

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

Bienvenu à l'édition n° 4 / 2021 de EWC News

Contenu

- [1. Le nouveau gouvernement veut arrêter la fuite de la codétermination](#)
- [2. Développements actuels au niveau européen](#)
- [3. Rapport de divers pays](#)
- [4. Décisions judiciaires récentes](#)
- [5. Quelles sanctions en cas de violation des droits du CEE ?](#)
- [6. Le CE européen interroge les acheteurs potentiels](#)
- [7. Négociations sur la transformation en SE](#)
- [8. Politique contractuelle des comités d'entreprise européens](#)
- [9. Un regard au-delà de l'Europe](#)
- [10. Des sites web intéressants](#)
- [11. Nouvelles publications](#)
- [12. L'EWC Academy : des exemples de notre travail](#)
- [13. Les dates actuelles des séminaires](#)
- [14. Mentions légales](#)

1. Le nouveau gouvernement veut arrêter la fuite de la codétermination

Pour la première fois depuis 2005, un gouvernement de centre gauche en Allemagne



Le 8 décembre 2021, l'actuel ministre des Finances Olaf Scholz (photo) a été élu nouveau chancelier fédéral. Les sociaux-démocrates sont donc à nouveau à la tête du gouvernement allemand, et ce pour la première fois dans le cadre d'une coalition tripartite avec les Verts et les Libéraux (coalition des « feux tricolores »). L'« Alliance pour la liberté, la justice et la durabilité » veut « oser plus de progrès », selon le titre de l'accord de coalition.

Le nouveau gouvernement veut faire passer le salaire minimum légal, qui sera de 9,82 € à partir du 1er janvier 2022, à 12 € de l'heure. Seul le Luxembourg aurait alors un salaire minimum plus élevé en Europe. Cela concernera 8,6 millions de personnes, surtout des femmes, des salariés d'Allemagne de l'Est et des entreprises non conventionnées. De gros efforts sont prévus pour la protection du climat et la construction de nouveaux logements. La numérisation de l'administration, la garantie de base pour les enfants, la garantie de places d'apprentissage et des pensions stables figurent également dans le contrat de coalition.

[Le texte de l'accord de coalition](#)

[Évaluation du contrat de coalition par la Confédération des syndicats allemands](#)

[Étude actuelle sur l'augmentation du salaire minimum](#)

Évolution de l'UE vers un État fédéral

Selon les partis de la coalition, la conférence sur l'avenir de l'Europe qui a débuté en mai 2021 (voir [rapport dans EWC News 2/2021](#)) devrait déboucher sur une convention constituante et conduire à l'évolution vers un État fédéral européen. Ils veulent renforcer le Parlement européen, appliquer les instruments de l'État de droit de l'UE de manière plus conséquente et en temps voulu (par exemple contre la Pologne et la Hongrie) et garantir les conditions d'une justice indépendante. À la page 134, on peut lire :

« Nous voulons promouvoir la participation démocratique au niveau européen et des comités d'entreprise européens et les développer de manière efficace. Même en cas de transformations,

fusions et scissions transfrontalières de sociétés, les droits de participation nationaux doivent être respectés et garantis. »

Le renforcement des CE européens et de la codétermination dans les entreprises européennes figurait déjà en 2013 dans l'accord de coalition de la grande coalition (voir [rapport dans EWC News 4/2013](#)), mais n'a jamais été mis en œuvre.

Renforcement de la codétermination

À la page 71 du nouveau contrat de coalition, on peut lire : « Nous allons continuer à développer la participation. Les comités d'entreprise doivent décider de manière autonome s'ils travaillent de manière analogique ou numérique ». À la page 72, on continue avec la codétermination que la coalition veut préserver :

« Nous voulons empêcher le contournement abusif du droit de codétermination en vigueur. Le gouvernement fédéral s'engagera pour que la codétermination soit développée de sorte qu'il ne puisse plus y avoir d'évitement de la codétermination lors de la croissance des sociétés SE (effet de gel). Nous allons ajouter le mode d'attribution à un groupe selon la loi sur la codétermination à la loi sur la participation d'un tiers, dans la mesure où il existe de fait un véritable contrôle. »

Ainsi, une initiative législative des Verts de mars 2021 (voir [rapport dans EWC News 2/2021](#)) a trouvé sa place dans l'accord de coalition. Outre une modification de la loi sur la participation dans les SE, il faudrait cependant aussi empêcher le contournement des lois allemandes sur la codétermination par l'utilisation de formes juridiques étrangères (voir [rapport dans EWC News 2/2020](#)). Après la publication de l'accord de coalition, des cabinets d'avocats proches des employeurs ont immédiatement réagi et recommandent désormais de nouvelles constructions qui devraient être mises en œuvre « à temps » pour que les conseils de surveillance restent libres de représentants des salariés à l'avenir. En novembre 2021, la fondation Hans Böckler, proche des syndicats, a tenté d'influencer encore les négociations de coalition par une campagne de presse. La promesse est : le gouvernement fédéral veut « s'engager » sur ce thème. Une intention ferme sonnerait différemment.

[La campagne de presse de la Fondation Hans Böckler](#)
[Résumé des faits sur l'évasion de la codétermination par les SE](#)
[Podcast sur la codétermination dans l'accord de coalition](#)

Les CE européens peuvent à nouveau temporairement organiser des vidéoconférences

Depuis le 12 décembre 2021, les comités d'entreprise européens, les comités d'entreprise SE, les groupes spéciaux de négociation, les instances de conciliation et les comités économiques peuvent à nouveau se réunir virtuellement. Cela a déjà été autorisé une fois entre le 1er mars 2020 et le 30 juin 2021. Cette nouvelle réglementation sur la pandémie de Corona est également limitée dans le temps, jusqu'au 19 mars 2022. La réglementation spéciale ne s'applique qu'aux organes soumis au droit allemand. Les employeurs ne peuvent pas interdire les réunions en présentiel. Ce sont les élus qui en décident, ce que les tribunaux ont déjà confirmé (voir [rapport dans EWC News 3/2020](#)).



Depuis juin 2021, toutes les réunions des comités d'entreprise allemands peuvent être organisées sous forme de vidéoconférence ou de conférence téléphonique, sauf si au moins un quart des membres du comité d'entreprise s'y oppose et s'il est garanti que des tiers ne peuvent pas prendre connaissance du contenu de la réunion. Les réunions en présence sont toutefois considérées comme la règle. Le législateur n'a pas prévu la possibilité de réunions virtuelles pour les comités d'entreprise européens, cela peut tout au plus être stipulé dans l'accord du CEE ou de la SE. Contrairement à la France, où les réunions vidéo peuvent être enregistrées (voir [rapport dans EWC News 3/2015](#)), cela n'est pas autorisé en Allemagne.

[Texte du régime spécial](#) (à partir de la page 5170, articles 5 à 9)

2. Développements actuels au niveau européen

Le Parlement européen veut un salaire minimum et étendre les conventions collectives

Le 25 novembre 2021, le Parlement européen a adopté, par 443 voix pour, 192 voix contre et 58 abstentions, un rapport appelant à une plus grande couverture des conventions collectives et à une protection accrue des activités syndicales. Si, dans un pays de l'UE, la couverture conventionnelle est inférieure à 80 %, le gouvernement concerné devrait présenter un calendrier clair et prendre des



mesures concrètes pour atteindre le seuil de 80 %. Avec leur demande, les parlementaires vont plus loin que la proposition de la Commission européenne, qui prévoyait 70 %. En Allemagne, le taux de couverture des conventions collectives n'est que de 52 % et la tendance est à la baisse.

