel accord-cadre mondial avec deux syndicats au Japon et avec la Fédération internationale des syndicats de l'industrie (industriALL) à Genève. Il s'appuie sur l'accord signé en 2011 et l'élargit considérablement. Mizuno s'engage non seulement à respecter les normes internationales du travail, les droits de l'homme et la liberté syndicale pour les 5 100 employés du groupe, mais aussi à inclure tous les fournisseurs.

La direction et les syndicats ont mis en place un comité mondial des relations industrielles qui se réunit chaque année pour contrôler l'application de l'accord. Les syndicats ont accès à tous les sites de production des fournisseurs dans le monde entier. En cas de litige, chaque partie peut faire appel à la Cour d'arbitrage des Chambres de commerce suisses. Mizuno est seulement la deuxième entreprise au Japon à signer un accord-cadre international. En 2008, la chaîne de grands magasins Takashimaya a fait ses débuts (voir [rapport dans EWC News 4/2008](#)).

[Rapport sur l'accord](#)

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

### Tchibo veut minimiser l'impact de la pandémie dans la chaîne d'approvisionnement

Le 12 novembre 2020, la direction centrale de la chaîne allemande de café et de biens de consommation Tchibo a publié une déclaration commune avec la Fédération internationale des syndicats de l'industrie industriALL à Genève. Il inclut un engagement à contribuer à la reprise économique de l'industrie de l'habillement et à la sécurité des travailleurs dans les chaînes d'approvisionnement mondiales. Les paiements aux fournisseurs doivent être effectués de manière stable et fiable, et la santé et la sécurité des travailleurs de la chaîne d'approvisionnement non alimentaire de Tchibo doivent être garanties.



L'entreprise basée à Hambourg compte 11 450 travailleurs, dont 7 400 en Allemagne. Il existe des magasins dans sept autres pays, notamment en Autriche, en Tchèque et en Hongrie. Un accord-cadre international est en vigueur depuis septembre 2016 (voir [rapport dans EWC News 3/2016](#)) et Tchibo s'est joint à 43 groupes pour demander une loi sur la chaîne d'approvisionnement en décembre 2019, soutenue également par le gouvernement allemand (voir [rapport dans EWC News 4/2019](#)).

[Rapport sur la déclaration commune](#)

[Le rapport de durabilité de Tchibo](#)

[La demande d'une loi sur la chaîne d'approvisionnement](#)

[Rapports sur le monde du travail en Asie du Sud-Est en temps de pandémie](#)

### Programme mondial visant à améliorer la santé et le bien-être

Le 18 novembre 2020, la direction centrale d'Axa a signé une charte de la santé avec le comité d'entreprise européen. L'objectif de l'assureur français est de mieux harmoniser les prestations sociales dans le monde entier. Chacun de ses 121 000 employés a droit à un examen médical complet tous les deux ans et à une vaccination annuelle contre la grippe. Axa proposera des journées d'information et de sensibilisation dans tous ses bureaux à travers le monde pour prévenir les risques



sanitaires. Les employés ayant des problèmes professionnels ou personnels pourront bénéficier de conseils et d'un soutien psychologique. La mise en œuvre de la charte débutera en janvier 2021 et sera suivie par le comité d'entreprise européen.

[Communiqué de presse du groupe](#)

[Communiqué de presse du comité d'entreprise européen](#)

[Le texte de la charte de santé](#)

## 10. Campagnes et services d'information

### Pétition pour plus de démocratie au travail

La Confédération européenne des syndicats (CES) critique depuis des années l'insuffisance du cadre juridique de l'UE pour la démocratie sur le lieu de travail. La pandémie de Corona, avec ses conséquences sociales et économiques massives, illustre de manière particulièrement frappante pourquoi les travailleurs doivent avoir leur mot à dire. Le 16 octobre 2020, elle a lancé une pétition en ligne appelant notamment à une plus grande implication des représentants des travailleurs dans les restructurations et à une révision de la directive sur les CEE. Il a été remis au Parlement européen le 26 novembre 2020.



