

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

Bienvenue à l'édition n° 4 / 2024 des EWC-News

Contenu

- [1. Développements actuels à Bruxelles](#)
- [2. Mise en œuvre des actes législatifs européens](#)
- [3. Rapports des différents pays](#)
- [4. Réduction des effectifs dans l'économie européenne](#)
- [5. Décisions de principe en droit SE](#)
- [6. Accord CEE amélioré après une longue bataille juridique](#)
- [7. Comités d'entreprise européens dans une nouvelle structure](#)
- [8. Les conditions de travail au centre des préoccupations](#)
- [9. Regard au-delà de l'Europe](#)
- [10. Sites web intéressants](#)
- [11. Nouvelles publications](#)
- [12. EWC Academy : exemples de notre travail](#)
- [13. Dates de séminaires actuels](#)
- [14. Mentions légales](#)

1. Développements actuels à Bruxelles

26 nouveaux commissaires en fonction

La nouvelle Commission européenne est en poste depuis le 1er décembre 2025. Le soutien du Parlement européen (près de 54 %) était nettement inférieur à celui de 2019. Le 27 novembre 2024, 370 députés ont confirmé les candidats, 282 les ont rejetés et 36 se sont abstenus. Cela signifie que la social-démocrate roumaine Roxana Mînzatu est également au pouvoir, responsable de tout le droit du travail et social, y compris la directive CEE (voir [rapport dans EWC News 3/2024](#)).



Lors de son audition en commission parlementaire, elle a annoncé qu'elle lancerait la deuxième phase de consultation avec les partenaires sociaux sur la directive sur le télétravail équitable et le droit à la déconnexion. En juin 2024, les partenaires sociaux ont soumis leurs positions sur la première phase de consultation (voir [rapport dans EWC News 3/2024](#)). Elle souhaite également surveiller la mise en œuvre de la législation européenne dans les États membres, en particulier les lignes directrices sur le salaire minimum et sur l'amélioration des conditions de travail dans l'économie des plateformes numériques. Elle souhaite discuter de la directive sur la participation aux conseils de surveillance exigée par le Parlement (voir [rapport dans EWC News 4/2021](#)) avec les partenaires sociaux dans le cadre de la feuille de route pour l'emploi de qualité (« Quality Jobs Roadmap »). Il s'agit de salaires équitables, de bonnes conditions de travail, de formation et de transitions professionnelles équitables dans le cadre de la restructuration de l'économie. La directive CEE n'a pas été explicitement abordée.

[Rapport sur le vote au Parlement européen](#)
[Les missions du nouveau commissaire social](#)
[Bilan syndical du nouveau commissaire social](#)

La directive CEE dans la dernière ligne droite

Le 3 décembre 2024, la commission de l'emploi et des affaires sociales du Parlement européen a confirmé ses positions sur l'amélioration de la directive CEE. Le vote avait déjà eu lieu une première fois en avril 2024 (voir [rapport dans EWC News 2/2024](#)), mais a dû être répété après les élections au Parlement européen. Il s'agissait d'une simple formalité sans débat, qui s'est déroulé électroniquement en un peu moins de deux minutes. 36 députés ont voté pour, trois se sont abstenus. Il y a eu onze voix contre, y compris tous les parlementaires des partis nationaux conservateurs et radicaux de



droite. Le seul non des démocrates-chrétiens est venu de la députée allemande Andrea Wechsler du Bade-Wurtemberg, ancienne consultante en gestion chez McKinsey.

Une courte majorité lors de la session plénière du Parlement européen

À la demande des partis nationaux-conservateurs et d'extrême droite, un nouveau vote a dû avoir lieu le 19 décembre 2024 en séance plénière à Strasbourg. Ils voulaient faire échouer l'ensemble du projet dans les derniers mètres. Les jours précédents, un intense travail de lobbying a été mené, par ex. par l'association patronale BusinessEurope, qui souhaite limiter autant que possible les voies de recours pour les comités d'entreprise européens (voir [rapport dans les EWC-News 2/2024](#)). Lors du vote (sans débat), 300 députés ont voté pour la position de la commission, 254 contre et 21 se sont abstenus, soit une courte majorité de 52 %. En février 2023, lorsque le sujet avait déjà été abordé une fois en séance plénière, le soutien était encore de 64 % (voir [rapport dans les EWC News 1/2023](#)).

La Commission européenne avait déjà présenté le projet de loi visant à réviser la directive CEE en janvier 2024 (voir [rapport dans EWC News 1/2024](#)) et le Conseil des ministres a arrêté sa position en juin 2024 (voir [rapport dans EWC News 2/2024](#)). Cela signifie que les négociations peuvent commencer en janvier 2025 dans le cadre du trilogue, le « comité de conciliation » entre les trois institutions (Commission européenne, Parlement européen et Conseil des ministres). De nombreux points proposés sont déjà incontestés et seront inclus dans le nouveau texte de la directive. Mais la question des sanctions contre les entreprises qui violent le droit des CEE reste ouverte : le montant des amendes et le droit à des référés pour arrêter temporairement des restructurations.

- [Prise de position du Parlement](#)
- [Le projet de loi de la Commission européenne](#)
- [Modifications proposées par le Conseil des ministres](#)
- [Rapport de la Fondation Hans Böckler](#)
- [Analyse du projet de loi par la Fondation Hans Böckler](#)

Annnonce d'un événement

L'état actuel du processus législatif sera discuté lors de la conférence CEE les 27 et 28 janvier 2025 à Hambourg.

[Le programme du colloque](#)



2. Mise en œuvre des actes législatifs européens

Insuffisances dans l'accès à la justice en Irlande

Le 24 octobre 2024, les députés Gabriele Bischoff (sociale-démocrate) et Dennis Radtke (démocrate-chrétien) ont soumis une question parlementaire à la Commission européenne concernant les problèmes du droit des CEE en Irlande. Les deux Allemands sont à l'origine d'une révision de la directive CEE. Le motif actuel de la demande est la décision du tribunal du travail de Dublin d'août 2024 dans le cadre du litige avec le groupe de télécommunications américain Verizon. La demande du CEE a été rejetée parce que la loi CEE irlandaise prévoit uniquement des recours légaux pour les réclamations individuelles et non pour les conflits collectifs. Cela signifie que les comités d'entreprise européens sont exclus de l'État de droit (voir [rapport dans EWC News 3/2024](#)).