Le débat a commencé en janvier 2020, lorsque la Commission européenne a présenté au public ses réflexions sur un salaire minimum adéquat et a consulté les partenaires sociaux à ce sujet (voir [rapport dans EWC News 3/2020](#)). Le 28 octobre 2020, elle a finalement présenté un projet de directive (voir [rapport dans EWC News 2/2021](#)). La promotion explicite des négociations collectives, également contenue dans le texte de loi, est cependant bien plus explosive que le salaire minimum. Si le seuil de 80 % devait être pris comme base, 21 pays de l'UE devraient prendre des mesures légales, par exemple en rendant les conventions collectives obligatoires. Seuls les pays scandinaves, la France, la Belgique, l'Italie et l'Autriche ont actuellement un taux de convention collective supérieur à 80 %. En outre, la directive européenne prévue exige un renforcement des capacités des partenaires sociaux à mener des négociations collectives. Les syndicats faibles, par exemple en Europe centrale et orientale, devraient être rendus capables d'agir grâce au soutien de l'État. La directive doit être adoptée début 2022 et est fermement rejetée par les organisations patronales.

[Texte de la proposition de directive initiale](#)

[Rapport sur les demandes d'amendements du Parlement européen](#)

[Les propositions d'amendements de la Confédération européenne des syndicats](#)

[Communiqué de presse du Parlement européen sur le vote](#)

[Communiqué de presse des fédérations patronales de la métallurgie et de l'électronique](#)

[Levier pour renforcer la négociation collective en Allemagne](#)

Une meilleure protection pour 5,5 millions de travailleurs de plateformes

Le 9 décembre 2021, la Commission européenne a présenté une proposition de directive visant à améliorer les conditions de travail sur les plateformes numériques. Les travailleurs qui remplissent certains critères seraient automatiquement considérés comme des travailleurs, sauf si la plateforme peut prouver le contraire. Ils bénéficieraient alors de droits du travail et d'avantages sociaux, et seraient autorisés à mener des négociations collectives. La nouvelle directive européenne doit fixer des exigences minimales à l'échelle européenne. Dans certains pays, des décisions de justice ont déjà été prises à ce sujet (voir [rapport dans EWC News 1/2021](#)). Dernièrement, le Tribunal fédéral du travail en Allemagne a jugé le 10 novembre 2021 que les outils de travail d'un coursier à vélo (vélo et smartphone) devaient être mis à disposition par l'employeur.



Les travailleurs des plateformes doivent également être mieux protégés contre le contrôle algorithmique et recevoir des informations sur la manière dont leur travail est évalué et dont les missions leur sont attribuées. Les décisions algorithmiques avec une influence considérable sur les conditions de travail devraient en outre toujours être contrôlées par des personnes. Il y a déjà eu des décisions de justice à ce sujet, la dernière en date étant une amende de 2,6 millions € infligée au service de livraison de repas Foodinho en Italie en juillet 2021 (voir [rapport dans EWC News 3/2021](#)).

[Communiqué de presse de la Commission européenne](#)

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

[Communiqué de presse sur la proposition de directive](#)

Le Parlement européen veut renforcer la démocratie sur le lieu de travail



Le 16 décembre 2021, 476 députés européens ont voté en faveur d'un renforcement des droits de participation des travailleurs lors d'une session plénière à Strasbourg. Il y a eu 115 votes négatifs et 99 abstentions. La résolution, intitulée « Démocratie au travail », a été rédigée par la socialiste Gabriele Bischoff, qui a travaillé pour la Confédération allemande des syndicats (DGB) avant d'être députée. Le projet a été présenté en juillet 2021 (voir [rapport dans EWC News 3/2021](#)).

La résolution demande une directive-cadre sur l'information, la consultation et la participation des travailleurs, un renforcement de la codétermination dans les conseils de surveillance ainsi qu'une révision de la directive sur l'institution d'un comité d'entreprise européen. Les syndicats attendent de la

Commission européenne qu'elle présente une proposition de directive en 2022. Cela devrait également permettre de combler les lacunes permettant d'échapper à la codétermination, comme c'est encore le cas actuellement avec la directive sur la SE.

[Le texte de la résolution](#)

[Communiqué de presse de la Confédération européenne des syndicats](#)

[Évaluation politique de la résolution](#)

Annnonce d'événement

Lors du colloque de Hambourg pour les CE européens le 27 juin 2022, Gabriele Bischoff, l'auteur du rapport, présentera les développements ultérieurs.



[Le programme du colloque sur les CEE](#)

3. Rapport de divers pays

Compétence environnementale pour les comités d'entreprise français

Le 24 août 2021, une loi globale sur la lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets, en abrégé « Loi climat et résilience », a été promulguée en France. Ses 305 articles contiennent des jalons importants dans les domaines de l'environnement, de l'énergie, de la consommation, de la construction, des transports et de la vie professionnelle. Dans le chapitre deux (« Adapter l'emploi à la transition écologique »), les articles 40 et 41 donnent au Comité social et économique (CSE), nouvelle appellation du comité d'entreprise, une compétence sur les questions environnementales. À partir de 2019, les anciens comités d'entreprise ont été fusionnés avec les comités d'hygiène et de sécurité au travail pour former le nouveau CSE (voir [rapport dans EWC News 1/2018](#)).



L'employeur doit désormais informer et consulter le CSE sur les conséquences environnementales de ses projets : en ce qui concerne l'évolution économique et financière de l'entreprise (par exemple, les restructurations), l'organisation du travail, la formation professionnelle et les techniques de production. En France, l'accès à des experts pour le comité d'entreprise est possible et courant dans une très large mesure, conformément à la loi. L'employeur doit payer tous les frais d'expert-comptable pour l'analyse régulière de la situation économique et financière de l'entreprise, ainsi que pour les réductions d'effectifs et les négociations de plans sociaux. En conséquence, la loi sur le climat a également étendu la compétence des experts aux questions environnementales. Le droit du comité d'entreprise à suivre des formations sur les questions environnementales est également nouveau.

Nouvelle orientation des négociations collectives

La loi sur le climat introduit l'obligation de prendre en compte la transition écologique dans les négociations collectives sur une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Cela s'applique à toutes les conventions collectives d'entreprise dans les entreprises de 300 salariés et plus et à toutes les conventions collectives sectorielles. Tous les trois ou quatre ans, la loi impose une mise à jour (renégociation) des conventions collectives existantes dans ces domaines.

[Le texte de la loi](#) (voir à partir de la page 17)

Les membres polonais du CEE perdent-ils leur protection ?



Si l'on en croit le parti populiste de droite PiS au pouvoir, la Pologne n'appartiendra plus à la communauté juridique de l'UE. La Cour constitutionnelle polonaise, composée exclusivement de membres des partis au pouvoir, a décrété le 8 octobre 2021 la primauté du droit polonais sur le droit européen. Pour la première fois dans l'histoire de l'UE, la Cour suprême d'un pays membre refuse à ses propres juges le pouvoir d'examiner la compatibilité des actes juridiques nationaux avec le droit européen. Cette « sortie de fait » de la Pologne de l'UE remet également en question la directive sur les CEE, car la Cour de justice européenne est désormais empêchée de contrôler la loi polonaise sur les CEE.

En 2018, une chambre disciplinaire a été créée au sein de la Cour constitutionnelle, qui peut révoquer tout juge qui n'est pas d'accord avec l'orientation politique du gouvernement - une caractéristique typique du système judiciaire des dictatures. La Commission européenne avait déjà lancé en 2016 le mécanisme de protection de l'État de droit à l'encontre de la Pologne. En juillet 2021, la Cour de justice de l'Union européenne a ordonné la suppression de la chambre disciplinaire avec effet immédiat et la réintégration des juges déjà licenciés. Le 27 octobre 2021, la Pologne a été condamnée à payer une astreinte quotidienne d'un million €. La Commission européenne retient 36 milliards € du fonds de reconstruction de l'UE pour la Pologne, ce qui est expressément salué par 61 % des Polonais.