[La pétition de la CES](#)

[Communiqué de presse sur la remise de la pétition](#)

### Guides électroniques sur la santé et la sécurité au travail



L'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (EU-OSHA), basée à Bilbao, en Espagne, propose des guides multilingues interactifs sur son site web. Il s'agit notamment d'outils électroniques sur la manipulation de substances dangereuses sur le lieu de travail, les risques liés au travail dans la sécurité des véhicules, la protection de la santé des travailleurs âgés et la gestion du stress et des risques psychosociaux.

[Vue d'ensemble des guides](#)

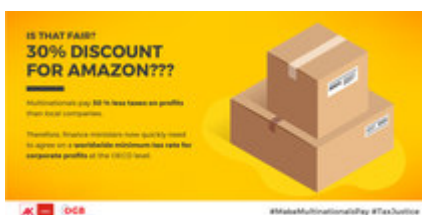
### Blogue sur la politique économique européenne

Sur son site, la Fondation Friedrich Ebert accompagne la présidence allemande du Conseil de l'UE avec une série de blogues pour un développement économique plus durable. Des députés, des universitaires, des syndicalistes et des représentants d'associations d'Allemagne et de l'étranger y écrivent sur les visions d'avenir de l'UE, le Green New Deal espéré et la dimension sociale de l'Europe.



[Le blogue sur la politique économique progressiste](#)

### Campagne pour une imposition équitable des sociétés Internet



Les multinationales paient 30 % d'impôt sur les sociétés de moins que les entreprises locales et la charge fiscale dans l'économie numérique, avec un peu moins de 9,5 %, sont inférieures de moitié à celle de l'économie traditionnelle, avec 23,2 %. « Les entreprises à la caisse » est la revendication d'une campagne de la Confédération autrichienne des syndicats (ÖGB) et de la Chambre fédérale du travail pour plus de justice fiscale.

[Le site de la campagne](#)

[Rapport de fond sur l'évasion fiscale](#)

[Revendication d'un impôt minimum global](#)

## 11. Les nouvelles publications

### Aperçu du secteur des bas salaires dans 28 pays européens

Le 28 juin 2020, le groupe de la Gauche unitaire européenne au Parlement européen a présenté cette analyse globale des systèmes de salaire minimum dans 28 pays (UE plus le Royaume-Uni). Outre les faits et chiffres sur l'étendue et le niveau des salaires minimums dans chaque pays, les litiges actuels sur l'évolution des salaires minimums sont également décrits en détail. Le salaire minimum définit un plancher en dessous duquel certains travaux ne peuvent pas être payés. La plupart des pays européens ont des salaires minimums légaux, tandis que quelques pays ont un système de convention collective si efficace que le législateur n'a pas besoin d'agir dans ce domaine (voir [rapport dans EWC News 3/2020](#)). En tant qu'élément de base d'une politique européenne en matière de salaire minimum, la Commission européenne a présenté le 28 octobre 2020 une proposition de directive européenne sur le salaire minimum approprié. Il prévoit également la participation des partenaires sociaux à la fixation et à la mise à jour du salaire minimum de chaque pays.



[Télécharger l'étude](#)

[Rapport sur la proposition de la Commission européenne](#)

[Le texte de la proposition de directive](#)

