


[Téléchargement en format pdf](#)

[Archives](#)

[Dieser Newsletter auf Deutsch](#)

[This newsletter in English](#)

Bienvenue à l'édition n° 4 / 2022 des EWC-News

Contenu

- [1. Des revendications concrètes pour la révision de la directive CEE](#)
- [2. Amendes pour violation des droits de consultation](#)
- [3. Évolutions au niveau européen](#)
- [4. Les nouveautés concernant le droit du travail dans certains pays](#)
- [5. Les décisions de justice en matière de CEE](#)
- [6. Les accords CEE mettent leurs accents](#)
- [7. Les accords d'entreprise paneuropéens](#)
- [8. La participation des travailleurs dans la SE](#)
- [9. Un regard au-delà de l'Europe](#)
- [10. Des sites web intéressants](#)
- [11. Nouvelles publications](#)
- [12. EWC Academy : des exemples de notre travail](#)
- [13. Dates des séminaires actuels](#)
- [14. Mentions légales](#)

1. Des revendications concrètes pour la révision de la directive CEE

Vote en commission du Parlement européen

Le 30 novembre 2022, le vote décisif de la commission de l'emploi et des affaires sociales sur le rapport de révision de la directive sur les CEE a eu lieu à Bruxelles. Il a été adopté à une large majorité de 33 voix (avec six votes contre et huit abstentions). Le premier projet de mai 2022 contenait déjà de nombreuses propositions d'amélioration pour renforcer le statut juridique des comités d'entreprise européens (voir [rapport dans EWC-News 2/2022](#)). Jusqu'à fin juin 2022, les groupes politiques pouvaient soumettre des propositions d'amendements au texte, qui ont été votées point par point le 30 novembre 2022. Le vote final en séance plénière du Parlement européen devrait avoir lieu le 19 janvier 2023 à Strasbourg. Le rapport demande à la Commission européenne de lancer une procédure législative pour une nouvelle directive sur les CEE avant le 31 janvier 2024. Les points en détail :



- La compétence transnationale du CEE est précisée. Il doit être compétent pour toutes les questions qui ne concernent qu'un seul pays, si la décision a été prise dans un autre pays ou si elle a une grande importance pour le personnel européen.
- La consultation est renforcée. Le CEE doit toujours recevoir une réponse motivée à son avis avant la décision finale de la direction centrale.
- À l'avenir, les hommes et les femmes devront être représentés à hauteur d'au moins 40% au sein du groupe spécial de négociation, du CEE et du comité restreint.
- Le rôle des fédérations syndicales européennes doit être renforcé : en plus du coordinateur syndical, au moins un expert doit être rémunéré par la direction centrale et les deux doivent avoir accès aux réunions avec la direction.
- Le temps de négociation pour la création d'un CEE doit être réduit de moitié. Si aucun accord CEE n'est conclu dans un délai de 18 mois (jusqu'à présent trois ans), les dispositions subsidiaires s'appliquent automatiquement (CEE « de droit »).
- L'utilisation abusive des clauses de confidentialité doit être limitée, la direction centrale devant présenter des critères objectifs et définir la durée de la confidentialité.
- Pendant une procédure d'information et de consultation, il doit y avoir suffisamment de temps pour que le CEE puisse se concerter avec les représentants des travailleurs au niveau national et local.

- L'accès à la justice pour le CEE et le financement des frais de justice et d'avocat par la direction centrale doivent être garantis. Cela comprend également des procédures judiciaires pour demander l'arrêt temporaire des décisions de la direction centrale (« référé »).
- Un nouvel article 11a doit définir les amendes en cas de violation de la législation sur les CEE, qui peuvent s'élever jusqu'à 4% du chiffre d'affaires mondial de l'exercice précédent. Le groupe libéral Renew Europe voit cela d'un œil critique.
- Tous les anciens accords « volontaires » seraient automatiquement soumis à la nouvelle directive européenne, à moins qu'ils ne contiennent déjà de meilleures dispositions.
- Les dispositions subsidiaires devraient à l'avenir prévoir deux séances plénières par an.

[La version actuelle du rapport après les décisions prises en commission](#)
[Communiqué de presse de la Confédération européenne des syndicats](#)
[Brochure sur la démocratie au travail](#)

Les points manquants

Le rapport aborde de nombreux points susceptibles d'améliorer le statut juridique des CE européens, mais il contient aussi des vides. Voici deux points de désaccord importants dans la pratique :

- Qui décide de convoquer une réunion présentielle ou une vidéoconférence ? Cette question est décisive pour la capacité de travail du CEE (voir [rapport dans EWC-News 1/2022](#)). Cette question a déjà fait l'objet de débats judiciaires. En juin 2020, la Cour d'appel de Toscane a décidé qu'un employeur se comportait de manière « antisyndicale » s'il voulait payer uniquement des vidéoconférences (voir [rapport dans EWC-News 2/2020](#)).
- Que se passe-t-il après la résiliation d'un accord CEE ? Le CEE est-il dissous comme dans le cas de Hewlett-Packard (voir [rapport dans EWC-News 1/2017](#)) ou le CEE est-il immédiatement constitué sur la base des prescriptions subsidiaires, comme le prévoit expressément le droit autrichien ? La dissolution d'un comité d'entreprise SE a été déclarée illégale par la Cour d'appel de Versailles en décembre 2021 (voir [rapport dans EWC-News 4/2021](#)). La situation juridique serait probablement similaire pour un CEE, mais il n'y a pas encore de jugement à ce sujet.

Annnonce d'un évènement

L'état d'avancement de la procédure au Parlement européen sera l'un des thèmes du colloque CEE de Hambourg les 30 et 31 janvier 2023.

[Le programme du colloque](#)



Études actuelles en amont de la législation prévue



Comment travaillent les comités d'entreprise européens, quels sont les défis, quelles sont les solutions aux problèmes existants ? Ces questions ont fait l'objet d'une étude empirique commandée par la confédération des organisations patronales BusinessEurope et publiée le 24 novembre 2022 sous forme de document de travail à Dublin par la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail. Les 14 entreprises sélectionnées (dont trois n'ont pas encore de CEE) ont été évaluées qualitativement selon une grille de critères prédéfinie. Parmi eux, la question de savoir comment la compétence « transnationale » est définie et comment le processus d'information et de consultation est concrètement organisé. Mais le rôle de certaines personnes (par exemple les secrétaires ou les experts) ou l'accès à la formation jouent également un rôle important pour un travail efficace du CEE. L'étude n'est pas représentative, la plupart des entreprises ont leur siège dans un pays latin, l'Allemagne est fortement sous-représentée. Néanmoins, l'étude est assez révélatrice, car des questions ont également été posées sur la valeur ajoutée qu'un comité d'entreprise européen offre aux entreprises. Cela inclut l'orientation stratégique et la construction d'une identité d'entreprise, la contribution du CEE à une prise de décision efficace et à la paix sociale, ainsi qu'au renforcement du dialogue social.