La majorité de la population veut rester dans l'UE

Selon un récent sondage, 88 % des Polonais voient d'un bon œil l'appartenance de leur pays à l'UE, seuls 9% la jugent négative. Dans ce contexte, le parti au pouvoir PiS est en difficulté : dans les sondages d'opinion, il s'est effondré de près de 44% aux élections de 2019 à 37 % aujourd'hui. L'opposition pro-européenne (la Coalition civique, le nouveau parti Polska 2050 et le parti de gauche Razem) atteint ensemble 47 %. Le 10 octobre 2021, 200.000 personnes ont manifesté dans 126 villes de Pologne sous le slogan « Nous sommes l'Europe » pour protester contre la décision du Tribunal constitutionnel.

La pénurie de main-d'œuvre s'aggrave en République tchèque

Depuis de nombreuses années déjà, la République tchèque a le taux de chômage le plus bas de l'UE. En octobre 2021, il était de 2,6 %. Le pays n'a dû céder que temporairement cette place de leader à la Pologne pendant la pandémie Corona. La Pologne est ensuite retombée, même derrière les Pays-Bas qui, avec 2,9 %, enregistrent le taux le plus bas de toute l'Europe occidentale. Avec 14,5 %, l'Espagne est la lanterne rouge de l'UE. En République tchèque, Prague et la Bohême centrale se situent à 1,3 %, soit deux fois moins que la moyenne nationale. Même certaines parties de la Bavière, qui se trouve à proximité géographique, ont le taux de chômage le plus bas de toutes les régions d'Europe occidentale, avec 2 %.



Malgré le plein emploi et la pénurie de main-d'œuvre, le temps de travail a diminué de 2,8 heures par semaine entre 2019 et 2020, plus que dans tout autre pays de l'UE. S'y ajoutent les augmentations salariales que les syndicats revendiquent de manière ciblée depuis 2015 avec leur campagne « La fin du travail bon marché » (voir [rapport dans EWC News 4/2018](#)). Aux dernières nouvelles, la croissance annuelle des salaires était de 11,3 % et le salaire moyen de 1 500 € (1 800 € à Prague). Le salaire minimum légal a également considérablement augmenté ces dernières années (voir [rapport dans EWC News 1/2021](#)). Le manque de main-d'œuvre entraîne une immigration plus importante. Ainsi, 15 % de tous les travailleurs en République tchèque viennent aujourd'hui de l'étranger, beaucoup d'entre eux de l'Europe du Sud et d'Ukraine.

Lors des élections législatives des 8 et 9 octobre 2021, les sociaux-démocrates et les communistes, qui avaient soutenu le gouvernement sortant, ont échoué à franchir la barre des 5 %. Les deux partis ne sont plus représentés au Parlement pour la première fois depuis la création de la République tchèque en 1993. Le nouveau gouvernement conservateur, soutenu par le Parti pirate et le Parti des maires issus du spectre vert et libéral, est en place depuis le 17 décembre 2021 et s'engage clairement en faveur de l'UE. Cela inclut des mesures visant à préparer l'adhésion à la zone euro, même si elle ne sera pas réalisée au cours de la législature actuelle. Le nouveau gouvernement veut promouvoir la formation en alternance et faciliter l'emploi de travailleurs de pays tiers.

Les entreprises slovaques ne trouvent pas non plus de candidats

Plus encore qu'en République tchèque, l'industrie automobile joue un rôle important en Slovaquie, qui a introduit l'euro comme moyen de paiement en 2009 (voir [rapport dans EWC News 1/2018](#)). Certes, la Slovaquie ne connaît pas le plein emploi avec un taux de chômage de 6,3 %, mais 92 % de toutes les entreprises de dix salariés ou plus font état de difficultés à trouver des candidats adéquats pour les postes vacants. Ce pourcentage est plus élevé que dans aucun autre pays de l'UE. C'est ce qui ressort d'un rapport de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound), qui se penche sur la question de la « lutte contre la pénurie de main-d'œuvre dans les États membres de l'UE ».

[Rapport sur la situation en République tchèque](#)
[Analyse des élections législatives en République tchèque](#)
[Rapport sur la situation en Slovaquie](#)

4. Décisions judiciaires récentes

Meilleure couverture pour les négociations collectives au Royaume-Uni



Le 27 octobre 2021, l'entreprise familiale allemande Kostal, basée au Rhénanie-du-Nord-Westphalie, a perdu en dernière instance un litige devant la Cour suprême du Royaume-Uni contre le syndicat Unite, écrivant ainsi une page d'histoire juridique. Dans la filiale de Kostal à Rotherham (Yorkshire du Sud), la direction avait tenté d'inciter le personnel à se retirer des négociations collectives en cours en lui faisant des offres directes. Les 55 plaignants reçoivent désormais chacun une indemnité de 7.600 £ (environ 8.900 €), soit un total de 418.000 £ (près de 500.000 €). L'équipementier automobile compte 20 000 salariés dans le

monde entier et dispose d'un comité d'entreprise européen depuis juin 2017 (voir [rapport dans EWC News 4/2017](#)).

En février 2015, la direction de l'usine de Rotherham a conclu un accord sur la représentativité du syndicat Unite (« recognition »), après que la majorité des 700 salariés l'ait demandé lors d'un vote. Des négociations salariales ont débuté en octobre 2015. Après un rejet de la première offre de la direction de l'usine par la commission de négociation, celle-ci a fait la même proposition directement aux travailleurs, menaçant de licenciement toute personne qui ne l'accepterait pas. De même, une prime de Noël de 270 £ (370 € à l'époque) n'a été versée qu'à ceux qui acceptaient l'offre. En février 2017, le tribunal du travail de Sheffield a déclaré illégale cette tentative de briser un syndicat et de diviser ses membres. L'affaire a ensuite poursuivi son chemin à travers les instances.

Historiquement, les conventions collectives n'ont jamais été justiciable

Au Royaume-Uni, où la tradition est axée sur les conflits, le droit du travail n'a jamais offert de protection aux conventions collectives, comme c'est le cas en Europe continentale. Aujourd'hui encore, le principe est que les conventions collectives ne sont pas justiciables devant un tribunal, à moins qu'elles ne contiennent une clause sur leur caractère juridiquement contraignant ou que le contrat de travail individuel y fasse explicitement référence. L'ensemble du droit du travail repose sur la liberté des syndicats et des employeurs, qui peuvent en grande partie faire ce qu'ils veulent. Les restrictions pour les syndicats sont venues plus tard avec les lois Thatcher et pour les employeurs avec le droit européen. Le nouveau jugement constitue une rupture avec le « libre jeu des forces » et une étape importante pour la sécurité juridique des négociations collectives. Toutefois, tout employeur conserve la possibilité de se retirer d'une convention collective sans être remplacé, à condition d'épuiser d'abord complètement les négociations avec le syndicat et de pouvoir exposer ces efforts devant le tribunal.

[Résumé de la décision de justice](#)

[Le texte de l'arrêt](#)

[Rapport sur le jugement](#)

[Prise de position du syndicat Unite](#)

Pas de restructuration sans comité d'entreprise SE

Le 9 décembre 2021, la cour d'appel de Versailles a rendu une ordonnance en référé selon laquelle le comité d'entreprise SE d'Atos peut reprendre ses activités. Avec 110 000 salariés dans le monde, le groupe informatique français fait partie des dix plus grands du secteur. Après la résiliation de l'accord de participation SE, la direction centrale avait déclaré la dissolution du comité d'entreprise SE en avril 2021 et installé un groupe spécial de négociation. En première instance, la demande d'injonction provisoire contre cette décision avait été rejetée (voir [rapport dans EWC News 2/2021](#)).