### Travail et innovation de l'Allemagne à l'Afrique du Sud



En septembre 2020, cette étude de la Fondation Friedrich Ebert a été publiée en quatre langues dans le cadre du projet « Syndicats en transition 4.0 ». Les auteurs expliquent comment les comités d'entreprise et le syndicat IG Metall peuvent façonner la numérisation dans l'intérêt des travailleurs et s'engager de manière proactive dans les processus d'innovation. Ils le décrivent à l'aide de quatre études de cas : le site bavarois de Mann+Hummel, un fabricant de systèmes de filtres à air ; quatre sites Airbus dans le nord de l'Allemagne ; une usine de moteurs à engrenages Siemens à Tubingue ; le fournisseur automobile américain Lear Corporation, où le CE européen a également été impliqué. Suite à l'émergence d'une capacité de production importante en Serbie, au Maroc et en Afrique du Sud, le CEE a invité des représentants de ces pays à sa réunion de 2019. Au départ, la direction a refusé de donner son rapport devant les invités. Depuis 2020, il existe une « réunion de partenariat régional » pour l'Europe et l'Afrique.

[Télécharger l'étude](#)

[Télécharger l'étude](#)

[Télécharger l'étude](#)

[Télécharger l'étude](#)

### Gestion des licenciements au Royaume-Uni

Le 6 octobre 2020, la Confédération des syndicats britanniques (TUC) a publié un guide sur la gestion des licenciements. Au Royaume-Uni, la pandémie de Corona a entraîné des licenciements à grande échelle - encore plus que dans d'autres pays (voir [rapport dans EWC News 3/2020](#)), c'est pourquoi le guide est particulièrement d'actualité. Il contient des chapitres sur les différentes façons de mettre fin aux relations de travail, sur les critères de sélection pour les licenciements pour raisons économiques, sur la consultation des représentants des travailleurs en cas de licenciements collectifs et sur les actions en justice. Les règles spéciales en matière d'insolvabilité et celles pour les apprentis sont également présentées. Une étude de cas décrit les offres de qualification suite à l'effondrement du groupe touristique Thomas Cook en septembre 2019. Une grande partie du droit du travail couvert par le guide est basée sur les exigences de l'UE et devrait rester en vigueur malgré Brexit.

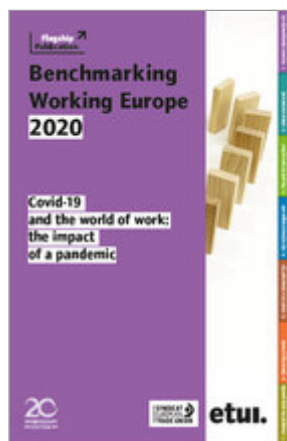


[Télécharger le guide](#)

[Étude sur les lacunes des entreprises britanniques en matière de droit du licenciement](#)



## Bilan annuel du monde du travail européen



Un ouvrage anniversaire de la série « Benchmarking Working Europe » a été lancé à Bruxelles le 10 décembre 2020. L'annuaire résume les principaux développements des relations industrielles en Europe et est publié par l'Institut syndical européen (ETUI) depuis 20 ans. L'édition actuelle se concentre sur la pandémie de Corona, qui est le fil conducteur de tous les chapitres. Il traite des développements économiques, du marché du travail, des moyens de restructurer l'économie de manière écologique, des salaires minimums et des conventions collectives, de la santé et de la sécurité et de la démocratie au travail. Il se termine par un aperçu des scénarios possibles pour l'avenir après la pandémie de Corona. Le chapitre 6 est particulièrement intéressant pour les comités d'entreprise européens. Les auteurs soulignent que les droits des travailleurs ne sont pas en quarantaine pendant la pandémie. Cependant, malgré le tsunami imminent de la restructuration, ils sont souvent ignorés (voir [rapport dans EWC News 3/2020](#)).

[Le site web de l'annuaire](#)

[Aperçu du chapitre 6](#)

[Télécharger l'annuaire 2020](#)

[Télécharger les annuaires précédents](#)

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

### Séminaire de base pour CEE sous les conditions de Corona

Du 20 au 23 octobre 2020, le séminaire de base annuel a eu lieu au château de Montabaur. La date initialement prévue en avril 2020 a dû être reportée en raison de la pandémie de Corona. Bien qu'un certain nombre de participants inscrits aient annulé à court terme pour la date alternative, un petit groupe de membres de CEE de six entreprises a finalement voyagé. Le programme comprenait les relations industrielles dans les pays les plus importants de l'UE, la conception d'une procédure de consultation et un certain nombre d'études de cas pratiques. Le séminaire de base a lieu chaque année depuis 2009, la prochaine date est du 25 au 28 mai 2021.