[Télécharger le document de travail](#)

La Commission européenne commande sa propre étude

Au vu des discussions actuelles au Parlement européen, la Commission européenne veut désormais également agir. En août 2022, elle a lancé un appel d'offres pour une « Étude visant à explorer les problèmes et les solutions possibles en ce qui concerne la refonte de la directive 2009/38/CE sur les comités d'entreprise européens ». Cette étude doit permettre de préparer une éventuelle procédure législative. Après un processus de sélection, le marché a été attribué à un consortium dont fait partie

l'EWC Academy. Il s'agit du même consortium qui a déjà réalisé l'étude publiée en 2018 (voir [rapport dans EWC-News 2/2018](#)). La réunion de lancement a eu lieu le 16 décembre 2022. Dès que les résultats seront publiés par la Commission européenne, nous en ferons état.

2. Amendes pour violation des droits de consultation

Un groupe finlandais de construction mécanique doit arrêter la délocalisation

Le 23 septembre 2022, le tribunal du travail de Trieste a stoppé en référé le licenciement de 451 ouvriers de production de Wärtsilä sur le site de San Dorligo della Valle et a condamné l'entreprise à verser 150 000 € de dommages et intérêts aux trois syndicats plaignants. La direction avait annoncé les licenciements collectifs par vidéo le 14 juillet 2022, sans procéder à une information et consultation avec les représentants locaux des salariés ou le comité d'entreprise européen. Selon le juge, ils ont été mis devant le fait accompli. Il n'y a pas eu de possibilité de discuter sérieusement de plans alternatifs. Les syndicats ont été empêchés d'accomplir leurs tâches institutionnelles, car ils doivent être informés « à l'avance » dans tous les cas. Le comité d'entreprise européen est basé sur un accord de janvier 2016 (voir [rapport dans EWC-News 2/2016](#)).



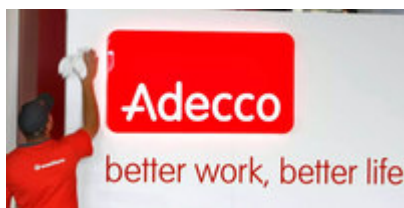
Pas de consultation à cause de la « confidentialité »

Les avocats de l'entreprise ont fait valoir devant le tribunal que la filiale italienne n'avait pas pu informer les syndicats à temps parce que la société mère l'avait obligée à respecter la « confidentialité ». Le juge a toutefois estimé que le principe de participation des travailleurs, protégé par la Constitution, était supérieur aux besoins de confidentialité de l'entreprise. Le 7 octobre 2022, Wärtsilä a annoncé qu'elle ne ferait pas appel du jugement et qu'elle entamerait un dialogue équitable avec les syndicats et les politiques sur l'avenir du site. Les syndicats demandent une garantie d'emploi. Une situation similaire s'était produite en 2014 lors d'un projet de fermeture d'usine en Espagne (voir [rapport dans EWC-News 1/2014](#)).

Le 3 septembre 2022, 15 000 personnes avaient manifesté à Trieste contre la délocalisation. Le ministre socialiste du Travail de l'époque, Andrea Orlando, a visité l'usine ce jour-là et a annoncé des modifications des délais légaux de consultation en cas de licenciements collectifs. Avant même le changement de gouvernement, ils avaient été étendus de 30 à 120 jours.

[Rapport de presse sur le jugement](#)
[Rapport syndical sur les événements](#)

L'agence suisse de recrutement doit payer une amende à Londres



Le 13 décembre 2022, la Cour d'appel du travail de Londres s'est prononcée contre Adecco. La succursale britannique en tant que direction centrale (désignée par la direction du groupe dans un pays non membre de l'UE comme la Suisse) avait perdu en mars 2021 en première instance au Comité central d'arbitrage (CAC), contre le comité d'entreprise européen (voir [rapport dans EWC-News 1/2021](#)). L'entreprise, qui a fait appel, a à nouveau perdu et a en plus été condamnée à payer une amende (ce qui n'est possible qu'en deuxième instance).

Au début de la pandémie de Corona, la direction centrale n'avait pas informé des licenciements collectifs ni révélé les chiffres d'affaires des différents pays, car il s'agissait de décisions « purement nationales ». Les réductions de personnel ne seraient jamais ordonnées par la direction européenne ou mondiale, mais décidées dans chaque pays sous sa propre responsabilité dans le cadre du budget donné. La Cour d'appel du travail a contredit cette opinion et considère toujours les licenciements dans plus d'un pays de l'UE comme une « question transnationale ». La direction centrale doit fournir des informations lors d'une réunion extraordinaire et entamer un dialogue avec les membres du CEE. La réduction du personnel n'a pas non plus besoin d'être justifiée de manière concordante, elle est toujours un sujet pour le CEE si elle a lieu à peu près au même moment dans plus d'un pays.

L'amende de 25 000 £ (29 000 €) est constituée de deux parties :

- 20 000 £ pour violation de l'accord CEE. Aucune réunion extraordinaire n'a été convoquée avec le comité restreint du CEE pour l'information et la consultation sur les licenciements collectifs en Suède et en Allemagne.
- 5 000 £ pour violation de l'accord CEE et de la loi britannique CEE, car aucune donnée sur l'évolution du chiffre d'affaires par pays n'a été fournie.

La direction centrale veut faire appel contre la décision devant la Cour d'appel pour l'Angleterre et le Pays de Galles. Comme le litige a commencé avant le Brexit, il a une portée européenne et pourrait finalement être porté devant la Cour de justice européenne. En octobre 2020, la Cour d'appel du travail à Londres avait infligé pour la première fois en droit CEE une amende de 40 000 £ contre la filiale anglaise de Verizon Communications aux États-Unis (voir [rapport dans EWC-News 3/2020](#)).

[Le texte du jugement](#)

3. Évolutions au niveau européen

La directive sur le salaire minimum décent est entrée en vigueur

Le 14 septembre 2022, 505 députés européens ont voté en faveur de la directive sur les salaires minimaux, 92 ont voté contre et 44 se sont abstenus. Le 4 octobre 2022, l'adoption finale a eu lieu lors d'une réunion des ministres de l'Économie des pays de l'UE à Luxembourg. Dès juin 2022, le Parlement européen, la Commission européenne et les États membres de l'UE s'étaient mis d'accord sur le contenu de la directive (voir [rapport dans EWC-News 2/2022](#)).



Le 19 octobre 2022, la directive a été publiée au Journal officiel de l'UE et depuis le 14 novembre 2022, elle est officiellement en vigueur. Les États membres ont maintenant exactement deux ans pour la transposer dans leur droit national. La directive n'impose pas seulement des salaires minimums décents, mais vise également à renforcer les négociations collectives. Vingt États membres de l'UE, dans lesquels moins de 80% de la population active est couverte par des conventions collectives, doivent élaborer des plans d'action nationaux afin d'amener le taux de couverture des conventions collectives à ce niveau. Seuls les pays scandinaves, la Belgique, la France, l'Italie et l'Autriche ont un taux de couverture conventionnelle supérieur à 80% (voir [rapport dans EWC-News 3/2020](#)).

[Le texte de la nouvelle directive](#)

[Vidéo explicative de la nouvelle directive](#)

Qui a de l'influence au Parlement européen ?