La cour d'appel a constaté qu'il n'existe pas de période « sans comité d'entreprise ». Soit un nouvel accord est conclu après la dénonciation d'un accord, soit la disposition légale de référence s'applique (comité d'entreprise SE « de plein droit »). Pour le tribunal, la convocation d'un groupe spécial de négociation ne signifie pas que le comité d'entreprise SE en place cesse d'exister. Jusqu'à la fin de la période légale de négociation de six mois en mars 2022, le comité d'entreprise SE continue à travailler sur la base de l'accord de participation SE dénoncé. La question de savoir si celui-ci sera prolongé et pour combien de temps, ou à partir de quand les dispositions de référence s'appliquent devra

éventuellement être clarifiée dans le cadre d'une autre procédure judiciaire. L'entreprise doit supporter tous les frais du litige, y compris ceux de la première instance, et verser une indemnité de 6 000 € au comité d'entreprise SE. L'accord de participation SE d'Atos date de 2012 et est considéré à ce jour comme l'un des meilleurs conclus en France (voir [rapport dans EWC News 1/2013](#)).

[Rapport sur le jugement](#)

5. Quelles sanctions en cas de violation des droits du CEE ?

Un terrain totalement nouveau pour la jurisprudence



Ces dernières années les litiges concernant le comité d'entreprise européen se sont multipliés. La plupart des procédures concernaient des groupes anglo-saxons, pour la plupart américains, ainsi que des entreprises de l'industrie de l'emballage. L'accent a été mis sur la Grande-Bretagne, où une demi-douzaine d'actions en justice concernant des CEE étaient déposées chaque année avant le Brexit. Les comités d'entreprise européens ont pu en gagner un grand nombre. Jusqu'à présent, il n'y a qu'en France et en Belgique que l'on a réussi à imposer l'arrêt temporaire des mesures par le biais d'un référé. Plusieurs tentatives en Allemagne et aux Pays-Bas ont échoué.

Le considérant 35 de la directive européenne sur l'établissement d'un comité d'entreprise européen stipule : « Les États membres doivent prendre des mesures appropriées en cas de non-application des obligations prévues par la présente directive. » Le considérant 36 parle de « sanctions effectives, dissuasives et proportionnées à la gravité de l'infraction ». Mais qu'est-ce qu'une sanction efficace et dissuasive ? En France, l'amende la plus élevée jamais infligée était de 15 000 € (voir [rapport dans EWC News 1/2019](#)) et en Grande-Bretagne, elle était de 40 000 £ (voir [rapport dans EWC News 3/2020](#)). En Allemagne, aucune amende n'a jamais été infligée. Il n'existe pas non plus de jurisprudence de la Cour de justice européenne à ce sujet.

[Aperçu des procédures judiciaires en matière de CEE](#)

Le règlement général sur la protection des données donne des indications

Le règlement général sur la protection des données est en vigueur depuis mai 2018 (voir [rapport dans EWC News 1/2016](#)). Son article 83 prévoit des amendes qui doivent être « effectives, proportionnées et dissuasives » et qui peuvent atteindre 4 % du chiffre d'affaires annuel mondial total de l'exercice précédent. Sur cette base juridique, le commissaire hambourgeois à la protection des données et à la liberté d'information a infligé en octobre 2020 une amende de 35,3 millions € à Hennes & Mauritz Online Shop pour avoir tenu des dossiers personnels secrets (voir [rapport dans EWC News 4/2020](#)). Étant donné que la formulation « effective, proportionnée et dissuasive » est similaire dans les deux actes juridiques, il faudrait également penser à cet ordre de grandeur en cas d'infraction au droit du CEE. Peu avant la fin de l'année 2021, trois plaintes de CEE sont en route, qui ont le potentiel de porter cette question jusqu'à la Cour de justice européenne : une en Autriche, une en Allemagne et une en Irlande. Les plaignants sont conseillés par l'EWC Academy.

L'Autriche met en œuvre la directive CEE de manière incomplète

Le 15 décembre 2021, le comité d'entreprise européen de Mayr-Melnhof Packaging a déposé une plainte auprès du tribunal administratif de Vienne. La première instance de fixation des amendes, le magistrat de la ville de Vienne, avait rejeté une requête du CEE contre les directeurs de l'entreprise, car la loi ne prévoit pas de sanctions en cas de violation des droits du CEE. En Autriche, des amendes ne peuvent être infligées que si les droits du groupe spécial de négociation sont violés. Cette lacune apparente dans le texte de loi est contraire aux considérants 35 et 36 de la directive européenne.



Depuis avril 2019, la direction de l'entreprise d'emballage autrichienne, qui emploie près de 10 000 personnes, refuse de financer les réunions du bureau et de rembourser les frais d'expert, d'interprétation et de déplacement. Une plainte est en cours à ce sujet devant le tribunal du travail et des affaires sociales de Vienne (voir [rapport dans EWC News 3/2019](#)). Le magistrat de la ville de Vienne est compétent pour fixer les amendes, c'est pourquoi une plainte y a été déposée. Le CEE de Mayr-Melnhof Packaging fonctionne sur la base des prescriptions subsidiaires (« en vertu de la loi »),

après l'échec des négociations sur un accord. La plainte déposée auprès du tribunal administratif contient une demande de décision préjudicielle auprès de la Cour de justice européenne.

Une autre plainte en Allemagne

Depuis le 22 janvier 2021, une procédure est également en cours devant le tribunal du travail d'Oldenburg. Le président-élu du CEE de Mayr-Melnhof Packaging travaille dans l'usine de Delmenhorst et veut poursuivre la direction en Allemagne en tant que débiteur solidaire pour le remboursement des frais d'avocat en Autriche. La direction centrale à Vienne refuse de payer. En janvier 2020, le tribunal du travail d'Oldenburg avait autorisé le remboursement des frais de déplacement (voir [rapport dans EWC News 1/2020](#)). La question de principe va bien au-delà de ce cas concret. Si, en plus de la direction centrale à l'étranger, un employeur allemand devait être solidairement responsable, les comités d'entreprise européens pourraient à l'avenir porter plainte dans la juridiction de leur choix. Il en résulterait donc des « conditions de concurrence égales » par rapport aux entreprises multinationales, qui peuvent souvent choisir la juridiction à leur guise. Cette question doit être soumise à la Cour de justice européenne, selon la demande du plaignant.

Demande de sanctions contre un groupe américain en Irlande



Le 27 décembre 2021, le CE européen de Verizon a demandé au ministère du Travail à Dublin (Department of Enterprise, Trade and Employment) une révision de la loi sur les CEE. Il veut engager une procédure pénale contre la direction centrale du groupe américain parce qu'il n'y a pas eu d'information et de consultation sur la vente de Verizon Media. En avril 2021, il a été annoncé que Verizon Media (Yahoo et AOL) devait être vendu, ce qui a eu lieu le 1er septembre 2021. Cependant, la participation demandée par le CEE n'a jamais été réalisée.

La direction centrale de Verizon ignore délibérément et régulièrement les droits du CEE et tente d'entraver son travail (voir [rapport dans EWC News 2/2021](#)). En Grande-Bretagne, l'entreprise a été condamnée en octobre 2020 à une amende de 40 000 £, la plus élevée jamais infligée dans toute l'Europe (voir [rapport dans EWC News 3/2020](#)). Cependant, il est évident que cette somme n'était pas « effective, dissuasive et proportionnée à la gravité de l'infraction », comme l'exige le considérant 36 de la directive européenne. Le CEE a demandé une amende de 90 millions € en se référant à des ordres de grandeur similaires pour les infractions au règlement général de l'UE sur la protection des données. Cependant, une telle amende n'est pas prévue par la loi irlandaise sur le CEE. Par conséquent, la procédure pourrait aboutir à une clarification devant la Cour de justice européenne.

