

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

Bienvenue au numéro 4/ 2023 des EWC-News

Contenu

- [1. Révision de la directive CEE](#)
- [2. Autres initiatives législatives au niveau européen](#)
- [3. Rapports des différents pays](#)
- [4. Jugements actuels des tribunaux](#)
- [5. Accords d'entreprise européens](#)
- [6. Création de comités d'entreprise européens](#)
- [7. Accords CEE révisés](#)
- [8. Conversions en SE et évation de la codétermination](#)
- [9. Le regard au-delà de l'Europe](#)
- [10. Sites web intéressants](#)
- [11. Nouvelles publications](#)
- [12. L'EWC Academy : Exemples de notre travail](#)
- [13. Dates des séminaires actuels](#)
- [14. Mentions légales](#)

1. Révision de la directive CEE

Les associations d'employeurs veulent négocier, les syndicats pas



Le 4 octobre 2023, la deuxième phase finale de la consultation des partenaires sociaux, lancée par la Commission européenne le 26 juillet 2023, s'est achevée (voir [rapport dans EWC News 3/2023](#)). L'une des questions était de savoir si les partenaires sociaux souhaitaient entamer des négociations entre eux sur le contenu d'une nouvelle directive CEE. Une proposition commune pourrait être mise en vigueur sans procédure législative fastidieuse. Le 4 octobre 2023, les organisations patronales ont fait savoir qu'elles proposaient aux syndicats de négocier. Les syndicats ne sont toutefois pas disposés à le faire. Ils craignent que les organisations patronales ne fassent que jouer la montre et demandent à la Commission européenne de présenter un projet de directive. Le scénario est le même qu'en avril 2008, lors de la dernière révision de la directive CEE (voir [rapport dans EWC News 1/2008](#)). À l'époque, des négociations ont tout de même eu lieu plus tard, mais sous une grande pression du temps et après la présentation du projet de loi par la Commission européenne (voir [rapport dans EWC News 3/2008](#)).

[Communiqué de presse de BusinessEurope](#)

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

[Communiqué de presse des organisations patronales de la métallurgie](#)

[Communiqué de presse sur la situation actuelle](#)

[Commentaire critique du point de vue des employeurs](#)

L'avis de la Confédération européenne des syndicats (CES)

Contrairement à BusinessEurope, la CES, dans son avis de 15 pages, a répondu de manière détaillée aux questions de la Commission européenne. De nombreux points avaient déjà été identifiés lors de la première phase de la consultation en mai 2023 (voir [rapport dans EWC News 2/2023](#)). Certains ont dorénavant été concrétisés ou précisés :

- Le statut spécial pour les accords dits « volontaires » datant d'avant septembre 1996 doit être définitivement terminé. Ces accords doivent rester valables sans renégociation, mais de meilleures règles de la directive CEE doivent être automatiquement applicables.

- Des secrétaires syndicaux externes (« coordinateurs CEE ») doivent être désignés à titre permanent et pouvoir participer à toutes les réunions avec la direction. En outre, c'est le CEE même qui décide quels experts supplémentaires (par exemple avocats, experts-comptables) il souhaite consulter.
- L'accès à la justice est une préoccupation particulière de la CES : « Un droit n'est pas un droit s'il n'est pas applicable ou si des obstacles bloquent les voies de recours. Tout affaiblissement nourrit le doute sur l'état de droit et sape les fondements démocratiques de notre société. » Tous les frais de justice et d'avocat doivent être pris en charge par l'employeur. Les États membres de l'UE doivent soit conférer la personnalité juridique au CEE, soit s'assurer qu'il puisse être parti lors des procédures judiciaires.
- En cas de résiliation d'un accord CEE, les dispositions subsidiaires doivent s'appliquer automatiquement afin qu'il n'y ait pas de période « sans comité d'entreprise ». Cela a été confirmé pour la dernière fois en décembre 2021 par un tribunal français (voir [rapport dans EWC News 4/2021](#)).
- Selon la CES, le délai maximal de trois ans pour négocier un accord CEE ne doit pas être raccourci, mais les réunions de négociation doivent avoir lieu au moins chaque trimestre afin que la direction centrale ne joue pas la montre.
- La CES s'oppose à des quotas fixes pour les hommes et les femmes, car il existe de nombreux pays qui ne disposent que d'un ou deux sièges. Les représentations nationales des travailleurs ne doivent pas être limitées dans le choix des délégués.
- La compétence du CEE doit être étendue aux domaines suivants : la stratégie de décarbonisation de l'entreprise, l'introduction de l'intelligence artificielle sur le lieu de travail, le respect des droits de l'homme et des normes environnementales dans la chaîne d'approvisionnement.
- Chaque année, au moins deux réunions plénières et quatre réunions du comité restreint doivent être organisées, en présentiel. Les réunions virtuelles supplémentaires ou les réunions ad hoc nécessitent l'accord du CEE et doivent être négociées au cas par cas.

Nouvelle proposition : un comité de surveillance permanent

La CES souhaite anticiper à l'avenir les expériences négatives de la transposition de la directive CEE, comme en Irlande, qui ont conduit à une procédure d'infraction (voir [rapport dans EWC News 2/2022](#)). Elle propose la mise en place d'un comité de surveillance permanent qui, par des échanges réguliers, garantira l'application correcte de la directive CEE et résoudra les problèmes pratiques résultant de son application. Il devrait être composé de représentants des gouvernements de tous les États membres de l'UE, des partenaires sociaux européens et de la Commission européenne.

[La position de la CES](#)

Les organisations patronales remettent un document de synthèse

Comme il n'y aura pas de négociations entre les partenaires sociaux, la Commission européenne a fait savoir le 9 octobre 2023 qu'elle allait élaborer un projet de loi. BusinessEurope, la confédération des organisations patronales, a alors publié le 30 novembre 2023 un document de synthèse contenant les principaux messages du point de vue des employeurs. Une grande partie faisait déjà partie de sa prise de position en mai 2023 (voir [rapport dans EWC News 2/2023](#)).



BusinessEurope est toujours préoccupé par les propositions du Parlement européen (voir [rapport dans EWC News 1/2023](#)). Les comités d'entreprise européens ne devraient pas devenir des organes de cogestion, car un droit d'injonction en cas de violation des droits d'information et de consultation constitue un véritable danger pour la compétitivité. Les décisions des entreprises ne doivent en aucun cas être retardées. Les anciens accords « volontaires » datant d'avant 1996 ne doivent pas non plus être soumis à la directive européenne.

Pour résoudre les conflits entre le CEE et la direction centrale, BusinessEurope propose des mécanismes alternatifs tels que la conciliation, la médiation ou l'arbitrage. Elle cite l'exemple de l'Italie, où une commission de conciliation spéciale a été mise en place, qui présente des propositions de résolution des litiges CEE dans un délai de 20 jours. Si les comités d'entreprise européens devaient obtenir le droit de répercuter tous les coûts d'un litige sur l'employeur, cela engendrerait des conflits inutiles et saperait la confiance. Apparemment, BusinessEurope ne connaît pas la situation en Allemagne et aux Pays-Bas, où les employeurs assument toujours ces coûts.

[Les positions de BusinessEurope](#)

Conférence du ministère fédéral allemand du Travail sur les CEE et les SE



Le 6 novembre 2023, une conférence « Europe sociale » a eu lieu à Berlin à l'initiative du ministre fédéral du Travail Hubertus Heil (Parti social-démocrate). Y ont participé non seulement le commissaire européen Nicolas Schmit, mais aussi les ministres du Travail de quatre pays : la France, la Belgique, les Pays-Bas et la Bulgarie. En organisant cette conférence, le gouvernement allemand a voulu montrer que le progrès économique doit être associé à de bonnes conditions de travail et à la sécurité sociale. Les points importants étaient la révision imminente de la directive CEE et la demande du

Parlement européen de décembre 2021 pour plus de démocratie sur le lieu de travail et le renforcement de la codétermination dans les conseils d'administration (voir [rapport dans EWC News 4/2021](#)). Un atelier sur la directive relative aux comités d'entreprise européens a été dirigé par le Dr Werner Altmeyer de l'EWC Academy (photo).