Une telle situation était prévisible et a conduit à une procédure d'infraction engagée par la Commission européenne contre la République d'Irlande en mai 2022, qui n'est pas encore terminée (voir [rapport dans EWC News 2/2022](#)). Les deux députés souhaitent savoir, si et quand, la Commission européenne souhaite franchir une nouvelle étape dans ce processus. Depuis le Brexit, le pays occupe la troisième place en tant que siège des comités d'entreprise européens, juste après l'Allemagne et la France (voir [rapport dans EWC News 1/2021](#)).

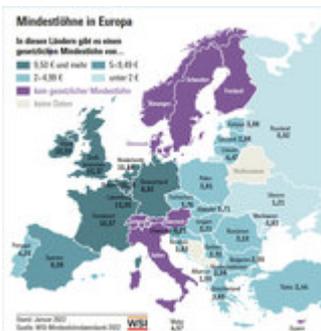
[La question parlementaire](#)

Annnonce d'un événement

L'audience dans l'affaire Verizon devant la Haute Cour devrait avoir lieu fin juin 2025. Nous prévoyons un séminaire à Dublin à cette date, qui comprendra une visite des procédures de la Haute Cour.



Mauvaise mise en œuvre de la directive sur le salaire minimum



La directive sur le salaire minimum devrait être transposée dans le droit national de tous les pays de l'UE d'ici le 15 novembre 2024. Cependant, la plupart des gouvernements n'ont pas respecté le délai et certains travaillent activement à l'encontre des objectifs de la directive. La Confédération européenne des syndicats (CES) l'a souligné dans un communiqué. Plus de 20 millions de personnes bénéficieraient d'une augmentation de salaire si la directive était correctement mise en œuvre par tous les États membres. De nombreux pays sont en retard et n'ont pas respecté les délais. Dans les pays où la mise en œuvre a eu lieu, elle a été très minimaliste. La directive se compose de deux parties : comme son nom l'indique, il s'agit de l'introduction d'un salaire minimum légal ou collectif (généralement contraignant) ; mais la négociation collective devrait également être renforcée.

La directive contient l'obligation légale pour tous les États membres d'élaborer un plan d'action pour renforcer la couverture des négociations collectives d'ici novembre 2025 si elle est inférieure à 80%. Les syndicats et les associations d'employeurs doivent être impliqués dans ce processus. Actuellement, seuls huit pays disposent d'une telle couverture, 19 pays doivent prendre des mesures, dont l'Allemagne. Les États membres doivent fixer un calendrier clair et des mesures concrètes, mettre à jour les plans au moins tous les cinq ans, les publier et les communiquer à la Commission européenne. Le Danemark et la Suède intentent une action en justice contre la directive sur le salaire minimum devant la Cour de justice européenne (voir [rapport dans EWC News 2/2023](#)).

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

[Aperçu de la mise en œuvre de la directive sur le salaire minimum](#)

[Les implications pratiques de la directive sur le salaire minimum](#)

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

[Étude sur l'évolution du salaire minimum en 2024](#)

[Carte interactive des salaires minimums dans différents pays](#)

[La \(mauvaise\) mise en œuvre en Allemagne](#)

Plus de droits pour les travailleurs des plateformes

Le 1er décembre 2024, la nouvelle directive visant à améliorer les conditions de travail dans l'économie des plateformes numériques est entrée en vigueur. Les États membres disposent désormais de deux ans pour transposer les dispositions dans leur droit national. La directive vise à améliorer la protection des personnes qui fournissent des services contractuels via des plateformes numériques (chauffeurs de taxi, coursiers à vélo, aides ménagères, traducteurs, graphistes, etc.). Jusqu'à présent, ils n'ont bénéficié d'aucune protection au titre du droit du travail et du droit social.



Afin d'exclure un faux travail indépendant, l'exploitant de la plateforme devra à l'avenir prouver qu'aucune relation de travail à part entière n'a été créée (« renversement de la charge de la preuve »). Dès qu'il y a des indications que la plateforme contrôle et dirige le travailleur, une relation de travail est présumée. En outre, les travailleurs indépendants et salariés des plateformes bénéficient d'un certain nombre de « droits numériques » en matière de gestion algorithmique. Les différents pays de l'UE devraient prendre des mesures appropriées pour promouvoir la négociation collective dans l'économie des plateformes. La directive a longtemps été controversée ; un accord n'a été trouvé qu'en Conseil des ministres en mars 2024 (voir [rapport dans EWC News 2/2024](#)).

[La directive dans son intégralité](#)

[Explications de l'Institut syndical européen](#)

[Analyse critique du processus législatif](#)

[Effets du travail sur plateforme sur la santé et la sécurité au travail](#)

[Rapport sur une conférence syndicale sur le travail de plateforme](#)

3. Rapports des différents pays

La Cour suprême met fin à la fuite des conventions collectives



Le 12 septembre 2024, le syndicat britannique USDAW a remporté une victoire en dernière instance concernant la garantie des droits conventionnels. La plus grande chaîne de supermarchés anglaise, Tesco, voulait licencier les travailleurs des entrepôts des centres logistiques s'ils n'acceptaient pas un nouveau contrat de travail moins favorable et s'ils renonçaient à des éléments de salaire garantis par la convention collective. Cette méthode, appelée « fire and rehire » (licencier et réembaucher), est très répandue (voir

[rapport dans EWC News 2/2021](#)).

L'arrêt est d'une importance majeure, car les conventions collectives bénéficient d'une protection juridique moins forte au Royaume-Uni qu'en Europe continentale (voir [rapport dans EWC News 4/2021](#)). Par conséquent, les avocats proches des employeurs craignent des « conséquences catastrophiques » du jugement. Deux commentaires:

- « C'est un avertissement important pour les employeurs et cela montre clairement que le pendule des droits au Royaume-Uni penche en faveur des travailleurs par rapport aux employeurs, étant donné que de nouvelles lois et propositions du parti travailliste sont imminentes et qu'elles élargiront les droits et la protection des travailleurs. »
- « Les employeurs doivent repenser leurs stratégies de mise en œuvre des changements contractuels. À l'avenir, il pourrait être nécessaire d'adopter des approches plus coopératives avec les travailleurs et les syndicats pour faire face à des changements importants dans les conditions de travail. »

Le parti travailliste, au pouvoir depuis juillet 2024, a récemment présenté un projet de loi visant à interdire la méthode du « fire and rehire » (voir [rapport dans les EWC-News 3/2024](#)).