[Pressemitteilung der Gewerkschaft SIPTU](#)

6. Le CE européen interroge les acheteurs potentiels

Le groupe énergétique français inscrit des garanties sociales dans le contrat de vente

Le 5 novembre 2021, il a été annoncé qu'Engie allait vendre sa division de services techniques Equans, qui emploie 74 000 personnes dans 17 pays (dont 27 000 rien qu'en France), au conglomérat Bouygues. La transaction devrait être finalisée au second semestre 2022. Il s'agit de la plus grande réorganisation depuis 2008, lorsque Gaz de France et Suez ont fusionné pour former l'actuel groupe Engie. À l'époque, le CEE de Gaz de France avait bloqué la fusion par voie judiciaire pendant un an et demi (voir [rapport dans EWC News 1/2008](#)). Afin d'éviter un tel risque, la direction a maintenant intégré le CEE suffisamment tôt dans la sélection des acheteurs potentiels.



L'information et la consultation sur le projet de vente ont commencé dès le 18 février 2021. Le CEE a rendu un avis négatif le 23 juin 2021, bien que la direction centrale ait été prête à exiger des garanties sociales de la part de l'acheteur, dont une garantie d'emploi de deux ans. Les 7 et 8 octobre 2021, le bureau du CEE a pu rencontrer les quatre candidats à la reprise d'Equans et les interroger pendant une heure et demie chacun. Outre un top manager de l'investisseur financier américain Bain Capital, les PDG du groupe de construction Eiffage, du prestataire de services industriels Spie et du conglomérat Bouygues sont venus en personne pour expliquer leur offre. Tous les quatre étaient prêts à étendre la garantie d'emploi à cinq ans. Le CEE a présenté à chaque soumissionnaire une liste d'exigences supplémentaires afin de réduire les risques pour l'avenir des salariés :

- Maintien du siège de l'entreprise en France pendant au moins cinq ans.

- Le travail intérimaire et la sous-traitance doivent être limités au strict nécessaire.
- Les salariés obtiennent 5 % du capital social et un tiers des sièges au conseil d'administration.
- Les actionnaires non européens ne pourront pas détenir plus de 50 % des actions.
- L'endettement d'Equans ne doit pas être utilisé pour rembourser le prix d'achat, verser des dividendes à l'acheteur ou procéder à un rachat d'actions.

L'objectif est de conclure un accord entre le CEE, Equans et le futur acheteur avant la fin du processus de vente. Après avoir entendu les candidats à l'achat, le bureau du CEE a pu établir, avec l'aide d'un cabinet d'experts, une évaluation des offres soumises. Ce document n'a cependant été publié qu'après la décision de la direction centrale d'Engie de vendre à Bouygues. Le CEE n'avait pas fait une recommandation pour un soumissionnaire en particulier. Outre le renoncement aux licenciements économiques en Europe pendant cinq ans, ce que le PDG de Bouygues avait déjà promis au CEE lors de l'audition, 10 000 nouveaux emplois doivent être créés au cours des cinq prochaines années.

Un CEE autonome pour la nouvelle division

Un accord qui va bien au-delà de la loi a également été conclu concernant la structure du comité d'entreprise européen. En effet, un groupe spécial de négociation pour la branche des services techniques doit être créé afin de négocier la composition, les compétences et le fonctionnement d'un comité d'entreprise européen de branche. Sans cette disposition spéciale, Equans serait intégré dans le CEE de Bouygues, qui a mis à jour son accord de CEE pour la dernière fois en mars 2021 (voir [rapport dans EWC News 3/2021](#)).

[Communiqué de presse du CEE sur l'évaluation des soumissionnaires](#)

7. Négociations sur la transformation en SE

L'employeur prend la présidence du comité d'entreprise de la SE avec droit de vote



Depuis le 9 juin 2021, Edenred à Issy-les-Moulineaux (près de Paris) opère en tant que société européenne (SE). L'entreprise est l'inventeur du système Ticket Restaurant et est aujourd'hui le leader mondial des titres-restaurant, du traitement numérique du carburant, des péages ou des frais de parking ainsi que des cartes de crédit virtuelles pour les paiements d'entreprise. Sur 10 000 employés dans le monde, 4 100 travaillent dans 21 pays de l'UE, représentés par 26 délégués au sein du groupe spécial de négociation (GSN). L'accord SE du 23 mars 2021 suit en grande partie l'accord CEE conclu en septembre 2014 (voir [rapport dans EWC News 4/2014](#)), mais il manque des caractéristiques typiques de la SE comme la double procédure de consultation. La compétence du comité d'entreprise SE est également définie de manière plus restreinte que dans la directive SE.

Dans le futur comité d'entreprise SE, la répartition des sièges est la même que dans le GSN. Il est en cours d'élection et remplacera l'ancien CEE, mais continuera à être appelé CEE. Le DRH n'assume non seulement la présidence (ce qui est habituel en France), mais a une voix prépondérante en cas d'égalité des voix. Le CEE élit le secrétaire et quatre autres membres au bureau. Il peut se faire conseiller par un cabinet d'experts et un représentant des syndicats européens. Les délais pour soumettre un catalogue de questions dans le cadre de l'information et de la consultation sont très courts - comme dans le CSE local français. Les 26 membres du CEE se réunissent une fois par an lors d'une réunion présentielle et peuvent demander à la majorité à tout moment une réunion extraordinaire. En juin 2015, l'EWC Academy avait organisé une formation pour le CEE (voir [rapport dans EWC News 2/2015](#)).

Contrairement à l'Allemagne, où les transformations en SE sont souvent utilisées abusivement pour échapper à la codétermination (voir [rapport dans EWC News 2/2020](#)), en France, elles font partie d'une internationalisation de la structure de l'entreprise, surtout dans les secteurs proches de l'informatique. En termes de nombre, la France occupe la deuxième place avec environ 15 % après l'Allemagne, qui représente plus de 80 %. Tous les autres pays de l'UE ne jouent qu'un rôle très limité en termes de nombre. Les deux représentants des salariés au conseil d'administration d'Edenred conservent leurs mandats jusqu'à la fin de leur mandat, après quoi un mandat sera pourvu par le comité central d'entreprise français et un autre par le CEE.

[Le projet de transformation en bref](#)

La transformation en SE échoue provisoirement en raison de la pandémie de Corona

Le 29 octobre 2021, le conseil de surveillance de Bechtle a décidé de mettre fin jusqu'à nouvel ordre au projet de transformation en une société européenne (SE). La raison invoquée est la pandémie de Corona. L'élection du groupe spécial de négociation a certes été lancée à l'automne 2020, mais la réunion constitutive prévue pour début novembre 2020 a dû être annulée en raison de restrictions de voyage et de contact. Les séances de présence exigées par la loi n'ont pas pu avoir lieu. « Et même à l'heure actuelle, il n'est pas certain que les réunions en présence soient possibles dans les prochains mois, dans les délais requis », peut-on lire dans un communiqué de presse. L'entreprise se réserve le droit de revenir sur le projet de transformation en SE à une date ultérieure.



Dans d'autres entreprises, les négociations SE se déroulent cependant par vidéoconférence, surtout lorsque le temps presse pour échapper à la codétermination (voir [rapport dans EWC News 3/2021](#)). La nécessité de réunions en présentiel chez Bechtle indique que des négociations sérieuses étaient prévues. Une évasion de la codétermination n'est plus possible, car la composition du conseil de surveillance est déjà paritaire. Avec 12 000 employés dans 14 pays européens, Bechtle est la plus grande entreprise de systèmes informatiques en Allemagne et a son siège à Neckarsulm (Bade-Wurtemberg). Il n'existe pas encore de comité d'entreprise européen.

[Communiqué de presse de l'entreprise](#)

Un prestataire de services de mobilité évite la codétermination paritaire



Le 9 décembre 2021, Tier Mobility s'est transformé en société européenne (SE). Fondée en 2018, la startup berlinoise exploite une plateforme numérique de location de petits véhicules électriques et emploie 1 900 personnes dans 13 pays au sein de l'UE, dont près de 1 400 en Allemagne et 200 en Finlande. En raison de sa croissance rapide, le seuil des 2 000 salariés pourrait bientôt être atteint en Allemagne, ce qui entraînerait une codétermination paritaire. À la suite de la transformation en SE, les salariés sont désormais exclus du conseil d'administration.