[Le programme du séminaire de base du CEE](#)

### La question fondamentale en matière de SE en voie vers le tribunal fédéral du travail



Le 29 octobre 2020, le tribunal supérieur du travail de Hambourg a rejeté la demande du comité de groupe allemand d'Olympus de créer un groupe spécial de négociation. La direction centrale du groupe japonais résiste à la fois à la formation d'un comité d'entreprise de la SE et d'un comité d'entreprise européen ainsi qu'à la (ré)introduction de la co-détermination au sein du conseil de surveillance. Une construction avec SE & Co. KG (société européenne en commandite), initialement fondée sans salariés comme « société boîte aux lettres » en Angleterre et ensuite délocalisée à Hambourg, agit maintenant comme une holding pour environ 7 000 salariés en Europe (voir [rapport dans EWC News 3/2019](#)).

Cette construction est surtout saluée par les juristes patronals, car elle permet de contourner pratiquement toute forme de participation transfrontalière des travailleurs, y compris la cogestion au sein du conseil de surveillance. Le comité du groupe considère cependant qu'il s'agit d'un abus de l'implication des travailleurs protégé par le droit européen et est conseillé à ce sujet par l'EWC Academy. Au cours de la transformation en SE, tous les représentants des travailleurs ont dû quitter le conseil de surveillance en 2013.

Le tribunal supérieur du travail de Hambourg a accepté le recours au tribunal fédéral du travail parce que « les questions juridiques pertinentes pour la décision découlant du droit des SE dans le cas de la constitution d'une SE sans salariés et de son transfert de siège social et la question du droit applicable » n'ont pas encore été clarifiées par les plus hautes juridictions. Comme il s'agit d'un précédent pour l'ensemble du paysage de la SE, le tribunal fédéral du travail pourrait immédiatement saisir la Cour de justice européenne, comme il l'a déjà fait en août 2020 dans le cas du groupe de logiciels SAP (voir [rapport dans EWC News 3/2020](#)).

---

## Interview et article actuel sur la fuite de la codétermination

Le numéro de décembre 2020 de la revue spécialisée « Arbeitsrecht im Betrieb » (Droit du travail dans l'entreprise) contient une interview sous le titre « La loi sur les CEE doit être améliorée ». Le directeur de l'EWC Academy y commente la question de savoir ce que les comités d'entreprise européens peuvent attendre d'un tribunal du travail allemand. Il y a un écart évident avec les décisions de justice en France et au Royaume-Uni sur les revendications des CEE. L'interview se termine par l'appel suivant : « La loi allemande sur le CEE est clairement contraire au droit européen. Mais : là où il n'y a pas de plaignant, il n'y a pas de juge ! »

[Le texte de cette interview](#)  
[Abonnement au magazine](#)



Le 14 décembre 2020, un article spécialisé intitulé « Échapper à la codétermination - Tesla n'est que la pointe de l'iceberg » a été publié dans les Nouvelles pour les comités d'entreprise de l'Institut de formation continue des comités d'entreprise (ifb). Le directeur de l'EWC Academy y décrit comment la forme juridique de la SE et les formes juridiques étrangères sont utilisées pour miner la cogestion allemande.

[L'article dans les Nouvelles des comités d'entreprise de l'ifb](#)

## 13. Dates des séminaires actuels

Depuis janvier 2009, l'EWC Academy et son prédécesseur organisent des conférences techniques et des colloques pour les membres des comités d'entreprise européens, les comités d'entreprises de la SE et les groupes spéciaux de négociation. Quelque 844 représentants des salariés de 292 entreprises ont à ce jour participé, nombreux sont ceux qui y ont déjà participé plusieurs fois. Cela correspond à environ 25 % de tous les comités d'entreprises transnationaux en Europe, sans compter les nombreux colloques internes et les interventions auprès d'autres organisateurs.