[Communiqué de presse du ministère](#)

[Informations sur les ateliers](#)

[Message succinct du ministre sur les comités d'entreprise européens](#)

Les prochaines étapes

La Commission européenne devrait prendre une décision sur le projet de texte de la nouvelle directive CEE le 16 janvier 2024. Ce point figure à l'ordre du jour officiel, qui a déjà été publié. Cela marquera le début de la procédure législative demandée par le Parlement européen en février 2023 (voir [rapport dans EWC News 1/2023](#)). Cependant, la nouvelle directive CEE ne sera probablement pas adoptée définitivement avant les élections européennes de juin 2024.

Annnonce d'un événement

Le projet de loi sera analysé plus en détail pour la première fois lors du prochain congrès spécialisé sur les CEE qui aura lieu les 29 et 30 janvier 2024 à Hambourg.



[Le programme du colloque](#)

2. Autres initiatives législatives au niveau européen

Échec des négociations sur le télétravail

Après 15 réunions de travail et plus d'un an d'échanges intenses avec le soutien logistique de la Commission européenne, les négociations entre les partenaires sociaux européens sur un accord-cadre relatif au télétravail et au droit à la déconnexion ont échoué le 9 novembre 2023. Cela a été une surprise et est considéré comme un grave revers. Les résultats du dialogue social européen peuvent être mis en vigueur au même titre qu'une directive européenne si les deux partenaires sociaux le souhaitent. Il s'agit en fait d'une procédure législative alternative. En conséquence, les syndicats demandent maintenant une initiative législative de la Commission européenne, comme pour la directive CEE (voir [plus haut](#)).



En juin 2022, les partenaires sociaux européens (trois organisations patronales et la Confédération européenne des syndicats) avaient fait une déclaration d'intention historique : ils voulaient négocier un accord juridiquement contraignant sur le télétravail et le droit à la déconnexion. Cet accord devait s'appuyer sur l'accord-cadre sur la numérisation qu'ils avaient conclu en juin 2020 (voir [rapport dans EWC News 3/2020](#)). Le dialogue social, qui existe depuis 1985, a donné des résultats concrets dans les années 90 : c'est par cette voie que les directives sur le congé parental, le temps partiel et les contrats à durée déterminée ont été mises en œuvre. En 2001, les négociations sur le travail intérimaire ont échoué et, depuis, aucune loi n'est issue du dialogue social.

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

[Revendications de la Fédération des syndicats des services](#)

[Nouvelle étude sur le droit à l'indisponibilité](#)

[Aperçu du dialogue social européen](#)

Accord sur les règles en matière d'intelligence artificielle (IA)



Le 9 décembre 2023, le trilogue est parvenu à un accord sur le contenu du nouveau règlement de l'UE sur l'intelligence artificielle. Le trilogue est une réunion des trois institutions législatives de l'UE, une sorte de « comité de conciliation » : la Commission européenne, le Conseil des ministres et le Parlement européen. La loi sur laquelle le trilogue s'est mis d'accord après 36 heures de négociations sur trois jours est considérée comme une « première mondiale ». Elle définit des obligations sur la base des risques potentiels pour la santé, la démocratie, l'environnement ou la sécurité.

Certaines applications sont totalement interdites, comme les systèmes de catégorisation biométrique qui utilisent des caractéristiques sensibles telles que l'origine ethnique, les opinions politiques, l'orientation sexuelle ou les convictions religieuses. La lecture non ciblée d'images pour la reconnaissance faciale ou la reconnaissance des émotions sur le lieu de travail et dans les établissements d'enseignement ne sont pas non plus autorisées. Des exceptions sont prévues, par exemple en cas de risque d'attaque terroriste. Ce point a fait l'objet d'intenses débats, car le Parlement européen souhaitait à l'origine une interdiction totale. Les parlementaires européens avaient arrêté leurs positions en juin 2023 (voir [rapport dans EWC News 3/2023](#)).

Un autre point de désaccord était la réglementation des modèles dits de base, des modèles d'IA très puissants qui sont entraînés avec un large ensemble de données. L'Allemagne, la France et l'Italie ne voulaient réglementer que les applications concrètes de l'IA, et non la technologie de base. Les négociateurs se sont maintenant mis d'accord sur certaines obligations de transparence pour ces modèles. Le règlement sur l'IA prévoit des amendes pouvant atteindre 7 % du chiffre d'affaires annuel de l'entreprise en cas de non-respect des applications interdites. Le règlement doit encore être formellement adopté dans les prochains mois. Il entrera en vigueur deux ans plus tard, les interdictions déjà six mois après.

[Communiqué de presse de la Commission européenne](#)
[Rapport sur les négociations](#)
[Guide d'action pour les comités d'entreprise](#)
[Schulungsmodule für Betriebsräte](#)

La directive sur la chaîne d'approvisionnement franchit un obstacle important

Le 14 décembre 2023, les trois institutions législatives de l'UE se sont mises d'accord sur le contenu de la directive relative au devoir de diligence. À l'avenir, toutes les entreprises à partir de 500 employés et d'un chiffre d'affaires annuel mondial de 150 millions € pourront être tenues responsables en cas de violation des droits de l'homme et des normes environnementales dans leur chaîne d'approvisionnement. Pour les secteurs à risque (textile, agriculture, alimentation, minéraux, construction), le seuil est plus bas : 250 employés et 20 millions € de chiffre d'affaires. Les entreprises de pays tiers sont également concernées si elles opèrent sur le marché intérieur européen.



Les entreprises seront également tenues d'adopter et de mettre en œuvre des plans climatiques. La question de savoir si le secteur financier devait être pris en compte a été controversée jusqu'à la fin. Les opérations d'investissement et de crédit restent exclues du champ d'application de la directive, mais il existe une clause de réexamen. Les infractions à la directive peuvent être sanctionnées par des amendes allant jusqu'à 5 % du chiffre d'affaires mondial d'une entreprise. Le projet de loi avait été présenté par la Commission européenne en février 2022 (voir [rapport dans EWC News 1/2022](#)), en juin 2023, le Parlement européen avait arrêté sa position (voir [rapport dans EWC News 2/2023](#)). Après l'adoption de la directive dans les prochaines semaines, elle devra être mise en œuvre deux ans plus tard.

La loi allemande au banc d'essais

Depuis janvier 2023, l'Allemagne dispose d'une loi sur la chaîne d'approvisionnement (voir [rapport dans EWC News 1/2023](#)), qui doit alors être renforcée à certains endroits. Le 2 novembre 2023, l'organisation humanitaire Oxfam a déposé une plainte sur la base de cette loi contre les chaînes de supermarchés Rewe et Edeka en raison des violations des droits de l'homme dans les plantations de bananes en Équateur et au Costa Rica.

[Communiqué de presse sur l'accord](#)
[Communiqué de presse sur l'accord](#)
[Rapport d'Oxfam sur la plainte](#)
[Communiqué de presse sur la plainte](#)

3. Rapports des différents pays

Le constructeur américain de voitures électriques ne veut pas de conventions collectives



Depuis le 27 octobre 2023, de plus en plus d'ateliers automobiles de Tesla en Suède sont en grève. Le syndicat IF Metall a d'abord appelé les travailleurs de Tesla dans douze garages à faire grève, mais entre-temps, 100 garages sont déjà concernés. Depuis le 7 novembre 2023, des actions de solidarité de grande ampleur ont été menées par le syndicat des transports, qui bloque le déchargement des voitures Tesla dans les ports suédois. Depuis le 17 novembre 2023, le nettoyage des sites Tesla est boycotté. Les électriciens ont cessé d'installer et de réparer les stations de recharge Tesla. Depuis le 21 novembre 2023, l'association des peintres refuse de peindre les voitures Tesla, les envois postaux et les colis ne sont également plus distribués. Depuis le 28 novembre 2023, tous les travaux de construction sont suspendus. L'association des musiciens a menacé d'interdire certains genres musicaux dans les voitures Tesla. Le conflit pourrait encore s'envenimer et s'étendre aux ports du Danemark et de la Norvège.