L'accord de participation SE du 12 novembre 2021 prévoit la création d'un comité d'entreprise SE de douze membres qui se réunit deux fois par an. Les grands pays ont leurs propres mandats, les petits pays sont regroupés en régions et envoient des représentants régionaux. Le bureau compte trois membres. Les réunions virtuelles ne sont possibles que si le comité d'entreprise SE ne demande pas de réunion en présence. En cas de restructuration, une procédure de consultation en deux étapes est prévue, comme le stipule la directive SE dans ses dispositions de référence. Le droit à des experts et à des formations correspond à la norme légale.

Compétence étendue dans les petits pays

Le comité d'entreprise SE peut être impliqué dans les questions nationales à la demande de 20 % du personnel s'il n'existe pas de comité d'entreprise dans le pays concerné ou si une question dépasse les compétences de la direction de la filiale. Le comité d'entreprise SE est également compétent si plus de la moitié des travailleurs à temps plein sont concernés dans deux pays. Il dispose d'un droit d'accès à tous les établissements et a droit au remboursement des frais de déplacement pour s'entretenir sur place avec les salariés. Il dispose en outre de droits d'initiative en matière d'harmonisation et de développement des conditions de travail au sein de la SE. Lors de l'élaboration de l'accord, le groupe spécial de négociation a été assisté par l'EWC Academy.

8. Politique contractuelle des comités d'entreprise européens

Une entreprise de logistique renouvelle l'accord CEE

Le 6 septembre 2021 a été renouvelé l'accord CEE de Geodis. La plus grande entreprise de logistique de France emploie 41 000 personnes dans le monde entier et est une filiale de la SNCF depuis 2008. Le comité d'entreprise européen a été créé en 2000, lorsque Geodis était encore indépendante. Il comprend trois représentants de la direction du groupe (la PDG, le directeur financier et le DRH) et 26 représentants des salariés, dont 17 français. Les autres pays sont l'Italie, l'Espagne, l'Allemagne et les Pays-Bas. Le CEE se réunit deux fois par an et peut bénéficier de l'aide d'un expert-comptable qui analyse les bilans de l'entreprise. Le bureau est composé de deux représentants de la direction centrale, de sept représentants des salariés de France et d'un d'un autre pays. La présidence est toujours assurée par l'employeur, tandis que les travailleurs élisent un secrétaire. Une particularité

chez Geodis : le secrétaire du CEE peut participer avec voix consultative à toutes les réunions du conseil de surveillance.

Tous les frais de déplacement et d'interprétation sont pris en charge par l'entreprise. De plus, le CEE dispose de son propre local et d'un budget annuel de 12 500 € pour les autres activités et de 10 000 € pour les formations. Chaque membre du CEE dispose de 120 heures de temps de délégation par an, en plus du temps consacré aux réunions normales. À cela s'ajoutent 650 heures que le CEE peut répartir librement entre les différents délégués. La société mère SNCF dispose également d'un comité d'entreprise européen qui a été créé en 2012 (voir [rapport dans EWC News 1/2013](#)).

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



Le développement durable comme thème du CEE dans l'industrie de la construction



Le 9 septembre 2021, une version révisée de l'accord CEE du groupe de construction français Eiffage a été signée. Le CEE existe déjà depuis 1998, mais ce qui est nouveau maintenant, c'est sa compétence pour les questions de politique environnementale et de développement durable. Le rapport sur le climat de l'entreprise et le plan d'action sur la biodiversité sont également à l'ordre du jour de ses réunions semestrielles. Toutes les autres caractéristiques restent largement inchangées par rapport à l'accord CEE précédent de décembre 2016 (voir [rapport dans EWC News 1/2017](#)).

[Le rapport climat de l'entreprise](#)

Santé et sécurité au travail dans le groupe de service de soins

Le 16 novembre 2021, la direction de Korian, le deuxième plus grand groupe européen de services de soins, a signé un protocole sur la santé, la sécurité et la prévention des accidents du travail avec le comité d'entreprise européen. Le groupe français coté en bourse avec 57 500 salariés dans sept pays avait été le premier à créer un CEE dans ce secteur en avril 2019 (voir [rapport dans EWC News 2/2019](#)). À l'époque, ils avaient convenu de créer un groupe de travail permanent sur le thème de la sécurité au travail et de la promotion de la santé.



Le secteur des soins enregistre un taux d'accidents plus élevé que l'industrie du bâtiment ou d'autres secteurs. Même s'il s'agit le plus souvent d'accidents bénins, il y a beaucoup de jours d'absence pour cause de troubles musculo-squelettiques. Le protocole vise à évaluer les bonnes pratiques des différents pays et à les rendre accessibles dans toute l'Europe. Par exemple, la législation italienne prévoit un système de surveillance strict avec des comités multidisciplinaires pour la sécurité et la santé. Selon la direction centrale, c'est l'une des raisons pour lesquelles les établissements italiens obtiennent les meilleurs résultats au sein du groupe. Le protocole s'appuie sur un accord sur la santé et la sécurité conclu en mai 2021 avec les syndicats français. Un comité de suivi au niveau européen se réunira deux fois par an pour évaluer les progrès réalisés.

[Communiqué de presse de l'entreprise](#)

[Rapport critique sur la participation des travailleurs dans les groupes privés de soins et de santé](#)

9. Un regard au-delà de l'Europe

La pression s'accroît sur le fabricant allemand de matériaux de construction

Les 13 et 14 octobre 2021, 70 représentants des travailleurs de HeidelbergCement issus de 20 pays ont discuté en vidéoconférence de l'impact de la pandémie Corona sur l'industrie du ciment, de la santé et de la sécurité au travail, des technologies propres et des droits des travailleurs au niveau mondial. Dans une prise de position, ils demandent de mettre fin aux abus dans le recours à la sous-traitance et au travail intérimaire. La direction du groupe doit également enfin entamer des négociations sur un accord-cadre international, ce que les syndicats réclament depuis des années. HeidelbergCement emploie 53 000 personnes dans le monde. Un comité d'entreprise européen selon



le droit allemand existe depuis 1996. Des délégués d'Italcementi en font également partie, après le rachat de l'entreprise italienne en 2016 (voir [rapport dans EWC News 4/2016](#)).

[Compte rendu de la vidéoconférence](#)
[Le texte de l'avis](#)

Grève chez le plus grand fabricant mondial de machines agricoles aux États-Unis

Le 2 novembre 2021, 30 représentants des travailleurs de John Deere d'Europe, du Brésil et des États-Unis se sont réunis en vidéoconférence pour discuter de la situation économique et salariale de l'entreprise ainsi que des stratégies communes pour le dialogue social avec la direction. À cette occasion, la nouvelle structure du comité d'entreprise européen, qui existe depuis 1996 et fonctionne selon le droit allemand, a été présentée aux syndicats américains. La mise en réseau des syndicats pourrait bientôt conduire à la création d'un CE mondial (voir [rapport dans EWC News 2/2018](#)).



Entre le 14 octobre et le 17 novembre 2021, 10 000 salariés ont fait grève dans 14 usines du groupe américain dans le Midwest. Il s'agissait de la première grève depuis 35 ans. La nouvelle convention collective s'étend sur six ans et prévoit une augmentation de salaire de 10 % la première année. La grève chez John Deere fait partie d'une vague sans précédent de conflits du travail qui a touché différents secteurs aux États-Unis et que les médias appellent « Striketober ».