[Communiqué de presse de la Cour de justice](#)

[Le texte de l'arrêt](#)

[Rapport sur l'arrêt](#)

[Commentaires d'avocats proches des employeurs](#)

[Current example of "Fire and Rehire"](#)

Menace de démantèlement du système de la négociation collective au Luxembourg

Le 8 octobre 2024, le ministre du Travail du Luxembourg a présenté une proposition de réforme du système des conventions collectives prévoyant la suppression des normes conventionnelles. Le contenu obligatoire des conventions collectives serait réduit au strict minimum, la législation du travail pourrait être abaissée par convention collective et les négociations pourraient avoir lieu sans la participation des syndicats. Le gouvernement souhaiterait que les conventions collectives internes soient négociées entre la direction et des représentants neutres et non syndiqués. Depuis novembre 2023, une coalition chrétienne-libérale est au pouvoir au Luxembourg. En septembre 2024, le gouvernement finlandais a également présenté des propositions similaires (voir [rapport dans EWC News 3/2024](#)).



Le 3 décembre 2024, la première action de protestation a eu lieu. Les deux grandes confédérations syndicales, l'OGB-L indépendante (70 000 membres) et la LCGB chrétienne (40 000 membres), menacent déjà d'une grève générale. D'autres points de désaccord avec le gouvernement concernent également une réforme des pensions et l'extension du travail dominical autorisé par la loi. Au Grand-Duché, 55% des salariés du secteur privé sont couverts par une convention collective, ce qui ne correspond pas aux exigences de la nouvelle directive européenne qui définit un objectif de 80% (voir [rapport plus haut](#)). Depuis 2013, le Luxembourg dispose d'un système des comités d'entreprise selon le modèle allemand (voir [rapport dans EWC News 1/2013](#)).

[Informations de l'OGB-L](#)

[Rapport de presse sur les manifestations](#)

L'espace Schengen s'étend

À compter du 1er janvier 2025, la Roumanie et la Bulgarie y seront pleinement intégrées. Cette



décision a été prise à l'unanimité par le Conseil des ministres le 12 décembre 2024, les Pays-Bas et l'Autriche ayant renoncé à leur veto. L'espace Schengen est une zone sans contrôles aux frontières intérieures pour 420 millions de personnes. Il comprend tous les États membres de l'UE (à l'exception de l'Irlande et du sud de Chypre), ainsi que la Norvège, l'Islande, le Liechtenstein et la Suisse. L'espace Schengen existe depuis 1995, avec sept pays au départ. D'autres ont été ajoutés par la suite, le dernier étant la Croatie, le 1er janvier 2023 (voir [rapport dans EWC News 4/2022](#)). La Bulgarie se prépare également à adopter l'euro à partir du 1er janvier 2026. En juillet 2020, la Bulgarie a rejoint le mécanisme de taux de change de l'UE. Le lev bulgare ne peut plus fluctuer que dans une marge de $\pm 15\%$ autour du taux central, mais il est fermement arrimé au mark allemand ou à l'euro depuis 1997 déjà.

[Rapport sur l'adhésion à l'espace Schengen](#)

[Conséquences économiques en Roumanie](#)

[Explications sur l'espace Schengen](#)

[Rapport sur le projet d'introduction de la monnaie unique en Bulgarie](#)

4. Réduction des effectifs dans l'économie européenne

Deux fois plus d'emplois ont été supprimés que créés

Au cours du second semestre 2024, l'UE a enregistré 103 000 pertes d'emplois, mais seulement 53 000 créations d'emplois. Ce rapport s'est donc inversé par rapport au premier semestre 2024, où 95 000 nouveaux emplois compensaient encore les 87 000 disparus (voir [rapport dans EWC News 2/2024](#)). Si l'on calcule les chiffres de tous les pays de l'UE depuis le 1er juillet 2024, c'est la France qui affiche la plus forte baisse avec un solde négatif de 11 000 postes.



L'Allemagne arrive en deuxième position avec un solde négatif de 6 600 emplois, la Pologne en troisième position avec 3 300 emplois. L'Irlande affiche la plus forte progression avec 3 000 emplois supplémentaires, et l'Espagne enregistre 2 000 emplois créés. La plupart des anciens pays d'Europe centrale et orientale n'affichent aucun changement dans leur solde. La majeure partie des emplois supprimés (51 000) concerne l'industrie manufacturière, où l'on ne compte que 12 000 nouveaux emplois. L'Allemagne arrive en tête avec un solde négatif de 13 400, suivie de la France (5 700) et de la Belgique (4 800). La Hongrie affiche un solde positif de 1 100 et l'Espagne de 800, ce qui ne représente que de faibles augmentations par rapport aux périodes précédentes. Tous les chiffres sont issus du Moniteur européen des restructurations (voir [rapport dans EWC News 2/2020](#)).

[La base de données du monitor des restructurations](#)

Le secteur du commerce de détail en pleine mutation

Afin de poursuivre sa croissance rapide en Pologne, la chaîne de supermarchés polonaise Dino embauche 2 000 nouveaux travailleurs, tandis que la chaîne de supermarchés allemande Lidl en recrute 1 000. Les pertes d'emploi les plus importantes dans le secteur sont dues à la faillite de la chaîne néerlandaise d'articles ménagers Blokker, qui a supprimé 3 500 emplois dans 400 magasins. Les chaînes françaises Auchan et Casino ont respectivement supprimé 2 400 et 3 000 emplois en France, en raison de la baisse de leur chiffre d'affaires. La chaîne textile Esprit ferme l'ensemble de ses magasins en Allemagne et licencie 1 300 salariés. En revanche, le secteur du e-commerce crée des emplois. Amazon crée 2 000 emplois dans son nouveau centre logistique de Horn-Bad Meinberg, en Westphalie orientale. Le groupe Otto recherche 1 000 salariés pour son nouveau centre logistique à Konin Żagański, en Pologne, près de la frontière allemande, afin de livrer les clients allemands. McDonald's prévoit de créer plus de 10 000 nouveaux emplois en Allemagne afin d'ouvrir 500 nouveaux restaurants fast-food. Il y a actuellement 1 400 restaurants qui emploient plus de 65 000 personnes.