Les grèves de solidarité peuvent paralyser complètement une entreprise

La Suède a connu une telle grève pour la dernière fois en 1995, lorsque les livraisons et le ramassage des ordures de la chaîne de magasins américaine Toys "R" Us ont été bloqués pendant trois mois, que les services postaux ont été suspendus et que toutes les transactions bancaires ont été boycottées par le syndicat des finances. L'entreprise ne voulait pas signer de convention collective, mais a finalement dû céder. Amazon a subi la même menace, puis a externalisé ses activités à des sous-traitants qui ont signé des conventions collectives. Le service de paiement Klarna a récemment accepté une convention collective après un long conflit accompagné de menaces de grève. Il y a également eu des tentatives de persuader le service de streaming Spotify de signer une convention collective.

De telles grèves de solidarité sont interdites dans la plupart des pays, mais elles sont légales en Suède. Tesla n'est pas membre de l'association patronale suédoise et refuse les conventions collectives dans le monde entier. Aux États-Unis, Tesla a été condamné pour avoir pris des mesures illégales visant à dissuader les travailleurs de se syndiquer. Ce conflit du travail concerne en premier lieu 130 travailleurs d'atelier en Suède. Mais en réalité, le conflit est de nature fondamentale. Tesla veut s'assurer qu'une éventuelle convention collective en Suède ne s'étende pas à d'autres parties du monde. Pour les syndicats, c'est le modèle suédois, avec un taux de couverture des conventions collectives de 88 %, qui est en jeu.

Tesla est également peu coopératif en Allemagne

Depuis mars 2022, des véhicules électriques sont produits dans une nouvelle giga-usine à Grünheide (près de Berlin). Entre-temps, 11 000 personnes y travaillent. Les salaires sont inférieurs de 20 % à la convention collective du secteur, le comité d'entreprise est dominé par des cadres supérieurs proches de la direction et le syndicat IG Metall tente jusqu'ici en vain d'imposer une convention collective. Tesla a également complètement exclu la codétermination au sein du conseil de surveillance en transformant à temps l'entreprise en société européenne (SE) (voir [rapport dans EWC News 4/2019](#)).

[Informations du syndicat suédois de la métallurgie](#)
[Moniteur syndical suédois](#)
[Communiqué de presse de la Confédération européenne des syndicats de l'industrie](#)
[Communiqué de presse d'IG Metall](#)
[Rapport sur Tesla en Allemagne](#)

Pas de salaire minimum légal en Italie

Le 6 décembre 2023, une initiative de l'opposition de centre gauche visant à introduire un salaire minimum de 9 € a échoué au Parlement. Un travailleur sur quatre en aurait bénéficié. Comme l'Autriche et la Suède, l'Italie fait partie des rares pays qui ne sont pas obligés d'introduire un salaire minimum légal, car le taux de couverture des conventions collectives est supérieur à 80 % (voir

[rapport dans EWC News 3/2020](#)). Cependant, il existe en Italie des branches entières avec des salaires très bas malgré le taux élevé de convention collective. Le gouvernement conservateur de droite préfère renforcer les syndicats pour qu'ils aident à empêcher l'instauration d'un salaire minimum légal.



Depuis novembre 2022, la directive européenne sur le salaire minimum est en vigueur (voir [rapport dans EWC News 4/2022](#)). La Cour de cassation, la plus haute juridiction en matière de droit du travail, s'y réfère dans un arrêt de principe du 2 octobre 2023. Les juges se sont prononcés sur le montant d'un salaire minimum « raisonnable » qui doit garantir une « existence digne », comme l'exige la Constitution italienne. Le plaignant est un gardien d'un supermarché Carrefour à Turin qui veut obtenir le paiement rétroactif sur 20 ans de la différence de salaire par rapport à des emplois comparables, par exemple par rapport au meilleur salaire des portiers selon la convention collective de l'industrie du bâtiment. Selon l'arrêt, il a droit à une rémunération plus élevée que celle prévue par la convention collective sectorielle des services de sécurité privée. Les conséquences de cet arrêt sont importantes : les juges italiens peuvent désormais annuler toute rémunération conventionnelle et la remplacer par un montant plus élevé provenant d'autres conventions collectives dans des secteurs similaires ou utiliser des indicateurs statistiques, comme le recommande la directive européenne sur les salaires minimaux.

[Revue de presse du vote au Parlement](#)
[L'avis de la confédération syndicale CISL](#)
[Le texte de l'arrêt de la Cour de cassation](#)
[Commentaire de l'arrêt](#)
[Moniteur syndical Italie](#)

Changement de gouvernement en Pologne



Depuis le 13 décembre 2023, la Pologne a un gouvernement de centre gauche favorable à l'Europe dirigé par le Premier ministre Donald Tusk (photo), qui a déjà occupé ce poste de 2007 à 2014. Sa politique libérale-conservatrice de l'époque a suscité des protestations en raison du démantèlement social - l'une des raisons du succès électoral du parti national-conservateur PiS, qui a formé le gouvernement à partir de novembre 2015. Il a renforcé l'État social et réduit la démocratie (voir [rapport dans EWC News 1/2017](#)).

En octobre 2021, la Cour constitutionnelle, dont tous les membres qui n'étaient pas proches du gouvernement avaient été auparavant retirés, a déclaré la primauté du droit polonais sur le droit européen (voir [rapport dans EWC News 4/2021](#)). Cette sortie de fait de la Pologne de la communauté juridique de l'UE doit maintenant être annulée. C'est l'un des points clés du contrat de coalition, qui ne compte que 13 pages. Les tribunaux, les parquets, les médias et les universités doivent être indépendants et libres de toute pression politique. Le nouveau gouvernement s'engage en faveur du dialogue social entre les syndicats et les employeurs et veut développer les prestations sociales pour les familles, les personnes handicapées, les proches des personnes dépendantes et les retraités. La ministre du Travail et des Affaires sociales est la militante Agnieszka Ewa Dziemianowicz-Bąk de Bratislavie, du parti de gauche Razem (comparable à Podemos en Espagne), qui s'est fait connaître dans toute la Pologne par des manifestations de femmes contre le durcissement du droit à l'avortement.

[Revue de presse sur l'accord de coalition](#)
[L'accord de coalition traduit en français](#)
[Moniteur syndical Pologne](#)

Annonce d'un événement

Du 16 au 18 septembre 2024 aura lieu un séminaire sur les CEE à Dantzig. Outre l'introduction au système polonais de représentation des travailleurs, seront mises en lumière les évolutions actuelles après le changement de gouvernement.



4. Jugements actuels des tribunaux

Renforcement des comités d'entreprise européens en Autriche

Le 29 août 2023, la Cour suprême de la République d'Autriche en matière de droit du travail et de droit

social a rejeté un pourvoi de la direction centrale de Mayr-Melnhof Packaging contre l'arrêt du Cour d'appel de Vienne de février 2023. Cette décision a été communiquée aux parties le 18 octobre 2023. La direction centrale du groupe d'emballage ne voulait pas payer les factures d'experts et d'interprètes parce que les syndicats devaient prendre en charge de tels frais. Les juges des trois instances considèrent cependant que l'obligation de supporter les coûts incombe exclusivement à l'employeur.



Ainsi, des conclusions fondamentales du tribunal du travail et des affaires sociales de Vienne de première instance de mars 2022 sont désormais définitives (voir [rapport dans EWC News 1/2022](#)). Les motifs de l'arrêt en Autriche correspondent aux conclusions du Comité central d'arbitrage britannique de janvier 2020. À l'époque, le fabricant de produits alimentaires Princes Group voulait renvoyer le CEE vers l'assistance juridique gratuite du syndicat Unite, mais n'a pas eu de succès. C'est au CEE même de décider quels experts il souhaite engager (voir [rapport dans EWC News 1/2020](#)).

[Le texte de la décision de la Cour suprême](#)

[Explication de la décision de la Cour suprême](#) (à partir de la page 4 ci-dessous)

Des répercussions jusqu'en Irlande

Jusqu'à présent, aucun autre pays de l'UE n'a rendu de décision suprême sur ce sujet et la Cour de justice européenne n'a jamais été saisie à ce sujet. C'est pourquoi la décision de Vienne est une référence importante dans la procédure en cours pour le groupe de télécommunications américain Verizon en Irlande. Ou, le 25 octobre 2023, la première audience de la Cour du travail contre la décision de la Commission des relations du travail d'avril 2023 a déjà eu lieu (voir [rapport dans EWC News 2/2023](#)). L'audience devrait se poursuivre en février 2024.