[Compte rendu de la vidéoconférence](#)
[Rapport sur la grève aux États-Unis](#)

Une chaîne hôtelière espagnole avec deux accords mondiaux



Le 4 novembre 2021, la direction du groupe RIU a signé à Palma de Majorque deux accords avec la Fédération internationale des syndicats de l'alimentation, de l'agriculture et de l'hôtellerie (IUL) sur les droits syndicaux et contre le harcèlement sexuel au travail. Les 24 000 employés dans 24 pays peuvent adhérer à un syndicat et demander des négociations collectives. Afin de garantir la prévention du harcèlement sexuel, des directives sont élaborées dans chaque hôtel avec les syndicats locaux. Les deux accords sont soumis à un contrôle conjoint de la direction du RIU et de

l'UITA. Le plus grand actionnaire minoritaire de l'entreprise, qui était à l'origine une entreprise familiale, est le groupe touristique allemand TUI, qui exploite et commercialise les hôtels dans le cadre d'une coentreprise avec RIU.

[Compte rendu de la signature](#)
[Le texte de l'accord sur les droits syndicaux](#)
[Texte de l'accord sur le harcèlement sexuel](#)

10. Des sites web intéressants

Pas de profits sur la pandémie de Corona

Depuis novembre 2020, une initiative citoyenne européenne demande à la Commission européenne de prendre des mesures législatives concrètes pour faire des vaccins et des traitements contre la pandémie un bien public mondial librement accessible à tous. Les grandes entreprises pharmaceutiques ne doivent pas pouvoir profiter de la pandémie au détriment de la santé des personnes ou décider qui a accès aux traitements ou aux vaccins et à quel prix. L'initiative est soutenue par des associations de consommateurs, des associations sociales et des syndicats de 20 pays de l'UE, un nombre particulièrement élevé de signataires venant de Belgique et d'Italie. Le site web est disponible en 26 langues.



[Le site web de l'initiative citoyenne](#)

La numérisation du monde du travail en Europe centrale et orientale



Depuis juillet 2021, les résultats de la recherche sur l'industrie 4.0, la numérisation et l'intelligence artificielle dans les pays d'Europe centrale et orientale sont disponibles sur ce site web du projet. Ce projet, soutenu financièrement par l'Union européenne, est mené conjointement par des organisations patronales et des syndicats en Hongrie, en Roumanie et en Slovaquie. Ils veulent ainsi non seulement souligner l'importance d'un dialogue social fort dans leurs pays respectifs, mais surtout mettre en pratique l'accord-cadre européen sur la numérisation de juin 2020 (voir [rapport dans EWC News 3/2020](#)). Les partenaires sociaux de tous les pays de l'UE doivent faire un rapport annuel au comité de dialogue social à Bruxelles.

[Le site web du projet](#)

[Rapport d'un séminaire en Roumanie](#)

[Rapport d'un séminaire en Slovaquie](#)

[Rapport du séminaire en Hongrie](#)

La numérisation dans le secteur de la construction

Le projet de deux ans DISCUS (Transformation numérique dans le secteur de la construction : défis et opportunités), soutenu par des fonds européens, s'est achevé en octobre 2021. Des partenaires de projet de Belgique, Bulgarie, Allemagne, France, Italie et Espagne y ont participé. Ils ont étudié la numérisation et les changements technologiques du secteur en comparant les pays et la contribution que des relations de travail innovantes peuvent apporter à l'amélioration des conditions de travail des ouvriers du bâtiment d'un point de vue environnemental et social. Le projet a été dirigé par la Fondazione Giuseppe Di Vittorio à Rome, la fondation pour la recherche historique, sociale, économique et la formation syndicale de la confédération syndicale italienne CGIL.



[Le site web du projet](#)

[Résumé du rapport de projet](#)

[Études de cas de six pays](#)

[Le site de la Fondazione Giuseppe Di Vittorio](#)

Base de données sur les conventions collectives en Europe



Depuis début novembre 2021, une nouvelle base de données permet de consulter les résultats des négociations collectives ainsi que des informations sur les développements sociopolitiques et économiques dans les pays européens. La Confédération européenne des syndicats d'industrie (industriALL) à Bruxelles souhaite ainsi aider les négociateurs au niveau national et local à tirer des enseignements de la pratique, des tendances et des réalisations d'autres pays. La base de données est alimentée en documents par quelque 150 experts en négociation collective de plus de 35 pays et s'articule autour de quatre domaines : Négociations collectives, Organisation et conditions de travail, Transition écologique et numérique et Égalité.

[La base de données sur les conventions collectives](#)

11. Nouvelles publications

L'ère du capitalisme de surveillance à la Amazon

En juillet 2021, la fédération des syndicats des services (UNI global) a présenté un rapport sur la surveillance des lieux de travail chez Amazon, le deuxième employeur privé au monde, qui emploie 1,3 million de personnes (100 000 dans l'UE). Les auteurs de l'université de Toronto mettent en avant les scanners de codes-barres qui permettent de déterminer la position d'un article dans les rayons. Sans ces technologies, qui surveillent numériquement chaque geste, les employés ne peuvent pas effectuer leur travail. Les livreurs sont surveillés par des applications téléphoniques et des caméras installées dans les véhicules et contrôlées par l'intelligence artificielle. Amazon est à la pointe de l'innovation en matière de technologies de surveillance numérique et les revend : à des entreprises de logistique et à d'autres secteurs économiques. La démocratie au travail, la vie privée ainsi que la santé et la sécurité des travailleurs sont ici en jeu.

En septembre 2020, la centrale américaine a mis au concours deux postes de chasseurs de syndicats pour empêcher la création de représentations des travailleurs dans le monde entier (voir [rapport dans EWC News 3/2020](#)). En Italie, le 15 septembre 2021, pour la première fois dans un pays de l'UE, il a été possible d'imposer une convention collective d'entreprise pour tous les sites, après qu'un centre logistique ait fait le premier pas en mai 2018 (voir [rapport dans EWC News 3/2018](#)). Le rapport d'UNI global est disponible en neuf langues.

[Télécharger le rapport](#)
[Communiqué de presse d'UNI et téléchargement de toutes les versions linguistiques](#)

[Rapport sur la convention collective nationale à domicile en Italie](#)
[Étude sur le centre de distribution d'Amazon à Erfurt](#)



Stratégies d'information et de consultation ciblées des CEE



Depuis septembre 2021, les résultats d'un projet de la Fédération européenne des travailleurs du bâtiment et du bois (FETBB) sur certains thèmes spéciaux du travail des comités d'entreprise européens sont disponibles. Le projet était adapté aux secteurs de la construction, des matériaux de construction, du ciment et du bois. Il en a résulté quatre guides en huit langues, qui sont également utiles pour les comités d'entreprise européens de tout autre secteur. Les brochures montrent comment un CEE peut utiliser ses droits d'information et de consultation en matière de santé et de sécurité, de formation, de sous-traitance et de changement démographique afin de jouer un rôle actif dans le changement organisationnel. Des check-lists sont disponibles à cet effet pour savoir comment se préparer aux réunions du CEE, quels outils sont à la disposition du CEE et quels droits de négociation il peut faire valoir.

[Téléchargement des quatre guides CEE dans toutes les langues](#)

Annnonce d'événement

L'auteur des guides animera un atelier sur le rôle du CEE en cas d'externalisation et de travail intérimaire lors du prochain colloque de Hambourg pour les comités d'entreprise européens le 28 juin 2022.

[Le guide du CEE sur la sous-traitance](#)
[Le programme du colloque du CEE](#)



Les syndicats peuvent-ils communiquer numériquement avec le personnel ?