Le 18 octobre 2022, le groupe de réflexion EU Matrix a présenté à Bruxelles une étude qui analyse l'influence des députés et des groupes politiques du Parlement européen sur la législation européenne et les positions du Parlement en général. EU Matrix est spécialisé dans l'étude de la machinerie politique de l'UE. Dans l'ensemble, les délégations d'Allemagne et de France sont les plus influentes au Parlement européen, ce sont également les deux plus grands pays. Toutefois, les Allemands exercent beaucoup plus d'influence et sont l'un des groupes les plus performants. La délégation française est très fragmentée : environ un tiers appartient à des groupes isolés et la plupart proviennent de partis qui sont dans l'opposition à Paris. Parmi les petits pays, Malte, le Luxembourg et la Finlande obtiennent les meilleurs résultats.

Les sociaux-démocrates exercent une influence moyenne élevée, mais les députés chrétiens-démocrates restent globalement les plus influents et constituent le plus grand groupe parlementaire. Les libéraux dépassent leur poids numérique lorsqu'il s'agit de postes de direction et de lois importantes, tandis que les députés chrétiens et sociaux-démocrates disposent de réseaux plus puissants. Parmi les petits groupes, les Verts sont les plus influents. En raison de la participation relativement importante des conservateurs critiques à l'égard de l'UE dans certains gouvernements (par exemple en Pologne et en République tchèque) et de leur proportion plus élevée de députés expérimentés, ce groupe a une influence relativement importante. Ils ne peuvent toutefois pas compenser les majorités de centre-gauche dominantes. Les députés populistes de droite restent isolés, ce qui se traduit par peu de postes de direction au Parlement, peu d'activités législatives et la taille de leur réseau.

Peu d'influence pour les partis gouvernementaux polonais et hongrois

L'influence du parti polonais au pouvoir, le PiS, stagne, car il fait partie d'un groupe parlementaire composé de petits partis, où il représente plus d'un tiers des députés. Il est donc très difficile d'influencer les projets législatifs importants. Proportionnellement, c'est le parti hongrois au pouvoir, le Fidesz, qui obtient les plus mauvais résultats en matière d'activités législatives, car il n'appartient à aucun groupe parlementaire et n'est pas en mesure d'orienter la législation au Parlement.

La zone euro s'agrandit : la Croatie change de monnaie

Le 1er janvier 2023, la Croatie passera de la monnaie nationale, le kuna, à l'euro et deviendra le vingtième pays de la zone euro. Il s'agit de la première adhésion à la monnaie unique depuis 2015, date à laquelle la Lituanie a adopté l'euro. La Croatie n'est membre de l'UE que depuis 2013, un pays relativement petit et plutôt pauvre par rapport à l'UE. Le tourisme, qui devrait profiter du changement de monnaie, contribue à un quart du produit intérieur brut. Un pays doit remplir des conditions pour adhérer à la zone euro : une inflation similaire à celle de la zone euro, des finances publiques saines, un taux de change stable et un faible taux d'intérêt pour les obligations d'État.



Depuis juillet 2020, la Croatie fait partie du Mécanisme de taux de change européen, mais depuis 1994 déjà, le kuna croate est aligné sur le taux de change de l'euro et est très stable. La Bulgarie, qui fait également partie du Mécanisme (voir [rapport dans EWC-News 3/2020](#)), doit en revanche encore attendre un an avant d'adopter l'euro. Les pays industriels que sont la Pologne, la République tchèque et la Hongrie n'ont pas encore fixé de date pour l'introduction de l'euro. Contractuellement, tous les pays de l'UE, à l'exception du Danemark, sont tenus d'adopter l'euro. Le jour du changement de monnaie, le 1er janvier 2023, la Croatie rejoindra également l'espace Schengen et supprimera tous les contrôles aux frontières avec les pays voisins de l'UE.

[Informations sur la zone euro](#)
[Rapport sur l'introduction de l'euro en Bulgarie](#)

4. Les nouveautés concernant le droit du travail dans certains pays

Les indemnités de licenciement en France sont contraires à la Charte sociale européenne



Le 26 septembre 2022, le Comité européen des droits sociaux du Conseil de l'Europe a publié sa décision concernant les barèmes d'indemnités de licenciement (le « barème Macron ») appliqués depuis septembre 2017 en cas de licenciement abusif. Ce plafond légal est contraire à l'article 24 de la Charte sociale européenne, qui prévoit une protection contre le licenciement et une indemnisation adéquate. Le Comité contredit ainsi des jugements des trois plus hautes juridictions françaises, mais les décisions du

Conseil de l'Europe ne sont pas juridiquement contraignantes pour les 46 États membres.

La plainte avait été déposée par les deux confédérations syndicales françaises CGT-FO et CGT avec le soutien de la Confédération européenne des syndicats (CES). Le Comité européen des droits sociaux estime qu'un plafond pour les indemnités de licenciement constitue une incitation aux licenciements illégaux sur la base d'une analyse « coûts-avantages ». Il estime également que les plafonds « ne sont pas suffisamment élevés pour réparer le préjudice subi par la victime et être dissuasifs pour l'employeur ». Par exemple, pour dix ans d'ancienneté, l'indemnité de licenciement ne peut dépasser dix mois de salaire, et pour trente ans et plus, vingt mois de salaire. En février 2020, le comité avait également condamné les règles italiennes comparables en matière d'indemnités de licenciement (voir [rapport dans EWC-News 1/2020](#)).

[Le texte de la décision](#)

L'Irlande veut renforcer les négociations collectives

Le 5 octobre 2022, le gouvernement de Dublin a présenté le rapport d'un groupe de travail de haut niveau sur la réforme du système de négociation collective. Depuis mars 2021, dix experts désignés par les syndicats, les employeurs et le gouvernement avaient examiné le paysage de la négociation collective en Irlande et élaboré des propositions d'amélioration détaillées. Il n'existe à ce jour aucune législation contraignante en matière de conventions collectives pour les cinq millions d'habitants de l'État insulaire. Les employeurs



peuvent décider librement de reconnaître un syndicat et d'entamer des négociations ou non. En revanche, le Royaume-Uni, qui a une tradition similaire en matière de droit du travail, a introduit en

juin 2000 l'obligation légale de reconnaître un syndicat si celui-ci compte 10% du personnel parmi ses membres.

Le groupe de travail veut renforcer les comités paritaires sectoriels (« Joint Labour Committees »), qui peuvent élaborer des conventions collectives sectorielles d'application générale (« Employment Regulation Orders »). Comme ces comités sont volontaires, il n'y a que deux conventions collectives de ce type actuellement, à savoir dans le secteur du nettoyage industriel et du gardiennage. À l'avenir, le tribunal du travail pourra établir des conventions collectives si les employeurs refusent de participer aux comités sectoriels. Le rôle du tribunal du travail doit également être renforcé dans l'arbitrage des conflits du travail, notamment pour éviter les grèves lors de la négociation des conventions collectives d'entreprise (« good faith engagement »). La réforme prévue en Irlande a déjà en ligne de mire la nouvelle directive européenne sur les salaires minimums décents, qui exigera une couverture conventionnelle de 80% de la population active à partir de novembre 2024 (voir [rapport ci-dessus](#)). Il reste à voir si les mesures proposées permettront d'atteindre cet objectif. Actuellement, la couverture conventionnelle en Irlande n'est que de 34%.