Les tribunaux espagnols doivent trancher une question du Brexit



Le 18 septembre 2023, la chambre sociale du plus haut tribunal du travail espagnol (« Audiencia Nacional de España ») a statué sur une plainte déposée par le comité d'entreprise européen d'International Airlines Group (IAG), une holding de compagnies aériennes, dont British Airways, Iberia et Aer Lingus. La plainte avait été initialement déposée le 3 juin 2020 et rejetée par des instances inférieures pour manque de compétence. Mais la Cour suprême a ensuite précisé le 24 février 2023 que les tribunaux en Espagne étaient compétents pour cette affaire. L'accord sur le CEE avait été conclu en avril 2017 selon le droit espagnol, bien avant le Brexit.

La plainte concerne la suppression de 12 000 emplois chez British Airways et de 500 chez Aer Lingus au début de la pandémie de Corona (voir [rapport dans EWC News 2/2020](#)). Le CEE n'a été ni informé ni consulté à ce sujet. La réduction du personnel chez Iberia et la fermeture d'une compagnie aérienne à bas prix basée à Vienne et Amsterdam pendant la même période ne faisaient pas l'objet de la plainte. L'arrêt confirme que la direction centrale aurait dû informer le CEE de la situation de l'emploi dans l'ensemble du groupe. Il n'y avait cependant pas d'obligation de consultation, car seul un pays de l'UE (l'Irlande) était concerné et il ne s'agissait donc pas d'une « question transnationale ». Certes, l'accord du CEE inclut explicitement le Royaume-Uni, mais la consultation ne s'applique qu'aux pays de l'UE. Le CEE a entre-temps fait appel du jugement auprès de la Cour suprême. En octobre 2020, celle-ci avait déjà statué sur une plainte dans le groupe américain IBM concernant l'obligation de confidentialité des membres du CEE (voir [rapport dans EWC News 4/2020](#)).

[Le texte de l'arrêt](#)

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

La Cour de justice européenne renforce le règlement général sur la protection des données

Un arrêt de la Cour de justice européenne du 5 décembre 2023 facilitera à l'avenir la tâche des autorités de protection des données pour sanctionner les violations du RGPD et imposer des amendes plus élevées en moyenne. Deux tribunaux (en Lituanie et en Allemagne) ont demandé à la Cour de justice européenne de leur fournir des lignes directrices pour l'imposition d'amendes. L'affaire allemande



concerne le groupe immobilier Deutsche Wohnen, qui refuse de payer une amende de 14,5 millions €.

Jusqu'à présent, une amende ne pouvait être infligée aux personnes morales (entreprises) que si l'infraction était imputable à une personne physique. L'arrêt précise désormais qu'il n'est pas nécessaire que l'infraction ait été commise par l'organe de direction ou que cet organe en ait eu connaissance. Une amende peut être infligée même si le traitement des données a été effectué par un sous-traitant externe, dans la mesure où ces opérations peuvent être imputées à un responsable de l'entreprise. Si le destinataire de l'amende fait partie d'un groupe, l'amende peut atteindre 4 % du chiffre d'affaires annuel mondial de ce groupe. Le règlement général de l'UE sur la protection des données est en vigueur depuis mai 2018 (voir [rapport dans EWC News 1/2016](#)). Depuis, des amendes d'un montant de près de 4 milliards € ont été infligées. La surveillance sur le lieu de travail joue également un rôle. La chaîne de magasins de textile suédoise Hennes & Mauritz a ainsi dû payer une amende de 35,3 millions € (voir [rapport dans EWC News 4/2020](#)).

[Communiqué de presse de la Cour de justice](#)
[Rapport sur l'arrêt](#)
[Le jugement dans le cas allemand dans le texte](#)
[Texte de l'arrêt dans l'affaire lituanienne](#)

5. Accords d'entreprise européens

Le comité d'entreprise SE renforce les représentations locales des salariés



Le 25 octobre 2023, une charte pour l'amélioration du dialogue social a été signée au siège du groupe de soins Clariane à Paris. Elle s'applique aux sept pays européens (y compris le Royaume-Uni) et définit une série de principes. Les partenaires contractuels de la direction centrale sont le comité d'entreprise SE et la Fédération syndicale européenne des services publics (FSESP). Il existe déjà deux accords d'entreprise transnationaux dans le groupe de 70 000 salariés (ancien nom: Korian) (voir [rapport dans EWC News 4/2022](#)).

La charte donne au personnel de chaque établissement de soins le droit de constituer une représentation des travailleurs, qui s'occupe notamment de la santé et de la sécurité au travail. Les représentants sont protégés contre les discriminations, bénéficient de formations, des outils de travail nécessaires, d'un temps de détachement et de leur propre bureau. La charte décrit également le rôle des dirigeants vis-à-vis de la représentation des travailleurs. S'il n'existe pas encore de comité central d'entreprise dans un pays ou s'il n'y a pas de base légale pour cela, il doit être créé sur une base volontaire. La charte sera précisée dans chaque pays au cours des six prochains mois et évaluée pour la première fois en novembre 2024 sur la base de chiffres clés. Il s'agit notamment de : pourcentage de travailleurs couverts par une convention collective ; cartographie et pourcentage d'établissements de soins ayant mis en place une représentation des travailleurs ; pourcentage de cadres ayant reçu une formation à la participation.

[Rapport de la signature](#)
[Le texte de la charte](#)

Diversité, équité et inclusion au sein du groupe d'assurance italien

Lors d'une réunion à Athènes, le comité restreint du CEE de Generali a signé une déclaration commune avec la direction centrale le 14 novembre 2023. Elle est constituée de 13 points à promouvoir dans toutes les filiales européennes. La diversité est considérée comme une source d'enrichissement, d'innovation et de créativité. La diversité comprend le sexe, l'orientation sexuelle, l'appartenance ethnique, l'âge, les capacités mentales et physiques, la religion, le statut matrimonial/parental, le parcours éducatif et les qualifications.



L'équité implique des processus égaux et justes afin que tous les travailleurs aient des chances égales tout au long de leur vie professionnelle et que les barrières, la discrimination et l'intolérance soient éliminées. L'inclusion signifie un environnement et une culture dans lesquels chacun se sent en sécurité, valorisé et capable de réaliser son plein potentiel. La déclaration étend un accord sur la diversité et l'inclusion conclu en septembre 2019 (voir [rapport dans EWC News 3/2019](#)). Le comité d'entreprise européen de Generali, qui compte 43 membres de 17 pays, a conclu plusieurs accords d'entreprise paneuropéens (voir [rapport dans EWC News 4/2022](#)).

L'assureur français veut mieux accompagner les seniors



Le 16 novembre 2023, le CEE d'Axa a signé une charte avec la direction centrale à Paris pour promouvoir le rôle et le statut des salariés de plus de 50 ans. La charte s'appuie sur les principes du « Club Landoy », une association d'entreprises qui ont élaboré une ligne directrice pour l'inclusion des travailleurs âgés dans une société vieillissante. La Charte Axa inclut les politiques de recrutement, de formation, de maintien dans l'emploi, d'accompagnement au développement de carrière, de bien-être au travail, de retraite, mais aussi la sensibilisation aux stéréotypes d'âge. Le comité d'entreprise européen d'Axa est l'un des plus actifs du secteur des assurances et a déjà négocié plusieurs accords d'entreprise transnationaux - même une charte mondiale de la santé en novembre 2020 (voir [rapport dans EWC News 4/2020](#)).

[Communiqué de presse concernant la signature](#)

[La charte dans son intégralité](#)

[Rapport sur les principes du Club Landoy](#)

6. Création de comités d'entreprise européens

Un fabricant de médicaments suisse établit un CEE conformément à la loi allemande

Le 25 septembre 2023, un accord CEE a été signé pour Siegfried Holding, dont le siège est à Zofingue (canton d'Argovie). L'entreprise pharmaceutique compte 3 600 employés dans le monde. Les dix membres du « Siegfried Euroforum » qui viennent d'Allemagne, de France, d'Espagne et de Malte (plus deux invités suisses) se réunissent deux fois par an, une fois par vidéoconférence. Les réunions physiques ont lieu dans des lieux changeants dans ces pays. Un comité restreint de trois membres se réunit tous les six mois avec la direction centrale. D'un commun accord, les réunions peuvent également avoir lieu par vidéoconférence, mais le comité peut toujours insister pour une réunion en présentiel.