Des changements sont également à prévoir dans d'autres secteurs

La Poste polonaise propose des départs volontaires à 9 300 de ses employés (soit 15 % d'effectif). L'opérateur de télécommunications suédois Telia supprime 3 000 emplois en Europe du Nord. L'opérateur italien de réseaux de fibres optiques Fibercop réduit ses effectifs de 1 800 postes. Le fabricant turc d'appareils électroménagers Beko ferme des usines en Italie et en Pologne, ce qui représente 3 800 emplois. Airbus supprime 2 500 emplois dans sa division « Défense et Espace » en France, en Allemagne, en Espagne et au Royaume-Uni. Le fabricant de semi-conducteurs Intel prévoit de supprimer 4 000 emplois sur plus de 5 000 en Irlande. En revanche, le fabricant japonais de pompes à chaleur Daikin prévoit l'ouverture d'une nouvelle usine en Pologne et l'embauche de 1 000

salariés, puis 3 000 à terme. En Espagne, la société de conseil française Capgemini recherche 1 500 ingénieurs.

L'industrie automobile en pleine crise de transformation



Dès le premier semestre 2024, l'industrie automobile en Europe a été particulièrement touchée par les suppressions d'emplois (voir [rapport dans EWC News 2/2024](#)). Ce phénomène s'est accéléré au cours du second semestre, notamment en Allemagne. Volkswagen a ainsi annoncé la fermeture de trois de ses dix usines. Ford prévoit de supprimer 4 000 postes en Europe, soit 14% de ses effectifs, dont 2 900 en Allemagne et 800 en Angleterre. L'équipementier allemand Schaeffler prévoit de fermer deux sites et de supprimer 4 700 emplois en Europe, dont 2 800

en Allemagne. À Bruxelles, l'usine Audi fermera définitivement ses portes en février 2025, entraînant la perte de 2 900 emplois.

L'équipementier automobile allemand IAV supprime 2 000 emplois dans ce pays. Leoni, qui fabrique des câbles pour l'industrie automobile, ferme son usine en Bulgarie, qui emploie 1 300 personnes. Le fabricant de pneus français Michelin ferme deux usines en France, provoquant la perte de 1 200 emplois. Le fabricant américain de sièges automobiles Adient ferme deux usines en République tchèque, ce qui représente 1 100 emplois perdus. L'entreprise japonaise Sumitomo Electric Bordnetze ferme deux sites en Bulgarie, mettant ainsi 1 050 personnes au chômage. Les raisons de ce retrait sont les coûts de production élevés et la forte augmentation des salaires. La production sera délocalisée en Moldavie et en Roumanie. La situation est en revanche différente pour le fabricant chinois de batteries Eve Energy, qui construit une usine à Debrecen, en Hongrie, créant 1 000 nouveaux emplois.

[Rapport sur les réductions d'effectifs en Allemagne](#)

[Rapport sur les réductions d'effectifs en France](#)

[Document de position de la Fédération européenne des syndicats de l'industrie](#)

5. Décisions de principe en droit SE

La Cour d'appel de Luxembourg confirme l'évasion de la codétermination

Le 23 mai 2024, la Cour d'appel de Luxembourg a rejeté une plainte concernant la composition incorrecte du conseil de surveillance de l'équipementier automobile Stabilus. La société holding, basée au Luxembourg, fonctionne comme une société européenne (SE) depuis avril 2022. Peu de temps après, le siège social a été transféré à l'usine principale traditionnelle de Coblenz.



Pour le comité d'entreprise allemand et le syndicat IG Metall, le processus de transformation en SE au Luxembourg n'a servi qu'à contourner les lois allemandes sur la cogestion. Stabilus compte plus de 2 000 salariés en Allemagne. Le conseil de surveillance devrait donc être composé paritairement, pour moitié de représentants des actionnaires et pour moitié de représentants des salariés. Au Luxembourg, la société holding ne comptait que cinq salariés et il n'y avait pas de cogestion. La cour d'appel s'est strictement fondée sur le principe « avant et après ». S'il n'y avait pas de codétermination avant la transformation en SE, il n'est pas nécessaire de l'introduire dans la SE. La demande de renvoi devant la Cour de Justice européenne a été rejetée. Les négociations au sein du groupe spécial de négociation ayant échoué sur cette question, donc les dispositions de référence de la directive SE s'applique désormais. Il existe un comité d'entreprise SE pour les 3 700 salariés en Europe, mais aucun représentant des salariés au conseil de surveillance.

Qui peut réellement tenter une action au Luxembourg ?

Outre le droit SE, la question qui a également joué un rôle en première instance devant le Tribunal du travail de Luxembourg était de savoir si le groupe spécial de négociation (GSN) en tant qu'organisme collectif, le syndicat IG Metall et le président du GSN en tant qu'individu (en même temps président-élu du comité d'entreprise de l'usine principale de Coblenz) étaient même en droit d'intenter une action en justice. Le tribunal du travail a rejeté la plainte le 12 janvier 2022, car seuls les cinq salariés de la holding étaient habilités à intenter une action en justice. En deuxième instance, la cour d'appel a reconnu la capacité juridique d'IG Metall et du président du GSN mais pas celle du GSN en tant qu'organisme collectif. Bien que le GSN soit autorisée à signer un accord SE, il ne peut pas saisir les

tribunaux au Luxembourg. Il en va probablement de même pour les comités d'entreprise européens, qui créent un problème similaire à celui de l'Irlande (voir [rapport dans EWC News 3/2024](#)).

[L'arrêt du Tribunal du travail de Luxembourg](#)

[L'arrêt de la cour d'appel](#)

[Rapport de la réunion inaugurale du GSN](#)

[Rapport sur l'échec des négociations](#)

Le Tribunal fédéral du travail en Allemagne confirme l'évasion de la codétermination



Le 26 novembre 2024, la Cour fédérale du travail a rejeté deux plaintes déposées par des élus concernant la création d'un groupe spécial de négociation (GSN) lors d'une transformation en société européenne (SE). La décision met ainsi en œuvre l'arrêt de la Cour de justice européenne de mai 2024, selon lequel une « société boîte aux lettres » sans salariés sous la forme juridique d'une SE n'est pas tenue de rattraper ultérieurement les négociations sur l'implication des salariés si elle est ramenée à la vie et utilisée comme holding avec un effectif important (voir [rapport dans EWC News 2/2024](#)).