[Communiqué de presse sur la réforme prévue](#)
[Le rapport dans son intégralité](#)
[Position syndicale sur la situation juridique en Irlande](#)

Annnonce d'un évènement

Les relations professionnelles en Irlande seront abordées lors du colloque qui se tiendra du 29 au 31 mars 2023 à Dublin.

[Le programme du colloque](#)



La réforme du système de négociation collective a été adoptée en Roumanie



Le 23 novembre 2022, le Parlement de Bucarest (photo) a approuvé à une écrasante majorité une proposition de loi sur le dialogue social. Cette loi abroge une loi de mai 2011 qui représentait la plus vaste restriction du système de conventions collectives depuis la chute du communisme et qui avait provoqué un désaccord durable entre le gouvernement et les deux partenaires sociaux. Les dispositions introduites en 2011 ont supprimé les négociations collectives au niveau national et ont entraîné une baisse drastique de la couverture conventionnelle (voir [rapport dans EWC-News 3/2019](#)). L'Organisation internationale du travail (OIT) a considéré la loi comme une violation des normes internationales fondamentales du travail.

La nouvelle loi est également liée au versement de 30 milliards € d'aides Corona par la Commission européenne. Comme en Espagne, ces fonds ont encouragé une réforme sociale du marché du travail (voir [rapport dans EWC-News 1/2022](#)). La Roumanie a déjà en vue la nouvelle directive européenne sur les salaires minimums décents, qui impose une couverture conventionnelle de 80% de la population active à partir de novembre 2024 (voir [rapport ci-dessus](#)). Actuellement, ce taux n'est que de 15% en Roumanie, presque tous sont des conventions collectives d'entreprise. La seule convention collective sectorielle dans le secteur privé existe dans le bancaire (voir [rapport dans EWC-News 2/2022](#)).

Depuis novembre 2021, la Roumanie a une « grande coalition » à laquelle participent pour la première fois depuis quelques années les sociaux-démocrates. Ils ont pu imposer que les négociations collectives de branche soient à l'avenir obligatoires et que les conventions collectives nationales soient à nouveau possibles. Les grèves politiques contre la politique sociale et économique du gouvernement sont également à nouveau autorisées, et la restriction de la loi de 2011 interdisant aux syndicats de mener des activités politiques a été supprimée.

La représentation des travailleurs sur le lieu de travail est renforcée

La Roumanie n'ayant pas de comité d'entreprise, la représentation des travailleurs est assurée par les syndicats d'entreprise. Ils peuvent être créés s'il y a au moins 15 salariés dans l'entreprise. À l'avenir, il n'y en aura plus que dix, ou alors 20 issus de différentes entreprises de la même branche. La loi impose des négociations collectives dans les entreprises à partir de 21 travailleurs, et à l'avenir à partir de dix. Depuis 2011, un syndicat ne peut négocier les salaires que s'il est « représentatif », c'est-à-dire si plus de 50% du personnel de l'entreprise y est affilié. Si ce seuil n'est pas atteint, les négociations sur les conventions collectives d'entreprise peuvent être déléguées au syndicat sectoriel compétent (depuis 2016). Le taux de syndicalisation en Roumanie est actuellement de 23%.

Les travailleurs sont libres de décider s'ils souhaitent exercer leur droit à la négociation collective en créant un syndicat d'entreprise ou en élisant des représentants indépendants. S'il n'y a pas de syndicat, les travailleurs peuvent former un groupe d'initiative (comité électoral). Jusqu'à présent, il n'y avait pas de règles précises pour l'élection. La nouvelle loi clarifie la situation et oblige les employeurs à ne pas s'ingérer ou à empêcher l'élection. Les cadres supérieurs ne peuvent pas se porter candidats. Le nombre de représentants peut être négocié avec l'employeur. Si aucun accord n'est trouvé, il y a un échelonnement de deux représentants dans les entreprises de moins de 100 travailleurs à six représentants dans les entreprises de plus de 2 000 travailleurs. Les inspections régionales du travail seront tenues de vérifier la bonne application de ces dispositions. Le mandat est de deux ans et tous les élus bénéficieront à l'avenir d'une protection contre le licenciement.

[Moniteur syndical Roumanie](#) (situation en mai 2022)

5. Les décisions de justice en matière de CEE

Le CEE d'easyJet va-t-il atterrir à Berlin ou à Luton?

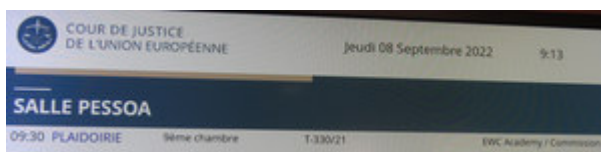
Le 4 novembre 2022, la Cour d'appel du travail à Londres a rendu un jugement sur la compétence des tribunaux britanniques pour les litiges des comités d'entreprise européens après le Brexit. Le juge a confirmé la décision du Comité central d'arbitrage (CAC) de juin 2021 selon laquelle les entreprises britanniques restent soumises à la loi britannique sur les CEE (TICER). Le TICER n'a pas été aboli par le Brexit, mais le terme « État membre » (de l'UE) a été remplacé par le terme « État pertinent ». Les États pertinents sont tous les pays de l'Espace économique européen et le Royaume-Uni. Cette conception n'est toutefois pas partagée par la Commission européenne, qui considère le Royaume-Uni comme un État tiers.



La compagnie aérienne easyJet, dont le siège se trouve à l'aéroport de Luton au nord de Londres, doit donc continuer à gérer son CEE sur la base de TICER (voir [rapport dans EWC-News 2/2021](#)). Cela s'applique à toutes les entreprises dont le siège social mondial se trouve sur le sol britannique et qui étaient en négociation pour la création d'un CEE au 31 décembre 2020 ou qui disposaient déjà d'un CEE. Depuis le 1er janvier 2021, les CE européens ne peuvent plus être nouvellement créés sur la base du droit britannique. Cette position juridique a été expressément confirmée dans la procédure par le ministère britannique du Travail (Department for Business, Energy & Industrial Strategy), le ministère était impliqué en tant que partie intervenante au tribunal. La direction centrale d'easyJet veut maintenant contester le jugement devant la Cour d'appel pour l'Angleterre et le Pays de Galles et établir un CEE à Berlin selon le droit allemand.

[Le texte du jugement](#)

La Commission européenne ne peut pas désavantager les comités d'entreprise européens



Le 21 décembre 2022, le Tribunal de l'Union européenne à Luxembourg a décidé qu'un CE européen peut bénéficier de subventions de l'UE pour des projets, même s'il n'a pas de compte bancaire propre. La plainte avait été déposée par EWC Academy, représentée par l'ancienne ministre fédérale de la justice Herta Däubler-Gmelin. L'audience s'est tenue le 8 septembre 2022 (photo).

L'EWC Academy avait monté un projet de deux ans avec trois comités d'entreprise européens de l'industrie de l'emballage et avait reçu en janvier 2021 la promesse d'une subvention de 243 000 € dans le cadre de la ligne budgétaire de l'UE « Information, consultation et participation des représentants des travailleurs ». En avril 2021, cette promesse a été retirée lorsque la Commission européenne a constaté que les comités d'entreprise impliqués n'avaient pas de compte bancaire propre et n'étaient donc pas éligibles. Dans la pratique, cela signifierait que seuls les CE en France pourraient recevoir de telles subventions, ce qui est incompatible avec l'égalité de traitement dans l'UE.