L'accord anticipe déjà certaines parties de la nouvelle directive CEE prévue

La compétence transfrontalière est réglementée de manière plus complète que dans la directive actuelle. Le CEE est également régulièrement informé dès les premières étapes de la planification de la mise en œuvre des projets stratégiques. En plus du catalogue habituel de sujets, le CEE est également informé de la responsabilité sociale de l'entreprise, du développement durable et des obligations de diligence raisonnable dans la chaîne d'approvisionnement. En cas de restructuration non programmée, la direction centrale convient avec le comité restreint d'un calendrier d'information et de consultation. Le CEE doit soumettre son avis dans un délai de 20 jours ouvrables. Si de nouvelles informations apparaissent qui modifient de manière significative la situation initiale déjà connue, le CEE doit être à nouveau consulté. Pour les projets qui s'étendent sur une période plus longue, le CEE est régulièrement informé de l'état d'avancement du projet et des étapes essentielles de sa mise en œuvre.

Il peut se faire épauler par deux experts de son choix : un « coordinateur » syndical et des experts « indépendants ». 25 000 € par an sont disponibles à cet effet. La formation pour l'ensemble du CEE a lieu lors d'une des réunions ordinaires ; en outre, chaque délégué a droit à des formations individuelles de dix jours pendant la durée du mandat de quatre ans. Si l'accord CEE est résilié et qu'aucun nouvel accord n'est conclu dans un délai de douze mois, un CEE sera constitué « par force de loi » sur base des prescriptions subsidiaires.

Un groupe de santé australien crée un CEE de droit français



Le 5 octobre 2023, un accord CEE a été signé à Paris pour Ramsay Santé, la filiale européenne de Ramsay Health Care, basée à Sydney. Il s'applique à 36 000 salariés en France, en Suède, en Norvège, au Danemark et en Italie. Le 1er janvier 2024, le CEE de Ramsay Santé remplacera le CEE de Capio, fondé en 2006 (voir [rapport dans EWC News 1/2013](#)). Ramsay Santé a racheté le groupe de santé suédois Capio en 2018.

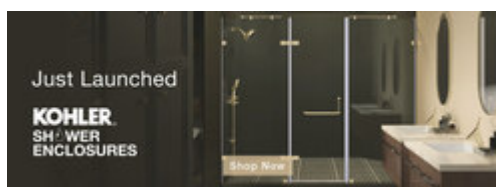
Puisqu'il s'agissait d'un « changement dans la structure de l'entreprise » au sens de l'article 13 de la directive CEE, le groupe spécial de négociation comprenait, outre les représentants des pays, deux délégués du CEE de Capió. Le nouvel accord est basé sur les normes fondamentales du travail de l'Organisation internationale du travail (OIT) et définit la responsabilité transnationale du CEE de manière plus complète que la directive européenne. Les assemblées semestrielles sont présidées par l'employeur ; les représentants des salariés élisent le secrétaire et quatre autres membres du comité restreint. En plus des horaires de réunion, chaque membre du CEE dispose de 20 heures de délégation par an, les membres du comité restreint de 60 heures et le secrétaire de 100 heures. Ces heures peuvent être utilisées pour visiter des lieux. Les frais de déplacement seront pris en charge.

En cas de restructuration, l'avis du CEE doit être disponible quatre semaines après sa notification. En cas de litige, une commission d'arbitrage sera constituée avec deux représentants de chaque partie. Si la médiation échoue, une procédure judiciaire peut être engagée. La direction centrale prend en charge jusqu'à 7 500 € pour les frais juridiques. En cas de résiliation de l'accord, le CEE sera dissous si un nouvel accord n'est pas conclu à temps. Ce règlement n'est probablement pas légal, car en décembre 2021, un tribunal français a déclaré dans un autre cas qu'il n'existait pas de période « sans comité d'entreprise » (voir [rapport dans EWC News 4/2021](#)).

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

Les négociations de CEE dans une entreprise américaine échouent à nouveau

Le 16 novembre 2023, le groupe spécial de négociation de Kohler a déclaré à l'unanimité que les négociations visant à former un comité d'entreprise européen avaient échoué. La raison en était l'attitude négative de la direction. Un comité d'entreprise européen sera donc constitué selon les prescriptions subsidiaires en France, pays qui compte le plus grand nombre d'effectifs de l'UE.



L'entreprise familiale du Wisconsin, qui emploie plus de 40 000 personnes dans le monde entier, produit des équipements de salle de bains et de cuisine ainsi que des moteurs industriels. En Europe, il existe des sites de production en France (1 800 salariés), en Italie et au Royaume-Uni, ainsi que de petits entrepôts et bureaux commerciaux dans neuf autres pays. Le CEE compte 19 délégués et représente 3 000 salariés. Depuis le Brexit, les travailleurs britanniques ne sont plus représentés au CEE « par force de loi ». L'échec de telles négociations est rare, mais cela se produit plus fréquemment ces derniers temps (voir [rapport dans EWC News 1/2023](#)).

7. Accords CEE révisés

Une entreprise agrochimique chinoise transfère son CEE aux Pays-Bas après le Brexit



Le 14 juin 2023, l'ère des anciens accords « volontaires » a pris fin avec la signature d'un nouvel accord CEE pour Syngenta. Syngenta est l'un des plus grands fournisseurs de semences et de protection des cultures. Elle a été rachetée par l'entreprise chimique d'État chinoise Sinochem en 2017. Le siège administratif reste cependant à Bâle (Suisse). Un CEE a été fondé dans les entreprises précédentes en 1995 (d'où un accord « volontaire »). Depuis 2001, Syngenta disposait de son propre CEE de droit britannique (voir [rapport dans EWC News 3/2014](#)). Après le Brexit, il a été transféré aux Pays-Bas et est désormais entièrement soumis à la nouvelle directive européenne.

Le « Syngenta European Employee Consultation Council », comme on appelle le CEE, compte 25 membres, dont quatre de Suisse, trois chacun du Royaume-Uni et de France et deux des Pays-Bas. Le comité restreint comprend cinq délégués de ces quatre pays. Jusqu'à six secrétaires syndicaux externes peuvent participer aux réunions internes du CEE, dont trois agissent également en tant qu'observateurs lors de l'assemblée plénière annuelle, présidée par la direction. En cas de restructuration, des groupes de travail ad hoc sont constitués à des fins d'information et de consultation et un calendrier détaillé est convenu avec l'employeur au cas par cas. Il n'y a pas de date limite précise pour que le CEE soumette son avis.

La formation pour tous les membres du CEE a lieu une fois par an. Le comité restreint détermine l'ordre du jour et le lieu ainsi que la formation supplémentaire pour les nouveaux délégués. En cas de litige concernant l'interprétation de l'accord CEE, le CEE peut s'adresser à la chambre des entreprises

de la Cour d'appel d'Amsterdam (Ondernemingskamer). Tous les frais de procédure judiciaire sont supportés par la direction centrale si elle a été informée au préalable des frais encourus.

L'avionneur français équipe mieux son CEE

Un nouvel accord CEE pour Safran a été conclu à Paris le 5 septembre 2023. Le groupe technologique fournit des moteurs et de l'électronique pour l'aviation. Comme auparavant, la présidence du CEE revient au PDG du groupe. Les 21 membres du CEE issus de huit pays (dont le Royaume-Uni) élisent le secrétaire, le trésorier et cinq autres membres du comité exécutif, qui dispose d'un budget propre pour les déplacements de 10 000 € par an. En plus des réunions plénières semestrielles, une réunion interne du CEE a lieu une fois par an sans l'employeur dans un pays au choix des élus, comprenant une visite sur place. Tous les membres suppléants y participent également. Le CEE dispose également d'un droit général d'accès à tous les sites.