Le comité de groupe allemand du groupe d'optique japonais Olympus n'a finalement pas réussi à établir un comité d'entreprise SE et la participation des salariés au conseil de surveillance. La création d'un comité d'entreprise européen est également hors de question, car une société sous la forme juridique d'une SE n'est pas soumise à la directive CEE. Avec cet arrêt, les entreprises peuvent pour la première fois éviter toutes les formes transfrontalières de participation des salariés. Une situation similaire existe dans l'entreprise familiale Brose Fahrzeugteile à Cobourg en Bavière. Le procès du comité d'entreprise a été rejeté le même jour (voir [rapport dans EWC News 3/2022](#)). La Fondation Hans Böckler réclame depuis longtemps des modifications juridiques pour empêcher l'évasion de la codétermination, ce qui a été expressément inclus dans l'accord du gouvernement fédéral de décembre 2021 (voir [rapport dans EWC News 4/2021](#)). Cependant, cette initiative législative n'avait pas encore été mise en œuvre jusqu'à la rupture de la coalition le 6 novembre 2024.

[Explication détaillée de l'arrêt de la Cour de Justice européenne](#) (voir page 4)

[Podcast de la Fondation Hans Böckler sur le jugement](#)

[Évaluation juridique du point de vue de l'employeur](#)

[Revendications de la Confédération allemande des syndicats](#)

[Communiqué de presse de la Fondation Hans Böckler](#)

[Étude actuelle sur l'évasion de la codétermination](#)

6. Accord CEE amélioré après une longue bataille juridique

Un prestataire suisse de services de personnel transfère son CEE en Irlande

Un accord CEE pour Adecco a été signé à Zurich le 22 octobre 2024. Il établit une norme en droit irlandais qui n'existait pas auparavant. Le CEE était auparavant soumis au droit britannique et avait intenté des poursuites contre la direction centrale avant le Brexit, qui sont allées jusqu'à la Cour suprême (voir [rapport dans EWC News 1/2024](#)). Toutes les procédures sont réglées avec la signature du nouvel accord CEE.



Les représentants des salariés voulaient un CEE selon la loi allemande, ce que la direction centrale a rejeté. Mais à de nombreux autres égards, le nouvel accord CEE représente un progrès significatif par rapport au précédent de mai 2018 (voir [rapport dans EWC News 3/2018](#)). Il fait référence non seulement à la directive CEE, mais également à la Charte des droits fondamentaux de l'UE. Le CEE représente 16 000 salariés dans 24 pays, dont la Suisse, le Royaume-Uni et la Serbie. Les règles des procédures électorales démocratiques, leur contrôle et la protection des 36 délégués ont été renforcés. Le comité restreint est passé de cinq à six membres ; chaque zone géographique en Europe dispose d'un siège. Des groupes de travail peuvent également être constitués.

Le nombre de séances plénières annuelles passera d'une à deux, dont une comprendra toujours une journée de formation. Toutes les réunions ont lieu physiquement, seules les réunions semestrielles du comité restreint avec la direction centrale se déroulent sous forme de vidéoconférence. Les membres du CEE ont accès à toutes les succursales d'Europe et bénéficient de six à 18 jours de délégation par an, selon leur fonction et en plus des réunions officielles. Ces journées peuvent également être mises à profit pour participer à des séminaires et des conférences.

Le déroulement des procédures de consultation est décrit avec précision ; elles durent au maximum 100 jours. Pendant cette période, la direction ne peut pas mettre en œuvre des mesures irréversibles. Des procédures de consultation extraordinaires avec le CEE ont lieu lorsqu'au moins 30 salariés sont concernés par une restructuration dans deux pays. Les licenciements massifs dans un seul pays, basés sur la répartition des budgets nationaux par le siège en Suisse, relèvent de la responsabilité du CEE. Cette question a été l'un des points de discordance dans la procédure judiciaire (voir [rapport dans EWC News 1/2021](#)). Tout litige futur sera soumis à un arbitrage selon le droit irlandais, dont les frais seront supportés par la direction centrale.

Le comité d'entreprise SE dissous

En 2021, Adecco a repris la société de conseil française Akka Technologies, qui avait formé un comité d'entreprise SE en 2015 (voir [rapport dans EWC News 3/2015](#)). Le nouvel accord CEE d'Adecco s'applique désormais également aux salariés d'Akka et le comité d'entreprise SE a été dissous.

[Rapport sur le contenu de l'accord](#)
[Télécharger l'accord](#)

7. Comités d'entreprise européens dans une nouvelle structure

Fabricant de verre japonais avec CEE de droit belge



Le 3 juin 2024, un accord CEE a été conclu entre le groupe spécial de négociation (GSN) et la direction centrale du plus grand fabricant de verre au monde au siège d'AGC Glass Europe à Ottignies-Louvain-la-Neuve (près de Bruxelles). AGC fournit l'industrie automobile. Le nouvel accord CEE est entré en vigueur le 1er juillet 2024 et remplace l'«Euroforum», qui existait depuis 2005 et qui a été dénoncé par les salariés en septembre 2022.

Le nouveau CEE représente 14 000 salariés de 13 pays, parmi lesquels la République tchèque, qui, avec 3 500 personnes, compte le plus grand nombre d'effectifs. Basé sur le modèle du conseil d'entreprise (local) belge, le CEE est composé d'employeurs et de salariés. La présidence appartient à l'employeur, les salariés élisent le secrétaire, toujours originaire de Belgique, et six autres membres du comité restreint issus des plus grands pays. Celui-ci se réunit trois fois par an, deux fois par vidéoconférence. Les réunions plénières du CEE ont lieu une fois par an pendant trois jours - avec une formation, une visite d'usine, des préliminaires et des débriefings côté salariés et une réunion avec la direction centrale. Dans toutes les réunions, le CEE est soutenu par un coordinateur syndical de la Fédération européenne des syndicats industriels (industriALL) et, si nécessaire, par d'autres experts.

Si plus de 100 salariés sont concernés par un ajustement des effectifs, cela déclenche une consultation du CEE, même si cela ne concerne qu'un seul pays. Dans de tels cas, le comité restreint sera informé par vidéoconférence. Si l'accord CEE est résilié, les négociations pour un nouvel accord commencent. S'il n'y a pas de résultat dans un délai d'un an, une demande de création d'un GSN peut être déposée. Cela signifierait que le CEE serait dissous et que, sur une période de plus de trois ans, il n'y aurait peut-être plus de CEE du tout. De telles clauses peuvent être trouvées dans certaines entreprises anglo-saxonnes afin de dissuader les salariés d'exiger de meilleurs droits aux CEE.