[Aperçu des prochaines dates de formations](#)

---

## Séminaire CEE et SE au château de Montabaur



Du 25 au 28 mai 2021, le séminaire annuel de base pour les membres (y compris les futurs membres) des comités d'entreprise européens, des comités d'entreprise de la SE et des groupes spéciaux de négociation aura lieu à Montabaur. Le château est situé près de la gare TGV, à mi-chemin entre Francfort et Cologne. Plusieurs modules de formation sont proposés pour les débutants et les participants avancés.

[Le programme du séminaire de base](#)  
[Rapport d'un précédent séminaire de base à Montabaur](#)

---

## 13e Conférence de Hambourg pour les comités d'entreprise européens et SE *(date modifiée)*

Comme chaque année, notre symposium aura lieu en 2021, mais en raison de la pandémie de Corona, non pas à la date habituelle de janvier, mais les 28 et 29 juin 2021. Pour commencer, les derniers développements dans le paysage des CEE et des SE et les conséquences juridiques de Brexit seront présentés, suivis d'études de cas de deux entreprises. L'un des points centraux sera le traitement approprié des informations confidentielles reçues - ou non reçues - par le CEE (voir [rapport dans EWC News 2/2020](#)). Le programme exact sera disponible prochainement.



[Rétrospective: Rapport du dernier séminaire de Hambourg](#)

---

## Comités d'entreprise entre le télétravail, le cloud et les nouveaux médias

Du 5 au 7 juillet 2021, se tiendra à Mayence un séminaire sur la protection des données, lequel sera élargi à d'autres sujets d'actualité. L'accent sera mis sur le règlement général de l'UE sur la protection



des données. En outre, des sujets qui ont pris de l'importance lors de la pandémie de Corona seront abordés : le télétravail, le cloud et les nouveaux médias. Au cours du séminaire, une évaluation des risques sera réalisée en tenant compte des structures respectives des entreprises. Les problèmes du traitement des données des commandes et du contenu réglementaire éventuel des accords d'entreprise seront également présentés. Le programme d'accompagnement du séminaire comprend une visite de la terrasse historique du Kupferberg, la cave à champagne la plus profonde au monde (photo d'un séminaire précédent).

[Le programme du séminaire sur la protection des données](#)

---

### Séminaire consacré aux relations industrielles en Hongrie *(date modifiée)*

Un séminaire se tiendra à Budapest du 1er au 3 septembre 2021, il intéressera particulièrement les membres des comités d'entreprise des sociétés ayant des sites en Hongrie. Quelle est la situation sur le terrain avec le plein emploi et les fortes augmentations salariales? Comment les comités d'entreprise et les syndicats représentent-ils les salariés sur le lieu de travail? Des experts et des praticiens de la Hongrie feront rapport sur ces questions. En 2019, l'interconnexion de l'industrie automobile a conduit à des interruptions de production en Allemagne à cause de grèves en Hongrie (voir [rapport dans EWC News 1/2019](#)).



[Le programme du séminaire](#)

[Rapport de presse sur la situation syndicale en Hongrie](#)

---

### Formations intra

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

[Exemples de séminaires intra](#)

## 14. Mentions légales

### Les EWC News sont publiées par :

EWC Academy GmbH  
Rödingsmarkt 52, D-20459 Hamburg  
[www.ewc-academy.eu](http://www.ewc-academy.eu)

Distribution de l'édition allemande : 22.842 destinataires  
Distribution de l'édition anglaise : 4.009 destinataires  
Distribution de l'édition française : 4.031 destinataires

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

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

Les 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)