Le délai d'information et de consultation est d'un mois, mais peut être étendu à six semaines pour les projets ayant un impact significatif sur l'emploi. Le budget annuel des experts passera de 40 000 € à 60 000 €. Les frais d'interprétation pour les réunions du comité restreint ne sont plus déduits de ce budget. Les heures de délégation seront également augmentées : de 120 à 160 heures pour le secrétaire, de 60 à 120 pour les membres du comité restreint et de 21 à 40 pour tous les autres membres du CEE. Le mandat des délégués individuels est également davantage reconnu : au début du mandat, une discussion a lieu pour sensibiliser les supérieurs et les responsables RH locaux sur le rôle au sein du CEE et les restrictions qui y sont associées. L'expérience acquise en tant que membre du CEE est prise en compte dans le développement professionnel. Le CEE a été fondé après une fusion en 2008 (voir [rapport dans EWC News 3/2008](#)). Ces dernières années, plusieurs accords d'entreprise à l'échelle européenne ont été conclus, le plus récemment un accord sur le développement des compétences en juin 2021 (voir [rapport dans EWC News 2/2021](#)).

Groupe d'emballage luxembourgeois avec accord CEE de droit irlandais



Un accord CEE actualisé pour le groupe Ardagh a été signé le 29 novembre 2023. Le fabricant d'emballages en verre et en métal pour l'industrie agroalimentaire a des racines irlandaises, mais est aujourd'hui basé au Luxembourg. Le CEE a été fondé en 2005, il représente 9 500 salariés et continue de fonctionner selon le droit irlandais. Il compte 25 membres issus de 11 pays de l'UE et du Royaume-Uni. Il y a également un observateur de Serbie et de Suisse. L'Allemagne, le plus grand pays, dispose de six sièges et le Royaume-Uni de quatre. En ce qui concerne la répartition des sièges, les deux secteurs du verre et du métal sont adéquatement

représentés dans tous les pays.

Les membres du CEE se réunissent une fois par an pendant une semaine entière et élisent leur président et le comité restreint (trois membres de chacune des deux divisions). Le comité restreint forme « l'équipe de coordination CEE » avec deux représentants des employeurs, qui se réunit quatre fois par an. Par ailleurs, des réunions internes du comité restreint ainsi que des conférences vidéo et téléphoniques avec la direction centrale peuvent avoir lieu à tout moment. Il n'y a pas de date limite précise pour la mise en œuvre des procédures d'information et de consultation. Le comité restreint a le droit de soumettre les questions nationales à la direction compétente du pays concerné. Tous les membres du CEE bénéficient de toutes les heures de délégation au-delà des heures de réunion sans limite précise. Le financement des formations et des experts a également été généreusement réglementé.

8. Conversions en SE et éviction de la codétermination

Échapper à la codétermination en une seule journée de négociations

L'entreprise familiale Stockmeier de Bielefeld fonctionne comme une société européenne (SE) depuis le 28 juin 2023. Elle est active dans la production et la distribution de produits chimiques spéciaux et compte plus de 2 000 employés grâce à des acquisitions ces dernières années. Comme dans de nombreux cas similaires, les propriétaires ont pu faire en sorte que la transformation en SE, garantisse que le conseil de surveillance reste à toujours exempt de représentants des salariés. Mais

il y a un aspect qui diffère des autres transformations en SE : outre la fuite de la codétermination, les droits du futur comité d'entreprise SE ont également été sévèrement restreints.



Le groupe spécial de négociation a tenu sa première réunion le 18 avril 2023 et a signé le même jour un accord de participation à la SE, qui a vraisemblablement été préparé par le cabinet d'avocats de l'employeur. Ainsi, le nouveau comité d'entreprise de la SE, appelé « Comité d'information de la SE », ne compte que cinq membres ; chaque pays comptant 35 employés ou plus reçoit un siège. Cela vaut également pour l'Allemagne, qui représente plus de la moitié de la main-d'œuvre européenne. Une information et consultation orale ont lieu une fois par an ; le seul document écrit est le rapport annuel de la société. Dans des circonstances extraordinaires, les réunions ont généralement lieu sous forme de vidéoconférence ou de conférence téléphonique ; les procédures de consultation sont achevées au plus tard au bout de deux semaines. Il n'y a pas de droit à la formation ni à des experts. En cas de résiliation, l'accord continuera de s'appliquer jusqu'à ce qu'un nouvel accord soit signé. La solution des dispositions de référence de la loi est fondamentalement exclue, car elle offre de meilleures conditions-cadres pour le comité d'entreprise.

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

Un fabricant de bioénergie est-allemand crée un comité d'entreprise SE



Le 30 novembre 2023, Verbio a été immatriculée en tant que société européenne (SE) au registre du commerce. L'entreprise, basée à Zörbig (Saxe-Anhalt), compte 1 000 travailleurs et produit des carburants et de l'énergie pour l'industrie, les transports et l'agriculture, entre autres. La paille est utilisée pour produire du biogaz. Outre le siège administratif à Leipzig et les sites de production de la région de Bitterfeld, de Schwedt-sur-Oder et Stettin, il existe un site de recherche à Budapest.

L'accord de participation SE conclu à Leipzig le 21 juin 2023 prévoit un comité d'entreprise SE appelé « comité spécial de participation ». Les cinq membres (trois d'Allemagne, un de Pologne et un de Hongrie) se réunissent une fois par an avec la direction centrale, ainsi que jusqu'à quatre réunions extraordinaires. Le président et son adjoint forment ensemble le comité exécutif. Toutes les réunions du comité d'entreprise SE se déroulent généralement par vidéoconférence ou conférence téléphonique, sauf accord contraire. Les résolutions peuvent donc être adoptées lors de vidéoconférences, de conférences téléphoniques ou par courrier électronique. Le délai pour effectuer les procédures de consultation est de neuf semaines, ou de quatre semaines en cas d'urgence. Il existe une réglementation électorale très détaillée qui prévoit des procédures de vote en ligne pour tous les pays et garantit l'équilibre entre les sexes. Il n'existe aucune disposition relative à la codétermination au sein du conseil de surveillance.

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

Expertise pour endiguer la fuite de la codétermination

La forme juridique de la société européenne (SE) est de plus en plus souvent utilisée de manière abusive pour limiter ou éviter la participation des travailleurs au conseil de surveillance. C'est pour cette raison que 85 % des transformations en SE en Europe se concentrent dans un seul pays : l'Allemagne. Cette forme juridique est particulièrement attrayante pour les entreprises familiales et les start-ups. Les transformations en SE ont souvent lieu juste avant que les seuils légaux de 500 salariés en Allemagne (participation d'un tiers) ou de 2 000 salariés (codétermination paritaire) ne soient atteints. De cette manière, le statu quo peut être gelé pour toujours (voir [rapport dans EWC News 2/2020](#)).



Dans leur accord de coalition, les trois partis gouvernementaux avaient convenu en décembre 2021 de lutter contre le contournement abusif du droit de codétermination par les transformations en SE (voir [rapport dans EWC News 4/2021](#)). Une expertise de l'université de Goettingue, présentée par la fondation Hans Böckler le 10 octobre 2023, montre comment cela peut être concrètement mis en œuvre. Il recommande de compléter la loi sur la participation dans la SE afin de définir comme abus de droit l'utilisation du gel. Dans de tels cas, des renégociations devraient avoir lieu avec une solution de repli basée sur la taille actuelle de l'effectif à chaque fois. Le niveau de participation pourrait ainsi évoluer avec la taille de l'entreprise. Une telle clause pourrait également s'appliquer aux entreprises déjà existantes ayant la forme juridique de SE, selon l'expertise.

[Plus d'informations sur le sujet](#)
[Le texte de l'expertise](#)

9. Le regard au-delà de l'Europe

Un groupe environnemental français introduit une sécurité sociale de base



Le 11 septembre 2023, la direction de Veolia a annoncé le lancement du programme « Veolia Cares ». À l'avenir, l'ensemble des 213 000 salariés dans le monde auront droit à au moins dix semaines de congé parental, à une assurance maladie et décès (six mois de salaire en cas de décès), à une aide pour prendre soin de leurs proches et à un jour payé par an pour travailler dans une organisation caritative ou environnementale. Alors que d'autres entreprises négocient de tels programmes avec les syndicats ou le comité d'entreprise européen, ce n'est pas le cas de Veolia. Le groupe opère dans les métiers de l'eau, des déchets et de l'énergie.