Un spin-off suédois formalise les règles du CEE

Le 26 août 2024, les dix membres du CEE d'Alleima ont signé un accord CEE avec la direction centrale. L'entreprise suédoise, basée à Sandviken, une ville industrielle au nord de Stockholm, produit des aciers inoxydables et des alliages spéciaux pour des applications industrielles. Jusqu'en août 2022, Alleima, avec 6 500 salariés dans 80 pays, faisait partie du groupe de construction mécanique Sandvik, où il existe un CEE depuis 1995. Après l'introduction en bourse, aucun groupe de négociation spécial n'a été formé, mais immédiatement un CEE.



L'accord reprend textuellement de grandes parties de la directive et des prescriptions subsidiaires sans les rendre plus spécifiques. Alors que dans d'autres pays, cela entraînerait des conflits sur l'interprétation correcte d'un texte juridique, en Suède, la coopération pragmatique habituelle suscite peu d'inquiétude. L'accord CEE s'étend également à la Suisse, au Royaume-Uni et à tous les pays

candidats à l'UE. Le CEE se réunit chaque année et élit un comité restreint de quatre membres qui se réunit si nécessaire, y compris avec la direction une fois par an.

Le cinquième constructeur automobile mondial fonde un CEE aux Pays-Bas



Le 18 septembre 2024, un accord CEE a été conclu à Amsterdam entre le groupe spécial de négociation et la direction centrale de Stellantis. Le groupe est né en janvier 2021 de la fusion des groupes automobiles Fiat Chrysler Automobiles (FCA) et Groupe PSA avec les marques Peugeot, Citroën, Opel, Fiat, Jeep et Chrysler. Le CEE compte 37 membres issus de 13 pays, huit de France et huit d'Italie ainsi que deux représentants britanniques avec un rôle consultatif.

Le catalogue de sujets du CEE va bien au-delà des règles minimales de la directive européenne et comprend également les tendances générales de l'industrie automobile, les préoccupations environnementales et la décarbonation, la santé et la sécurité au travail, la numérisation et la formation professionnelle. Le CEE est responsable de la restructuration si au moins 5% des effectifs européens dans deux pays sont concernés. Le calendrier des consultations est serré ; les avis doivent être soumis au plus tard dans un délai de deux semaines. Cependant, le CEE reçoit ensuite des informations constantes sur la mise en œuvre des mesures.

Le comité restreint compte douze membres issus des dix plus grands pays. Les deux réunions annuelles du CEE et les deux réunions annuelles du comité restreint ont lieu en personne dans différents sites du groupe. En plus des horaires de réunion, les membres du CEE bénéficient de quatre à 16 jours de délégation par an, selon leur fonction. À cela s'ajoutent six jours de formation collective et la participation à un maximum de deux séminaires ou conférences externes au cours du mandat de quatre ans. Le CEE est soutenu par un coordinateur de la Fédération européenne des syndicats industriels (industriALL) et un expert comptable nommé pour toute la durée du mandat, ainsi que d'autres experts si nécessaire. Si aucun nouvel accord CEE n'est conclu après la résiliation, le CEE peut poursuivre ses travaux sur la base des prescriptions subsidiaires de la loi néerlandaise sur les CEE.

Les trois comités d'entreprise européens qui existaient depuis 1996 seront dissous. Chez FCA, il y avait un CEE de droit italien (voir [rapport dans EWC News 3/2016](#)), chez PSA de droit français et chez Opel/Vauxhall de droit allemand (voir [rapport dans EWC News 1/2017](#)). Quelques jours après la conclusion de l'accord CEE, le PDG de Stellantis a annoncé le 13 octobre 2024 qu'il n'excluait plus la fermeture d'usines en raison de la crise des ventes dans l'industrie automobile et de la concurrence chinoise. Ainsi, la plus grande grève depuis 30 ans a eu lieu dans les six usines italiennes le 18 octobre 2024.

[Rapport de la signature de l'accord](#)
[Télécharger l'accord](#)

8. Les conditions de travail au centre des préoccupations

Santé et sécurité au travail dans un groupe de gestion des déchets et de l'eau

Le 3 octobre 2025, un accord européen sur la santé et la sécurité au travail pour Suez a été conclu à La Défense, en banlieue parisienne. Le comité d'entreprise européen a formé à cet effet un groupe spécial de négociation en novembre 2023, auquel ont aussi participé deux fédérations syndicales européennes. Le contrat, avec annexes, compte 112 pages et remplace un accord antérieur de juin 2014 (voir [rapport dans EWC News 3/2014](#)).



L'accord contient des dispositions spécifiques sur le travail avec des machines lourdes, la santé mentale, le droit à la déconnexion et la lutte contre le harcèlement et la violence. Le CEE formera son propre comité de sécurité au travail à des fins de contrôle. Le nouvel accord constitue un modèle pour les syndicats au niveau européen, bien au-delà de la gestion des déchets et de l'eau. Suez dispose également d'un nouvel accord CEE depuis novembre 2022 (voir [rapport dans EWC News 1/2023](#)).

[Rapport de la signature](#)
[Télécharger l'accord](#)

Examen des conditions de travail dans les entrepôts d'Amazon



Le 21 novembre 2024, la direction d'Amazon a convenu avec le Parlement européen d'une révision des conditions de travail dans les entrepôts, répondant ainsi aux revendications des syndicats. Depuis février 2024, les lobbyistes d'Amazon n'avaient plus accès au Parlement, après avoir décliné une invitation à une audition de la commission de l'emploi et des affaires sociales concernant les conditions de travail dans les entrepôts. L'accord prévoit désormais la participation d'Amazon à l'audition, suivie d'une mission d'enquête des députés dans les entrepôts de marchandises, avec la participation de représentants des travailleurs. En juillet 2021, les syndicats avaient présenté un rapport sur la surveillance numérique des lieux de travail chez Amazon (voir [rapport dans EWC News 4/2021](#)).