L'arrêt est important pour l'évaluation du statut juridique des comités d'entreprise européens. Ils sont mis sur un pied d'égalité avec les autres demandeurs (syndicats et entreprises). Les juges estiment qu'aucun compte bancaire n'est nécessaire pour justifier les droits juridiques découlant de la directive sur les CEE. Tous les frais de fonctionnement d'un CE européen doivent être supportés par la direction centrale. Par conséquent, les projets financés par l'UE peuvent également être mis en

œuvre, sans demander l'accord préalable de l'employeur et sans recourir aux comptes bancaires des syndicats.

[Le texte de l'arrêt](#)

[Résumé de la motivation de l'arrêt](#)

6. Les accords CEE mettent leurs accents

Un fabricant allemand d'ascenseurs avec de bonnes dispositions CEE

Le 21 juin 2022, un accord CEE a été signé pour TK Elevator. L'entreprise, qui emploie 50 000 personnes dans le monde, a son siège à Düsseldorf et est détenue par des investisseurs financiers depuis août 2020. Sous l'égide de l'ancienne société mère ThyssenKrupp, la branche ascenseurs disposait d'un comité de branche au sein du CEE, qui a maintenant été remplacé par un CEE indépendant. Le nouvel accord du CEE couvre également la Suisse et le Royaume-Uni. Les cinq membres du comité restreint ont le droit de se rendre sur chaque site (droit d'accès). Chaque année, le CEE organise trois réunions ordinaires en présence, le comité restreint quatre réunions en présence, auxquelles s'ajoute un atelier de trois jours. Les réunions extraordinaires peuvent également être organisées par vidéoconférence et téléconférence, si le comité en décide ainsi.



Le catalogue des informations et des consultations comprend expressément la protection de la santé et de la sécurité au travail (notamment les maladies professionnelles et les risques psychosociaux) ainsi que les mesures de protection de l'environnement et du climat. Pour les thèmes qui nécessitent une information et consultation sur une longue période, le CEE peut constituer des « commissions d'accompagnement ». Tous les membres du CEE bénéficient du temps libre nécessaire pour leur activité, il n'y a pas de quota d'heures. Toute absence du lieu de travail doit être signalée, l'accord de l'employeur n'est pas nécessaire. Depuis novembre 2012, il existe un accord européen sur la gestion des idées en santé et de sécurité au travail (voir [rapport dans EWC-News 2/2012](#)) et depuis novembre 2020, un accord-cadre mondial avec les syndicats (voir [rapport dans EWC-News 1/2021](#)).

Le groupe de construction français crée un comité de sécurité au travail paneuropéen



Le 13 septembre 2022, un nouvel accord CEE a été signé à Nanterre près de Paris pour le groupe de construction français Vinci. Il prévoit pour la première fois la création d'un comité qui s'occupe de la sécurité au travail et des questions environnementales et qui se réunit deux fois par an. Il surveille l'accord d'entreprise sur la santé et la sécurité au travail de juin 2017 conclu entre le CEE et la direction centrale (voir [rapport dans EWC-News 1/2018](#)) ainsi que les lignes directrices environnementales de novembre 2020 (voir [rapport dans EWC-News 1/2018](#)) ainsi que les lignes directrices environnementales de novembre 2020 (voir [rapport dans EWC-News 1/2021](#)). Le CEE peut créer d'autres groupes de travail de cinq membres chacun, qui s'occupent par exemple de la sous-traitance responsable ou du devoir de diligence dans la chaîne d'approvisionnement. L'accord CEE augmente également les heures de congé pour le comité restreint et son budget par rapport à l'ancien accord de septembre 2018 (voir [rapport dans EWC-News 4/2018](#)).

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

7. Les accords d'entreprise paneuropéens

Obligations sociales et gestion de l'absentéisme

Le 18 novembre 2022, le comité d'entreprise SE et la direction centrale de Korian ont signé une déclaration commune contenant des recommandations concrètes pour renforcer le dialogue social et réduire l'absentéisme. L'exploitant français de maisons de retraite et de soins est présent dans sept pays avec 60 000 employés et opère depuis peu en tant que société européenne (SE). Le nouveau comité d'entreprise SE reprend le rôle du comité d'entreprise européen créé en juin 2020 (voir [rapport dans EWC-News 3/2020](#)).



La déclaration est le résultat des discussions d'un groupe de travail du CEE et de la direction sur les causes de l'absentéisme. Des engagements sociaux ont ainsi été développés dans trois domaines

afin de limiter l'absentéisme : la qualité du management et l'ambiance de travail ; l'organisation du travail et la planification des équipes ; le soutien social et psychologique. Chaque pays représenté dans le groupe établira des plans d'action et fera un rapport semestriel au comité d'entreprise SE. Au moins deux fois par an, les comités d'entreprise locaux recevront des données sur l'absentéisme afin d'identifier les groupes de salariés les plus vulnérables en fonction du sexe, de l'âge, de l'ancienneté et de l'activité. Le secteur des soins souffre d'une pénurie de personnel et les absences non planifiées augmentent encore la surcharge de travail. Pour Korian, il s'agit déjà du deuxième accord d'entreprise paneuropéen, depuis novembre 2021, il existe un protocole sur la santé et la sécurité au travail ainsi que sur la prévention des accidents du travail (voir [rapport dans EWC-News 4/2021](#)).

[Communiqué de presse sur la diminution de l'absentéisme](#)
[Communiqué de presse sur la création du comité d'entreprise SE](#)

Les principes pour des modèles de travail hybrides



Le 22 novembre 2022, la direction centrale de Generali et le comité d'entreprise européen se sont mis d'accord sur une déclaration commune concernant les nouvelles formes de travail durable. Cette déclaration définit des principes européens pour les modèles de travail hybrides au sein du groupe d'assurance italien, qui prévoient à la fois la présence sur le lieu de travail et le télétravail. Chaque employé a le droit de se déconnecter complètement du système à la fin de ses heures de

travail et de ne pas répondre aux communications de l'entreprise en dehors des heures de travail ou pendant les temps de pause.

En mai 2017 déjà, le CEE était pour la première fois parvenu à une déclaration commune sur le télétravail (voir [rapport dans EWC-News 3/2017](#)) et en mai 2021, face à la crise de la Corona, il avait convenu d'un cadre permanent pour s'adapter aux situations de crise (voir [rapport dans EWC-News 2/2021](#)). Le CEE surveillera la mise en œuvre de la nouvelle déclaration, qui est conçue comme une aide pour les pays ayant une petite main-d'œuvre ou une faible représentation des travailleurs. Chez Generali, il s'agit surtout des pays d'Europe centrale et orientale.