[Communiqué de presse sur le lancement du programme](#)

La banque coopérative étend son accord-cadre mondial

Le 9 octobre 2023, la direction du Crédit Agricole a signé un nouvel accord-cadre avec l'organisation internationale des syndicats de services (UNI), au siège de la banque à Montrouge, en banlieue parisienne. Il couvre 75 000 employés dans 46 pays et s'appuie sur un accord-cadre de juillet 2019 (voir [rapport dans EWC News 3/2019](#)). Il s'agit du premier accord du secteur financier à accorder



aux télétravailleurs tous les droits syndicaux, la négociation collective et une protection contre les effets potentiellement négatifs de l'IA et des outils de surveillance. Ils bénéficient du même accès à la formation et au développement professionnel que les autres employés. L'instauration du télétravail doit être négociée avec les représentants des salariés. La nouveauté est le congé de paternité de 28 jours calendaires.

[Rapport de signature](#)
[L'intégralité de l'accord-cadre](#)

État des lieux de la mise en œuvre de l'accord mondial



Un an après, les parties de l'accord-cadre pour Teleperformance ont fait le point sur une collaboration fructueuse. Le 1er décembre 2022, la direction centrale du groupe français avait conclu pour la première fois un accord-cadre mondial avec la fédération des syndicats des services (UNI) (voir [rapport dans EWC News 1/2023](#)). Il s'applique aux près de 500 000 salariés dans 95 pays et se concrétise sur place par des accords nationaux. Ils existent déjà en Colombie, au Salvador, en Jamaïque, en Pologne et en Roumanie, des négociations sont encore en cours dans d'autres pays. Au niveau international, un groupe de travail sur la santé et la sécurité au travail a commencé ses travaux. Teleperformance est le leader mondial des centres d'appels et poursuit son expansion. En novembre 2023, elle a racheté Majorel, une filiale de Bertelsmann qui emploie 82 000 personnes.

[Communiqué de presse à l'occasion de l'anniversaire](#)

Annnonce d'un événement

Les 29 et 30 janvier 2024, lors de la prochaine réunion technique CEE à Hambourg, le secrétaire du comité d'entreprise SE fera un rapport sur Teleperformance.

[Le programme du colloque](#)



10. Sites web intéressants

Liste des dégâts causés par le Brexit

Brexit Carnage est un site Web promouvant les efforts visant à faire réintégrer le Royaume-Uni dans l'UE. Le flux d'information en direct préparé par des professionnels attire l'attention sur les dommages que la sortie de l'UE cause à l'économie britannique et à son influence politique mondiale. Il y a un briefing tous les matins et on peut également retrouver les derniers sondages d'opinion. Le site Internet est exploité par le « Réseau pro-européen du Royaume-Uni » (UKPEN).



Les prochaines élections britanniques auront lieu au plus tard le 28 janvier 2025. Depuis fin 2021, le parti travailliste d'opposition devance largement les conservateurs au pouvoir dans tous les sondages d'opinion. Un changement de gouvernement semble presque inévitable. Le 22 septembre 2023, le leader travailliste Keir Starmer a déclaré que si son parti ne souhaitait pas rejoindre l'UE ou le marché unique, il ne voulait pas non plus « s'écarter » des normes de l'Union européenne. Les politiciens conservateurs l'ont accusé de vouloir réintégrer l'UE « sans en avoir le nom ». Les hauts dirigeants et les associations professionnelles se sont ralliés au leader travailliste.

[Le site du Brexit Carnage](#)

[Article de presse sur la déclaration du leader travailliste](#)

[Dossier de presse sur les voix des entreprises](#)

[Schéma des sondages électoraux en cours](#)

[Article de presse sur les prévisions du résultat des élections](#)

Centre européen des droits numériques



En mai 2018, le nouveau règlement général sur la protection des données est entré en vigueur - avec de nouveaux mécanismes sérieux d'application (voir [rapport dans EWC News 1/2016](#)). Cependant, de nombreuses entreprises ignorent les lois strictes en matière de protection des données en Europe. Cela est possible, car il est trop compliqué et coûteux pour les utilisateurs individuels de faire valoir leurs droits. Le Centre européen pour les droits numériques de Vienne (noyb) vise à combler cet écart entre le droit et la réalité en analysant minutieusement les cas de violations de la vie privée et en menant des procédures judiciaires. Les cas sont décrits sur le site Internet et il existe également des rapports actuels sur la protection des données. Le site Web est disponible en dix langues.

[Le site de noyb](#)

Du respect dans les interactions avec les clients dans le commerce de détail

L'Académie des employés commerciales de Westphalie, l'Université technique de Dortmund et d'autres partenaires ont mené le projet RespectWork pendant trois ans. Les employés dont la profession consiste à « travailler pour et avec les gens » ont été victimes d'un manque de respect croissant de la part des clients ces dernières années, en particulier dans le commerce de détail. Dans ce contexte, le projet vise à promouvoir la qualité du travail et du service à travers une interaction respectueuse. L'accent est mis sur les domaines suivants : l'amélioration de la manière dont nous traitons avec les clients, la formation des collaborateurs et des comités d'entreprise, l'optimisation de l'organisation de l'entreprise, mais aussi l'utilisation solidaire de la technologie. Le site Web contient des informations pratiques, des produits éducatifs et des conseils qui peuvent être transférés à d'autres industries et qui favorisent une interaction respectueuse à différents niveaux.

[Description du projet](#)

[Le site RespectWork](#)

Campagnes contre le financement bancaire problématique

BANKTRACK BankTrack est une organisation internationale à but non lucratif basée à Nimègue (Pays-Bas) qui étudie les banques commerciales et les activités qu'elles financent. L'objectif est d'appeler les banques commerciales du monde entier à agir contre la crise climatique, la destruction de la nature, le risque de pandémie et la violation des droits de l'homme. L'accent est mis sur les « transactions douteuses » : des financements bancaires à fort impact et avec des impacts négatifs sur les personnes et l'environnement. À cette fin, BankTrack organise des campagnes pour exercer une

pression publique afin que les banques respectent leurs (auto-)obligations et s'abstiennent de financer des transactions douteuses.

[Le site BankTrack](#)

11. Nouvelles publications

Connaissances de base avant les élections au Parlement européen

En juillet 2023, la Fondation Friedrich Ebert a présenté une brochure de 18 pages présentant les institutions de l'UE, notamment la composition du Parlement européen. Les élections ont lieu tous les cinq ans, la prochaine fois en juin 2024. L'Allemagne envoie 96 des 750 représentants. La faction la plus importante est le Parti populaire européen, avec 25 % de tous les mandats, qui comprend les démocrates-chrétiens allemands. La deuxième faction en importance est constituée des partis sociaux-démocrates, qui représentent 20 % de tous les sièges. Viennent ensuite le groupe libéral (Renew Europe) avec 14 % et le groupe vert avec 10 % des mandats. Depuis 2009, le Parlement européen élit les commissaires (les membres de la Commission européenne) et peut également les révoquer. Le Parlement participe à l'élaboration du budget et au processus législatif, mais n'a aucun droit d'initiative. Elle ne peut que demander à la Commission européenne de présenter un projet de loi, tel que la révision de la directive CEE (voir [rapport dans EWC News 1/2023](#)). La brochure « Comment fonctionne l'Union européenne : le Parlement européen en bref » montre non seulement des faits et des chiffres, mais aussi le cheminement d'une loi à l'aide de l'exemple de la loi européenne sur le climat.



[Télécharger la plaquette](#)

Étude sectorielle sur la mobilité durable



Le secteur des transports doit réduire ses émissions de gaz à effet de serre de 90 % d'ici 2050, selon la stratégie de la Commission européenne pour une mobilité durable et intelligente. Dans le même temps, l'ensemble du système de transport est numérisé. Cette étude publiée le 9 septembre 2023 examine les conséquences sur l'emploi dans les modes de transport ainsi que chez les industriels. Quatre chapitres abordent en détail les secteurs suivants : maritime/construction navale, transport routier/automobile, aviation civile/aérospatiale, transport ferroviaire/équipement ferroviaire. Cette étude, qui analyse plus en détail l'ampleur des défis en matière d'emploi, de compétences et de conditions de travail, a été réalisée dans le cadre d'un projet entre la Fédération européenne des syndicats industriels (industriALL) et la Fédération européenne des travailleurs des transports.