La pandémie de Corona avec le lockdown et le télétravail a mis les comités d'entreprise et les syndicats face à la question de savoir comment ils peuvent maintenir un contact régulier avec le personnel. Avec quels moyens numériques peuvent-ils communiquer ? Un avis juridique de la Fondation Hans Böckler a été publié en octobre 2021. Il analyse le droit d'accès numérique à l'entreprise et donne un aperçu des possibilités offertes aux comités d'entreprise et aux syndicats pour communiquer dans des espaces numériques. Jusqu'à présent, de nombreuses entreprises refusent d'utiliser les adresses électroniques de l'entreprise, l'intranet de l'entreprise ou les tableaux d'affichage virtuels. Une procédure judiciaire exemplaire à ce sujet est en cours en deuxième instance contre le fabricant d'articles de sport Adidas. Dans le secteur du caoutchouc, le syndicat IG BCE a conclu en mai 2021 avec l'association patronale le premier accord entre partenaires sociaux d'Allemagne sur le droit d'accès numérique.

[Communiqué de presse sur l'étude](#)
[Le texte de l'étude](#)
[Rapport sur l'accord dans le secteur du caoutchouc](#)
[Le texte de l'accord](#)



Faire respecter les droits de l'homme le long des chaînes d'approvisionnement mondiales



Il existe des tactiques juridiques et de bons outils pour passer de formes volontaires de responsabilité sociale des entreprises à une diligence raisonnable obligatoire en matière de droits de l'homme. Cette étude, publiée en octobre 2021, donne un aperçu de la boîte à outils juridique et explique comment les syndicats peuvent les utiliser. Sont analysés les accords-cadres mondiaux avec les multinationales, les initiatives multipartites, les accords de marque exécutoires, les principes directeurs de l'OCDE, les fonds de compensation et les litiges transnationaux. Afin de garantir un devoir de diligence obligatoire, la Commission européenne a annoncé un projet de loi sur la chaîne d'approvisionnement pour la fin de l'année 2021 (voir [rapport dans EWC News 1/2021](#)). Après le troisième report sans aucune explication, 46 associations ont protesté dans une lettre ouverte le 8 décembre 2021.

[Télécharger l'étude](#)

[Informations sur l'économie mondiale et la responsabilité des entreprises](#)

[Lettre de protestation à la Commission européenne](#)

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

Le plus grand distributeur de produits pharmaceutiques d'Europe fait une acquisition

Les 12 et 13 octobre 2021, la réunion semestrielle du comité d'entreprise SE de Phoenix Pharma a eu lieu par vidéoconférence. L'entreprise de Mannheim emploie 40 000 personnes et est active dans le commerce de gros de produits pharmaceutiques dans 26 pays européens et possède ses propres pharmacies dans 14 pays. Depuis décembre 2016, il existe un comité d'entreprise SE qui a remplacé le CE européen créé en 1996 (voir [rapport dans EWC News 3/2017](#)). En juillet 2021, il a été annoncé que Phoenix Pharma reprend une grande partie des activités européennes de McKesson, un grossiste en produits pharmaceutiques américain. En vue de cette restructuration imminente, l'EWC Academy a organisé une formation sur la procédure de consultation pour le comité d'entreprise SE et a été chargé d'accompagner la fusion avec ses experts.



[Communiqué de presse sur l'acquisition](#)

Première formation pour le comité d'entreprise européen dans la nouvelle structure



Les 14 et 15 octobre 2021, les membres du CEE de KWS Saat se sont réunis pour la première fois en présentiel depuis le début de la pandémie de Corona. L'EWC Academy a organisé une formation dans le centre de séminaire de l'entreprise près de Northeim (Basse-Saxe). Le producteur de semences d'Einbeck avait changé de forme juridique en juillet 2019 et transformé le comité d'entreprise SE en un comité d'entreprise européen. Bien que cela ne soit pas prévu par le législateur, les délégués ont pu continuer à travailler dans la nouvelle structure sans interruption et sans renégociation de l'accord SE (voir [rapport dans EWC](#)

[News 4/2019](#)).

Formation pour le comité d'entreprise SE d'un fabricant de colle

Le 26 octobre 2021, l'EWC Academy a organisé une formation dans le cadre de la réunion semestrielle du comité d'entreprise SE de tesa à Hambourg avec plusieurs groupes de travail. Il s'agissait de la première réunion en présentiel depuis longtemps. Au printemps 2020, le fabricant d'adhésifs avait centralisé ses services de comptabilité en Europe. Dans ce cadre, le comité d'entreprise SE a été conseillé par l'EWC Academy pendant la procédure de consultation. La dernière formation avait eu lieu en novembre 2019 (voir [rapport dans EWC News 4/2019](#)).



13. Les dates actuelles des séminaires

Depuis janvier 2009, l'EWC Academy et son prédécesseur organisent des réunions et des séminaires pour les membres des comités d'entreprise européens, des comités d'entreprise SE et des groupes spéciaux de négociation. Jusqu'à présent, 855 représentants des travailleurs de 295 entreprises y ont participé, dont beaucoup à plusieurs reprises. Cela correspond à 25 % de tous les comités d'entreprise transnationaux en Europe. À cela s'ajoutent de nombreuses manifestations internes et des conférences invitées chez d'autres organisateurs.

[Aperçu des prochaines dates de séminaires](#)

Séminaire CEE et SE au château de Montabaur



Notre séminaire annuel pour les membres (également pour les futurs) des comités d'entreprise européens, des comités d'entreprise SE et des groupes spéciaux de négociation aura lieu du 19 au 22 avril 2022 à Montabaur. Plusieurs modules de séminaire seront proposés aux débutants ainsi qu'aux personnes expérimentées. Le château se trouve directement à la gare TGV, à mi-chemin entre Francfort et Cologne, et est accessible en quatre à cinq heures depuis Amsterdam, Bruxelles, Paris ou Zurich, avec un seul changement de train. Le trajet jusqu'à l'aéroport de Francfort dure 28 minutes, celui jusqu'à l'aéroport de Cologne/Bonn 29 minutes.

Étant donné que tous les comités d'entreprise seront renouvelés en Allemagne au printemps 2022, nous ne comptons pas sur beaucoup d'inscriptions en provenance d'Allemagne. Le séminaire sera donc organisé en anglais et sans interprète. Le même séminaire aura lieu du 4 au 7 octobre 2022 en allemand.

[Le programme du séminaire de base](#)

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

14e colloque hambourgeois pour les comités d'entreprise européens et de SE

Comme chaque année, notre colloque aura lieu en 2022, mais en raison de la pandémie de Corona, il n'aura pas lieu à la date initialement prévue en janvier, mais seulement les 27 et 28 juin 2022. Pour commencer seront présentés les derniers développements dans le paysage des CEE et des SE et une initiative législative du Parlement européen intitulée « Démocratie au travail », suivis d'une étude de cas d'une entreprise et d'une enquête sur les accords d'entreprise transnationaux. Le deuxième jour seront proposés des groupes de travail sur les thèmes du CEE.



[Le programme du colloque](#)

Première conférence spécialisée sur les CEE en Irlande



Au cours des dernières années, l'EWC Academy a organisé six colloques pour les comités d'entreprise européens à Londres. Après le Brexit, nous les déplaçons à Dublin, comme l'ont fait de nombreuses entreprises britanniques et américaines pour leur CEE (voir [rapport dans EWC News 1/2021](#)). La réunion aura lieu du 19 au 21 octobre 2022 et fera l'objet d'une interprétation simultanée. Pour le programme de la soirée est prévue une visite de la Guinness Storehouse, la brasserie historique avec vue panoramique sur la ville (photo). Peuvent y participer non seulement les

membres du CEE soumis au droit irlandais, mais aussi tous ceux qui souhaitent échanger leurs expériences avec un management d'inspiration anglo-saxonne.

Manifestations internes

Vous trouverez ici un aperçu des thèmes possibles pour les événements internes :

[Exemples de séminaires internes](#)

14. Mentions légales

Les EWC News sont publiées par :

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

Distribution de l'édition allemande : 23.131 destinataires
Distribution de l'édition anglaise : 4.230 destinataires
Distribution de l'édition française : 4.145 destinataires

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

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

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