[Plus d'informations sur le CEE de Generali](#)

8. La participation des travailleurs dans la SE

Les négociations sur la SE échouent pour la première fois en France

Depuis le 27 septembre 2022, JCDecaux opère sous la forme juridique d'une société européenne (SE). Le leader mondial de la publicité extérieure (par exemple les abribus), dont le siège se trouve à Neuilly-sur-Seine, en banlieue parisienne, emploie 10 700 personnes dans plus de 80 pays, dont 5 900 en Europe. Les réunions du groupe spécial de négociation (GSN) avec la direction centrale n'ont pas permis de parvenir à un accord, c'est pourquoi les dispositions légales minimales pour la création d'un comité d'entreprise SE s'appliquent. Les propositions de la direction étaient inférieures à ces dispositions minimales. JCDecaux ne disposait pas encore d'un CE européen avant la transformation en SE. En Allemagne, la nouvelle SE est représentée par la filiale Wall de Berlin sur 25 sites avec 1 000 salariés (voir [rapport dans EWC-News 4/2015](#)).



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

Un groupe allemand de logiciels doit modifier la composition de son conseil de surveillance



Le 18 octobre 2022, la Cour de justice européenne à Luxembourg a statué pour la première fois sur la participation des travailleurs en cas de transformation d'une société de droit national (SA) en une société européenne (SE). Les chances des syndicats d'être élus au conseil de surveillance ne doivent pas être réduites pour autant. Avec ce jugement, les syndicats ver.di et IG Metall ont pu s'imposer contre la direction de SAP. Ils avaient perdu dans toutes les instances précédentes, mais le tribunal fédéral du travail a soumis le cas à la Cour de justice européenne en août 2020 (voir

[rapport dans EWC-News 3/2020](#)).

En cas de réduction du conseil de surveillance de 18 à 12 sièges, SAP ne peut pas restreindre les prérogatives existantes des syndicats. Ils conservent proportionnellement leurs sièges garantis jusqu'à présent, qui sont élus séparément des autres représentants des salariés. Cependant, ce ne sont pas seulement les syndicats allemands qui peuvent soumettre des propositions, mais tous les syndicats des pays représentés au sein de la SE. L'affaire est maintenant renvoyée devant la Cour fédérale du travail, qui peut ordonner une nouvelle élection du conseil de surveillance de SAP. Depuis mai 2022, une deuxième affaire concernant la codétermination dans la SE est en cours au Luxembourg. Il s'agit du groupe japonais d'optique et de photographie Olympus (voir [rapport dans EWC-News 2/2022](#)).

[Rapport de fond sur le litige](#)

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

[Interview sur les conséquences du jugement](#)

[Rapport sur la manière d'éviter la codétermination par la transformation en SE](#)

[Rapport sur la nouvelle élection du comité d'entreprise SE](#)

9. Un regard au-delà de l'Europe

Un groupe textile espagnol pose des jalons dans le monde entier

À l'occasion du 15e anniversaire de l'accord-cadre mondial de 2007, Inditex a signé le 3 octobre 2022 un nouveau protocole avec la Fédération internationale des syndicats d'industrie (industriALL). Inditex est le plus grand distributeur de textile au monde, avec 144 000 salariés et des marques comme Zara, Massimo Dutti, Bershka, Pull & Bear. L'accord-cadre est le premier conclu dans l'industrie textile et il s'étend également aux quelque 3 millions d'ouvriers d'usine dans les pays de production (voir [rapport dans EWC-News 3/2007](#)).



Dans le cadre du nouveau protocole, Inditex et industriALL développeront un plan de travail axé sur le respect de la liberté d'association, le droit à la négociation collective et la fourniture de formations aux représentants des travailleurs dans la chaîne d'approvisionnement. Depuis novembre 2019, il existe un comité syndical mondial (voir [rapport dans EWC-News 4/2019](#)) qui s'est réuni du 3 au 6 octobre 2022 au siège de l'entreprise à Arteixo (Espagne). En août 2020, un accord a été conclu sur la gestion de la pandémie de Corona (voir [rapport dans EWC-News 3/2020](#)) et le comité d'entreprise européen a pu imposer en décembre 2020 une déclaration sur la numérisation, qui contient la renonciation aux licenciements économiques (voir [rapport dans EWC-News 1/2021](#)).

[Rapport sur la signature du nouveau protocole](#)

[Rapport sur la réunion du comité syndical](#)

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

[Guide syndical pour les investisseurs dans l'industrie textile](#)

Le groupe français de distribution renouvelle son accord-cadre



En marge d'une réunion du comité d'entreprise européen à Paris, l'accord-cadre entre la fédération syndicale mondiale des services (UNI Global Union) et Carrefour a été renouvelé et étendu le 5 octobre 2022. Il s'applique à l'ensemble des 320 000 travailleurs dans 39 pays du monde. La promotion du dialogue social, de la diversité et le respect des droits fondamentaux des travailleurs sont des thèmes importants de cet accord. Un engagement clair contre la violence et le harcèlement au travail ainsi qu'une meilleure protection contre la discrimination ont été ajoutés.

Au fil des années, l'accord-cadre a contribué à garantir de meilleures conditions de travail, une meilleure représentation des travailleurs et des négociations collectives dans les filiales de Carrefour dans de nombreux pays, dont l'Argentine, la Colombie, la Corée du Sud, la Roumanie et la Turquie. Plus récemment, il a joué un rôle clé dans la reconnaissance des représentations syndicales en Ouganda et en République dominicaine, ouvrant la voie à des conventions collectives dans les deux pays. L'accord date à l'origine de 2001 et a été fondamentalement renouvelé en septembre 2015 (voir [rapport dans EWC-News 4/2015](#)).

[Rapport sur la signature](#)

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

[Le rapport anti-discrimination de Carrefour](#)

Un constructeur allemand de véhicules utilitaires crée un comité d'entreprise mondial

Le 24 novembre 2022, le comité d'entreprise mondial de Daimler Truck a été constitué lors d'une réunion à l'usine de montage de camions à Woerth. Avec plus de 10 000 employés, il s'agit du plus grand des 40 sites du groupe, qui emploie 100 000 personnes dans le monde. Après la séparation de la branche poids lourds du groupe Daimler et son entrée en bourse en décembre 2021, il était essentiel de créer des structures de comité d'entreprise internationales propres à Daimler Truck. Le groupe Daimler ne comprend désormais plus que la division VP et s'est rebaptisé Mercedes-Benz.



Avec la création du comité d'entreprise européen pour Daimler Truck, un comité d'entreprise mondial a également vu le jour. Il compte 34 membres de 23 pays qui se réunissent tous les six mois. Il dispose des mêmes droits d'information et de consultation que le comité d'entreprise européen, ce qui est exemplaire au niveau international. Les questions européennes sont gérées par un bureau de six membres et les questions mondiales sont coordonnées par un comité exécutif de quatre membres. Il a pour objectif de contribuer de manière équitable à la transformation des véhicules zéro émission sur tous les continents et de protéger les droits de l'homme dans la chaîne d'approvisionnement, y compris chez les petits fournisseurs de Daimler Truck.