[Rapport sur le projet](#)
[Télécharger l'étude](#)

Systèmes logiciels pour le contrôle numérique sur le lieu de travail

Une étude publiée le 19 septembre 2023 examine les effets du process mining sur la surveillance et le contrôle des salariés. Il documente un large éventail de pratiques en matière de données : traitement des réclamations d'assurance, fabrication, travail créatif, préparation des commandes en entrepôt, du travail à bas salaire au travail intellectuel. Avec le process mining, les processus commerciaux sont cartographiés et analysés numériquement pour découvrir des connaissances cachées sur les processus. La plupart des employés ne sont pas conscients de ces flux de données qui se produisent en arrière-plan. Les entreprises utilisent ces données agrégées pour organiser le travail, automatiser les flux de travail et surveiller les travailleurs. L'étude a été réalisée par Cracked Labs, un institut de recherche indépendant de Vienne, en coopération avec des partenaires d'Autriche, d'Allemagne et d'Angleterre ainsi que la Fédération européenne des syndicats des services (UNI). Il n'est disponible qu'en anglais. Une étude comparable en allemand a été publiée en septembre 2021.



Work-Life-Balance en Allemagne et en Grande-Bretagne



Ce document de travail publié le 6 novembre 2023 pose la question de savoir ce que la Grande-Bretagne peut apprendre de l'Allemagne en matière d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Selon l'auteur de la Fabian Society, un think tank social-démocrate à Londres, la Grande-Bretagne a un retard considérable à rattraper. Plus qu'en Allemagne, il y a une surcharge de travail et un brouillage des frontières entre vie professionnelle et vie privée, des contrats inéquitables pour les travailleurs à temps partiel, un manque de contrôle sur les conditions de travail, une forte pression au travail due au manque de personnel et un accès inégal au marché du travail. En Allemagne, ces problèmes sont moins prononcés en raison du niveau de protection plus élevé de la législation du travail. Le prochain gouvernement, probablement du parti travailliste, devrait combiner politique industrielle et réformes du droit du travail afin d'améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Des suggestions venant d'Allemagne pourraient être utiles à cet égard.

[Télécharger le document de travail](#)
[Le site de la Fabian Society](#)

12. L'EWC Academy : Exemples de notre travail

Le fournisseur allemand de logiciels continue d'avoir un comité d'entreprise SE

Les 17 et 18 octobre 2023, l'EWC Academy a organisé une formation pour le comité d'entreprise SE au siège de GK Software à Schöneck (Vogtland), près de la frontière tchèque (photo avec un groupe de travail sur le processus de consultation). Le comité d'entreprise SE compte de nombreux nouveaux membres qui fixent des priorités pour leur travail et élaborent des plans d'action concrets. L'ancienne start-up fonctionne depuis 2018 comme une société européenne (SE) afin de maintenir le conseil de surveillance libre de représentants des salariés (voir [rapport dans EWC News 1/2019](#)). En avril 2023, GK Software a été rachetée par le groupe technologique japonais Fujitsu, qui dispose d'un comité d'entreprise européen depuis 1995. Le comité d'entreprise SE de GK Software continuera en parallèle.



Formation sur le processus de consultation avec le fabricant d'adhésif



Du 6 au 10 novembre 2023, le comité d'entreprise SE du fabricant d'adhésifs tesa s'est réuni pour sa réunion semestrielle à Hambourg. Les délégués ont dû faire face à une restructuration planifiée. C'est pourquoi l'EWC Academy a organisé une formation sur les subtilités juridiques d'un processus de consultation correct. Le comité d'entreprise SE existe depuis 14 ans et fonctionne sur la base d'un accord SE, qui était à l'époque exemplaire pour les entreprises allemandes avec une participation au tiers au conseil de surveillance. Les consultants de l'EWC Academy ont déjà soutenu le groupe spécial de négociation (voir [rapport dans EWC News 4/2008](#)).

Séminaire juridique CEE à Bremerhaven

Du 14 au 17 novembre 2023, l'EWC Academy a organisé un séminaire sur le droit du CE européen avec des participants de six entreprises. L'accent a été mis sur des études des « questions transnationales » et les sanctions en cas de violation des droits du CEE. Des décisions de justice récentes d'Allemagne, d'Autriche, d'Italie, de Grande-Bretagne, de France et d'Espagne ainsi que la procédure de révision de la directive CEE faisaient également partie du programme.



13. Dates des séminaires actuels

Depuis janvier 2009, EWC Academy et l'organisation qui l'a précédée organisent des conférences et des séminaires pour les membres des comités d'entreprise européens, des comités d'entreprise SE et des organes spéciaux de négociation. Jusqu'à présent, 906 représentants des salariés de 308 entreprises y ont participé, pour la plupart à plusieurs reprises. Cela correspond à 25 % de tous les comités d'entreprise transnationaux en Europe. Il existe également de nombreux événements internes et conférences invitées chez d'autres organisateurs.

[Aperçu des dates des prochains séminaires](#)

16e Conférence d'Hambourg pour les comités d'entreprise européens et SE



La prochaine conférence spécialisée d'Hambourg aura lieu les 29 et 30 janvier 2024. Comme toujours seront présentés les dernières évolutions du paysage CEE et SE, une étude de cas (« meilleures pratiques ») d'une entreprise et des décisions de justice en vigueur. Cette fois, la conférence spécialisée se concentre sur les évolutions de la révision de la directive CEE. La Commission européenne a annoncé le 1er mars 2023 qu'elle entamerait le processus législatif fin 2023. Une première évaluation juridique du projet de loi sera réalisée lors de cette réunion.

[Le programme de la conférence](#)

Séminaire CEE et SE à Paris

Du 25 au 28 mars 2024, après une longue pause, un séminaire aura lieu à Paris pour la quatrième fois. Le premier jour, il y aura une introduction en français au système des comités d'entreprise et au paysage syndical allemand. Le deuxième jour, une conférence franco-allemande (avec interprètes) est organisée. Le dernier jour, il est prévu de visiter un salon pour les comités sociaux et économiques français, ce qui constitue un point fort particulier pour tous les participant non français.



[Le programme du séminaire](#)

Séminaire CEE et SE au Château de Montabaur



Le séminaire de base annuel pour les membres des comités d'entreprise européens, des comités d'entreprise SE et des groupes spéciaux de négociation aura lieu à nouveau à Montabaur du 2 au 5 avril 2024. Le château est situé à la gare TGV, à mi-chemin entre Francfort et Cologne. Plusieurs modules de séminaires y sont proposés pour débutants et avancés.

[Le programme du séminaire](#)

[Compte rendu du dernier séminaire de Montabaur](#)

Séminaire CEE et SE à Dantzig

Un séminaire aura lieu pour la deuxième fois à Dantzig du 16 au 18 septembre 2024. Outre une introduction au système polonais de représentation des travailleurs, il est possible de s'informer sur les évolutions actuelles après le changement de gouvernement. La Pologne est le pays de l'UE le plus

important d'Europe de l'Est et son économie est étroitement liée à celle de l'Europe occidentale. C'est pour cette raison que des délégués polonais sont présents dans plus de la moitié de tous les comités d'entreprise européens (voir [rapport dans EWC News 1/2017](#)). Le programme du séminaire sera disponible prochainement.



Événements internes

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

[Exemples de séminaires internes](#)

14. Mentions légales

Les CEE News sont publiées par :

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

Distribution de l'édition en langue allemande : 23 982 destinataires

Distribution de l'édition anglophone : 4 337 destinataires

Distribution de l'édition francophone : 4 303 destinataires

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

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

Nous attendons avec impatience de recevoir des suggestions pour ce bulletin d'information et des rapports de votre CEE.

Veillez nous écrire : info@ewc-academy.eu