Amazon à elle seule, emploie 14 lobbyistes accrédités auprès du Parlement européen et a dépensé 18,8 millions € en lobbying auprès des institutions européennes depuis 2013, démontrant ainsi son engagement à influencer les décisions politiques. Ce n'est qu'en août 2024 que les dépenses de lobbying ont augmenté à plus de 5 millions €, et Amazon finance également deux groupes de réflexion. Amazon emploie 150 000 salariés dans l'UE et refuse de participer à des négociations collectives dans de nombreux pays. En septembre 2020, le siège américain a lancé deux offres d'emploi pour des chasseurs de syndicats afin d'empêcher l'établissement de représentants des salariés dans le monde entier (voir [rapport dans EWC News 3/2020](#)). Dans plus de 20 pays, des journées d'action et des grèves d'avertissement ont à nouveau eu lieu pendant la haute saison avant Noël.

[Rapport sur le retrait des badges d'accès](#)

[Déclaration d'Amazon](#)

[Rapport sur l'accord avec le Parlement](#)

[Rapport sur les actions syndicales dans la période précédant Noël](#)

[Reportage sur l'entrepôt de Caseloutre](#)

9. Regard au-delà de l'Europe

Une entreprise énergétique italienne renforce les droits sociaux dans le monde entier

Le 16 juillet 2024, un nouvel accord-cadre international a été signé avec les syndicats au siège d'Enel à Rome. Outre les normes fondamentales du travail telles que la liberté d'association, la santé et la sécurité au travail et l'égalité de traitement, l'accord met un accent particulier sur le dialogue social dans les 28 pays du monde dans lesquels Enel est représentée. Un consensus devrait être trouvé avec les représentants locaux des salariés sur les conséquences de la transition énergétique. D'autres sujets incluent l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, le droit à la déconnexion, la protection parentale, la formation et la formation continue. L'accord-cadre est considéré comme un exemple modèle et remplace l'accord conclu pour la première fois en juin 2013. Depuis lors, il existe également un comité d'entreprise mondial avec des groupes de travail (voir [rapport dans EWC News 2/2013](#)).



[Rapport de signature](#)

[Télécharger l'accord-cadre](#)

Les chaînes de mode renforcent leur responsabilité dans la chaîne d'approvisionnement



Le 28 août 2024, la direction de New Look et la Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF) ont signé une déclaration d'intention commune à Londres. La chaîne de mode anglaise compte 10 000 salariés et exploite 400 magasins en Grande-Bretagne et en Irlande. L'objectif de la déclaration d'intention est de promouvoir le travail décent dans la chaîne d'approvisionnement, d'accorder aux syndicats l'accès aux prestataires de services logistiques pour recruter des membres et de contrôler le respect du droit du travail.

[Communiqué de presse sur la signature](#)

Deux autres chaînes de mode ont actualisé leurs accords-cadres existants. Le 26 août 2024, la chaîne de mode suédoise **Hennes & Mauritz** a signé une mise à jour de l'accord-cadre international de 2015 avec la Fédération internationale des syndicats industriels (industriALL). Cela renforcera les

droits fondamentaux d'un million de travailleurs du textile dans les 1 000 usines qui fabriquent ces produits. Le groupe investit 100 000 \$ dans des efforts de communication et de formation et met en place un processus pour résoudre les conflits potentiels dans l'interprétation de l'accord. Les comités nationaux de suivi s'étaient déjà réunis au Cambodge en juin 2024.

[Rapport de la signature](#)

[Téléchargez le nouvel accord-cadre](#)

[Rapport de la réunion des comités de suivi](#)

Le 10 octobre 2024, la direction du groupe textile espagnol **Inditex** et la Fédération internationale des syndicats des services (UNI) ont renouvelé leur accord-cadre international de 2009 (voir [rapport dans EWC News 3/2009](#)). De nouvelles règles ont été incluses concernant une transformation numérique équitable, la lutte contre les violences basées sur le genre, une meilleure intégration des salariés handicapés et l'expansion des entreprises franchisées. Les deux jours précédents, le comité syndical mondial a rencontré la direction et le comité d'entreprise européen.

[Rapport de la signature](#)

[Rapport de la réunion du Comité syndical mondial](#)

L'IA pour le développement des compétences et l'équilibre vie professionnelle et privée

Le 4 novembre 2024, la DRH de BNP Paribas, l'une des plus grandes banques européennes avec 180 000 salariés dans le monde, a signé un accord-cadre international avec Fédération internationale des syndicats des services UNI Global à Paris. Il élargit l'accord existant de septembre 2018 (voir [rapport dans EWC News 4/2018](#)). De nouveaux principes sur le télétravail et le droit à la déconnexion pour l'ensemble des 63 pays dans lesquels la banque française est implantée. Il s'agit de l'un des premiers accords-cadres internationaux à aborder l'utilisation de l'IA générative pour aider les travailleurs à développer leurs compétences tout en définissant des normes éthiques. Un autre volet de l'accord concerne l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Tous les salariés bénéficient de cinq « journées flexibles » non rémunérées par an, qu'ils peuvent prendre à temps plein ou à demi-journée pour répondre à leurs obligations privées. Depuis juillet 2012, il existe une Charte sociale pour l'Europe, négociée par le comité d'entreprise européen (voir [rapport dans EWC News 3/2012](#)).



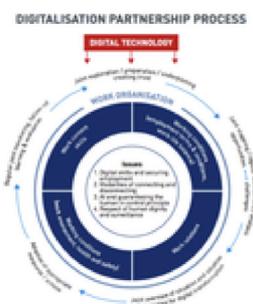
[Rapport de la signature](#)

[Explication du contenu de l'accord](#)

[Télécharger l'accord-cadre](#)

10. Sites web intéressants

Accompagnement à la transformation digitale



Début septembre 2024, les associations patronales et syndicales européennes ont présenté un site Internet commun sur la numérisation. L'objectif est de soutenir les partenaires sociaux des différents États membres de l'UE dans la mise en œuvre de l'accord-cadre européen sur la numérisation du juin 2020 (voir [rapport dans EWC News 3/2020](#)). Le site Internet explique les détails de l'accord-cadre et accompagne sa mise en œuvre. Les pays peuvent être sélectionnés sur une carte. Les initiatives nationales respectives y sont présentées.

[Le site Internet sur l'accord de numérisation](#)

Outil interactif en ligne pour la restructuration

En septembre 2024, les fédérations syndicales européennes ont lancé le « Transnational Restructuring Navigator ». Un outil en ligne, destiné aux membres des comités d'entreprise européens et SE. L'objectif est de les aider à mieux organiser leur travail en cas de restructurations et d'éviter que les salariés des différents sites d'Europe ne soient montés les uns contre les autres. Le nouveau navigateur est disponible en anglais, les autres langues sont traduites automatiquement.