[Rapport sur la réunion constitutive](#)

[Déclaration de principe en matière de responsabilité sociale et des droits de l'homme](#)

[Interview sur le sujet](#)

Depuis le 18 octobre 2022, les comités d'entreprise de Daimler Truck disposent de leur propre site sur la page d'accueil du groupe, une nouveauté absolue en Allemagne. La direction veut ainsi démontrer l'importance d'une cogestion moderne et innovante en ces temps de mutations industrielles. Sur les pages de la représentation des travailleurs, on trouve par exemple un rapport d'activité sous la forme d'un journal télévisé en vidéo et en ePaper. Les activités des représentants des travailleurs au conseil de surveillance y sont également rapportées.

[Communiqué de presse sur le lancement de la plateforme des comités d'entreprise](#)

[Présentation des structures internationales des comités d'entreprise](#)

10. Des sites web intéressants

Inégalité entre femmes et hommes en Allemagne



Le « WSI GenderDatenportal » est un projet de l'Institut des sciences économiques et sociales (WSI) de la Fondation Hans Böckler, proche des syndicats. Il présente l'ampleur et les déterminants des inégalités professionnelles et sociales entre les femmes et les hommes en Allemagne à travers des graphiques, des données et des analyses. Le portail examine

les aspects suivants : Éducation, Travail rémunéré, Travail de soins, Revenu, Cogestion et Temps. Des rapports sur l'égalité sont également publiés régulièrement.

[Le portail de données sur le genre](#)

[Les rapports sur l'égalité](#)

Formation continue numérique dans le secteur des télécommunications

Le 22 juillet 2022, les partenaires sociaux du secteur ont présenté les résultats du projet de deux ans « Formation continue numérique pour tous ! » (DUFA !). Avec le soutien financier de la Commission européenne, le projet s'est penché sur les défis d'une stratégie de formation continue numérique dans le secteur des télécommunications. Les partenaires sociaux ont identifié un potentiel inexploité de nouveaux talents parmi les femmes, une main-d'œuvre vieillissante, les personnes handicapées et d'autres minorités. Les résultats du projet sont disponibles en 19 langues.



[Le site web du projet](#)

[Communiqué de presse sur la fin du projet](#)

[Résumé des résultats du projet](#)

Initiative mondiale de dialogue social et de croissance inclusive



Le Global Deal est une initiative de gouvernements, d'entreprises, d'associations d'employeurs, de syndicats et d'organisations de la société civile qui met en avant la valeur du dialogue social et vise à promouvoir la coopération sur les questions de politique économique et sociale. Sous l'égide de l'OCDE et de l'OIT, un rapport complet est publié tous les deux ans, le dernier à la mi-novembre 2022, sur la manière de combiner travail décent et croissance inclusive, et est présenté sur un site web spécifique.

[Le site web avec le rapport actuel](#)

[Explication : qu'est-ce que le Global Deal ?](#)

Une politique industrielle pour une économie verte et des emplois de qualité

Pour la Confédération européenne des syndicats de l'industrie (industriALL), l'organisation d'une transition structurelle et équitable (« just transition ») avec la participation des personnes concernées est une préoccupation majeure. Sur un nouveau site web, elle présente des exemples de mise en œuvre de la transition verte sur le terrain en Europe. Il s'agit non seulement d'objectifs de politique climatique, mais aussi de développement durable et de travail décent. Les exemples sont classés par pays, entreprise et secteur et peuvent être consultés de manière ciblée.



[Le nouveau site web](#)

[Le manifeste pour un changement structurel équitable](#)

[Informations de fond sur le manifeste](#)

[Études de cas de plusieurs pays](#)

11. Nouvelles publications

Participation dans les conseils d'administration et de surveillance français



À la mi-août 2022, l'Institut syndical européen (etui) à Bruxelles a présenté deux documents de travail qui traitent des représentants des travailleurs dans les conseils de surveillance et d'administration en France. Depuis juin 2013, les représentants des travailleurs doivent siéger au conseil de surveillance ou d'administration avec plein droit de vote dans le secteur privé. Auparavant, cela n'était répandu que dans les entreprises publiques ou anciennement publiques (voir [rapport dans EWC-News 3/2015](#)). L'un des représentants des travailleurs est élu par le comité d'entreprise européen ou le comité d'entreprise SE. Il en est déjà fait usage dans 72 entreprises et il y a dans au moins sept cas des représentants des travailleurs d'Allemagne. En revanche, les lois allemandes sur la codétermination ne connaissent pas encore l'internationalisation du banc des salariés. Le premier document de travail analyse le système français et les défis pour les comités d'entreprise européens. Le deuxième document de travail examine l'interdiction du cumul des mandats, car les représentants des salariés au conseil de surveillance ou d'administration doivent démissionner de leur poste au comité d'entreprise comme au CEE. Cela ne s'applique cependant pas aux mandats de comité d'entreprise en dehors de la France.

[Le document de travail sur les défis pour les comités d'entreprise européens](#)

[Le document de travail sur le cumul des mandats](#)

[Portrait d'un représentant des salariés allemands au conseil d'administration français](#)

Risques liés aux outils de surveillance sur le lieu de travail

Mi-septembre 2022, le centre de compétence « Avenir du travail » de la Fondation Friedrich Ebert à Bruxelles a publié l'évaluation d'une enquête menée auprès de 1 400 travailleurs dans plus d'une douzaine de pays européens sur leurs expériences avec des outils de surveillance automatique au travail. Les personnes interrogées travaillent dans le secteur des télécommunications et de la technologie, dans des banques, des assurances et des centres d'appel. Le rapport examine s'ils ont été informés avant l'introduction de pratiques de gestion algorithmique et si celles-ci sont prises en compte dans les conventions collectives. De nombreuses personnes interrogées parlent de pressions inappropriées : surveillance permanente tout au long de la journée et à tout moment, un suivi de l'absence d'utilisation de la souris ou du clavier pendant plus de dix minutes, mesure de la pause déjeuner quotidienne, ce qui peut entraîner un mauvais classement et l'expiration des heures

supplémentaires. L'étude est disponible en quatre langues et comporte six recommandations pour les syndicats.

[Plus d'informations sur l'étude](#)

[Télécharger l'étude](#)

[Télécharger les autres versions linguistiques](#)



Guide des meilleures pratiques : Concevoir la numérisation et garantir les droits des salariés



Mi-octobre 2022, un guide a été publié pour aider les représentants des travailleurs à surveiller la protection des données, les droits des travailleurs et la santé et la sécurité au travail dans l'ensemble de la transformation numérique des entreprises. L'éditeur est la confédération des cadres (Eurocadres) de la Confédération européenne des syndicats, qui a élaboré le guide dans le cadre d'un projet de deux ans financés par l'UE. L'objectif est de promouvoir l'accord-cadre sur la numérisation sur lequel les partenaires sociaux européens se sont mis d'accord en juin 2020 (voir [rapport dans EWC-News 3/2020](#)). Le guide met particulièrement l'accent sur la surveillance lors de l'utilisation de l'intelligence artificielle, la sécurité de l'emploi grâce aux compétences numériques et le droit à l'indisponibilité sont également traité. Le guide est disponible en quatre langues.

[Télécharger le guide](#)

[Télécharger les autres versions linguistiques](#)

[Liste de contrôle pour l'évaluation éthique de l'intelligence artificielle](#)

[Aide à l'interprétation de l'accord-cadre sur la numérisation](#)

Conditions de travail et cogestion dans la logistique de transport

Fin octobre 2022, la Fondation Hans Böckler a publié une étude empirique sur l'impact de la technologie numérique sur la qualité du travail des chauffeurs professionnels et des chauffeurs de messagerie. La numérisation est particulièrement avancée dans le secteur de la logistique. Le processus de travail est rationalisé, standardisé et densifié : appareils communicants de l'Internet des objets (par ex. RFID), plateformes logistiques, télématiques du trafic et des flottes, terminaux mobiles (smartphones, tablettes, ordinateurs de poche) et tachygraphes intelligents. Dans le même temps, les activités de travail sont tellement simplifiées que les entreprises peuvent recourir à des salariés peu qualifiés, à une « armée industrielle de réserve » composée de migrants et de travailleurs indépendants. C'est surtout dans les services de courrier, d'express et de colis qu'il en résulte une atteinte massive à la représentation des travailleurs et à la cogestion. En juillet 2021, une étude similaire a été publiée sur Amazon, le commerçant en ligne américain est le leader mondial des technologies de surveillance numérique (voir [rapport dans EWC-News 4/2021](#)).



[Plus d'informations sur l'étude](#)

[Télécharger l'étude](#)

[Rapport succinct sur les services de colis](#)

12. EWC Academy : des exemples de notre travail

Formation CEE dans une banque suédoise

Les 17 et 18 octobre 2022, une réunion en présentiel de tous les membres du comité d'entreprise européen de Skandinaviska Enskilda Banken (SEB) a eu lieu pour la première fois depuis le début de la pandémie Corona. Au début du mandat actuel, de nombreux nouveaux délégués avaient rejoint le comité d'entreprise européen et faisaient enfin personnellement connaissance lors de la réunion organisée à la succursale allemande à Francfort-sur-le-Main. C'était également le bon moment pour une formation de base, dispensée par l'EWC Academy. SEB est l'une des principales institutions



financières dans les pays autour de la mer Baltique. EWC Academy avait déjà participé aux discussions sur l'accord CEE d'aujourd'hui, qui a été conclu en février 2016 (voir [rapport dans EWC-News 1/2016](#)).

La réunion plénière discute de l'amélioration du travail du CEE

Du 25 au 27 octobre 2022, la réunion plénière semestrielle du comité d'entreprise européen d'Unilever s'est tenue à Rotterdam avec le soutien d' EWC Academy. Il compte 36 membres de 21 pays, y compris la Suisse et le Royaume-Uni. Le comité restreint, composé de huit délégués, se réunit tous les mois. Des restructurations ont lieu à un rythme rapide dans le groupe britannique de biens de consommation et des unités commerciales entières ont été vendues, par exemple la division margarine à un investisseur financier en 2018 (voir [rapport dans EWC-News 2/2017](#)).



Le CEE mène depuis des années une campagne sous le slogan « L'homme avant la marge » et a ainsi pu montrer qu'une augmentation de la rentabilité est tout à fait compatible avec les attentes du personnel en matière de compétences et de capacités. En 2013, il a reçu le prix allemand des comités d'entreprise pour son « agenda de Barcelone ». Comme ligne directrice pour le travail concret du CEE, il existe un « protocole pour la gestion des consultations au niveau européen » dans l'accord CEE. En mars 2019, il a pu conclure un accord-cadre européen sur le développement stratégique du personnel (voir [report in EWC-News 1/2019](#)) et en novembre 2019, un accord sur la lutte contre le harcèlement sexuel au travail (voir [report in EWC-News 4/2019](#)).

[Vidéo du 25e anniversaire du CEE](#)

Groupe de technologie énergétique après la scission



Du 28 au 30 novembre 2022, le comité d'entreprise européen d'ABB s'est réuni pour sa réunion plénière semestrielle à Baden, en Suisse. La petite ville industrielle du canton d'Argovie était l'un des deux sites de fondation du groupe suédois suisse de technologie énergétique, né d'une fusion en 1988 et qui compte aujourd'hui 105 000 employés dans le monde. À partir de 2018, la division du réseau électrique a été vendue en plusieurs étapes au groupe japonais Hitachi et un comité d'entreprise européen indépendant a été créé pour la nouvelle entreprise Hitachi Energy. Cela a eu des conséquences directes sur la composition du CEE d'ABB, comme lors de la scission de Siemens Energy (voir [report in EWC-News 3/2020](#)).

Le CEE actuel compte 21 délégués de 15 pays (y compris la Suisse et le Royaume-Uni), dont beaucoup ont été nouvellement élus. C'est pourquoi l'EWC Academy a organisé une formation de base sur les droits de chaque délégué et sur le déroulement de la procédure de consultation. Le comité restreint, composé de six membres, se réunit normalement deux fois par an, mais en raison de restructurations constantes, il se réunit en général tous les deux mois. Il est toujours compétent lorsque plus de 50 salariés en Europe sont concernés par une mesure prévue. L'accord du CEE a été mis à jour en avril 2013 (voir [report in EWC-News 2/2013](#)).

13. Dates des séminaires actuels

Depuis janvier 2009, 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, 857 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](#)

15e séminaire de Hambourg pour les comités d'entreprise européens et de SE

Après les restrictions imposées par la pandémie Corona, à l'avenir, notre colloque annuel aura de

nouveau lieu à la date régulière, à savoir les 30 et 31 janvier 2023. Y seront toujours présentés les dernières évolutions du paysage CEE et SE, des exemples de cas (« best practice ») d'entreprises ainsi que des décisions judiciaires actuelles. Cette fois-ci, le point central du colloque sera un rapport sur la révision prévue de la directive sur le CEE.

[Le programme du colloque](#)
[Rétrospective sur le sujet : Rapport du dernier colloque de Hambourg](#)



Pour la première fois, un colloque CEE en Irlande *(date modifiée)*



Ces 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 nombreux groupes britanniques et américains avec leur CEE (voir [report in EWC News 1/2021](#)). La réunion aura lieu du 29 au 31 mars 2023 et fera l'objet d'une interprétation simultanée. Comme programme de soirée, une visite de la Guinness Storehouse, la brasserie historique avec vue panoramique sur la ville, est prévue (photo). Peuvent 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.

[Le programme du colloque](#)

Séminaire CEE et SE au château de Montabaur

Le prochain séminaire de base pour les (futurs) membres des comités d'entreprise européens, des comités d'entreprise SE et des groupes spéciaux de négociation aura lieu du 11 au 14 avril 2023 à Montabaur. Le château est situé près de la gare TGV, à mi-chemin entre Francfort et Cologne. Plusieurs modules de séminaire sont proposés, tant pour les débutants que pour les avancés.



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

Manifestations internes

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

[Exemples de séminaires internes](#)

14. Mentions légales

Les CEE-News sont publiées par :

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

Distribution en langue allemande : 23.323 destinataires
Distribution en langue anglaise : 4.287 destinataires
Distribution en langue française : 4.275 destinataires

Archives de la newsletter : www.ewc-news.com

Pour vous [abonner](#) ou [désabonner](#) des CEE-News, cliquez ici.

We are always pleased to receive comments and suggestions in relation to this newsletter as well as reports on your EWC activities. Please write us at: info@ewc-academy.eu