**Transnational
Restructuring
Navigator**

Soutien au développement de la négociation collective



La Fédération européenne des syndicats des services, UNI, a créé trois centres régionaux pour aider les syndicats à renforcer leurs capacités de recrutement d'adhérents, d'organisation de campagnes et de développement des compétences en matière de négociation collective. Il existe un Centre pour l'Europe du Nord et de l'Ouest basé à Bruxelles, un Centre pour l'Europe centrale basé à Varsovie et un Centre pour l'Europe du Sud-Est basé à Timișoara (Roumanie). Ce soutien est également lié à la directive sur le salaire minimum, qui inclut la promotion de la négociation collective dans tous les pays de l'UE (voir [rapport dans EWC News 4/2022](#)).

[Site de recrutement d'UNI](#)

Travail syndical international en Autriche

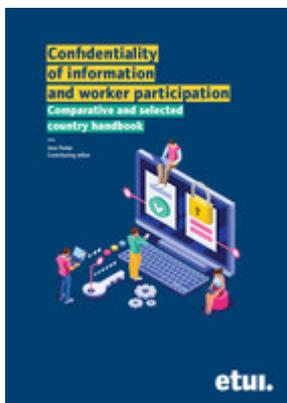
La Confédération autrichienne des syndicats (ÖGB) mène un projet participatif pour les syndiqués intéressés par les questions internationales. Des sujets liés à la politique de développement, à la durabilité, aux droits du travail et aux syndicats et à l'exploitation sont abordés. Il y a aussi des discussions au coin du feu avec des invités internationaux, des voyages éducatifs et des réunions de réseau.



[Le site du réseau](#)

11. Nouvelles publications

Comparaison des pays sur le traitement des informations confidentielles



Le 18 septembre 2024, l'Institut syndical européen (ETUI) a présenté un manuel fixant les principales règles destinées aux représentants des salariés sur le traitement des informations confidentielles dans sept pays de l'UE (Belgique, Finlande, Hongrie, Italie, Pologne, Slovaquie, Suède) et au Royaume-Uni. Afin de remplir leur rôle de représentants des salariés, ils doivent être en mesure d'évaluer quelles informations spécifiques sont confidentielles, pour quelle durée, pour qui et pourquoi. Ils pourront être tenus personnellement responsables des violations de la confidentialité. Le droit des sociétés, la protection des données et le droit du travail jouent un rôle. Un point de discordance est souvent la communication avec le personnel avant la restructuration planifiée. Par exemple, la Cour suprême d'Espagne a décidé que les réductions de personnel ne sont généralement pas soumises au secret pour les membres du CEE (voir [rapport dans EWC News 4/2020](#)).

[Télécharger le manuel](#)

Protection des droits de l'homme, de la démocratie et de l'État de droit

Le 18 septembre 2024, le bureau bruxellois de la Fondation Friedrich Ebert a fourni des informations dans une nouvelle brochure sur les tâches et responsabilités du Conseil de l'Europe, une organisation internationale basée à Strasbourg. Elle a été fondée en 1949 et n'est pas un organisme de l'UE. Il comprend 46 pays, tous des États européens à l'exception du Kosovo, de la Biélorussie et de la Russie. Le Conseil de l'Europe a convenu d'un cadre juridique contraignant avec ses États membres sur les droits de l'homme, la démocratie et l'État de droit. Il existe plus de 200 conventions et protocoles. Par exemple : une convention contre la torture ou la Charte sociale européenne. Toute personne estimant que ses droits ont été violés peut déposer une plainte auprès de la Cour européenne des droits de l'homme. Les États membres sont liés par ses arrêts. Environ un tiers de toutes les procédures concernent uniquement la Turquie. Il existe également une Assemblée parlementaire composée de 318 représentants des parlements nationaux des États membres.

[Télécharger la plaquette](#)



Étude de pays sur la violence et le harcèlement basés sur le genre



Le 27 septembre 2024, la Confédération européenne des syndicats (CES) a publié une étude sur les violences et le harcèlement basés sur le genre au travail en Belgique, en France, en Allemagne, en Norvège, en Slovénie et en Espagne, complétée par des entretiens en Irlande et en Italie. Elle a examiné le travail impliquant des contacts avec les clients (par exemple, des cas de manque de respect de la part de tiers, y compris des menaces et des attaques physiques), le harcèlement en ligne (par exemple dans le cadre d'une lutte de pouvoir visant à diminuer les réalisations professionnelles des femmes) et les préjugés sexistes. La discrimination utilisant l'intelligence artificielle et la surveillance numérique dans la gestion des relations humaines. Afin d'éviter de tels désavantages, les auteurs recommandent des clauses appropriées dans les conventions collectives, l'intégration de la dimension de genre, de nouvelles règles juridiques et des mesures de sensibilisation. Outre le rapport, il existe également un guide syndical, tous

deux en cinq langues.

[Télécharger le rapport](#)

[Télécharger le guide](#)

[Aperçu des versions linguistiques](#)

Manuel à l'intention des comités d'entreprise sur la numérisation et l'IA

Le 22 novembre 2024, la deuxième édition du Reader Gute Arbeit (« Bon travail ») du syndicat ver.di a été publiée, dans le but de promouvoir une conception humaine de la technique et du travail. Depuis août 2024, le règlement européen sur l'intelligence artificielle est en vigueur (see [rapport dans EWC News 3/2024](#)). Le Reader met en lumière le cadre juridique, les possibilités de cogestion, les connaissances issues de la recherche et les exemples de la pratique, comme l'accord-cadre IT chez Deutsche Telekom ou l'accord collectif sur la numérisation chez l'enseigne de textile H&M. Selon des enquêtes menées par la Confédération allemande des syndicats (DGB), l'intensité du travail dans les secteurs des services a considérablement augmenté entre 2016 et 2022. Depuis la pandémie de coronavirus, les visioconférences se succèdent sans interruption et de nouveaux logiciels sont constamment utilisés, notamment des chatbots assistés par l'intelligence artificielle dans le service clientèle. Les auteurs fournissent des approches pour éviter les effets discriminatoires lors de l'utilisation de l'IA.



[Télécharger le Reader](#)

[Explication du règlement sur l'IA à l'attention des comités d'entreprise](#)

[Évaluation de la nouvelle législation numérique de l'UE](#)

[Étude européenne sur l'utilisation de l'IA sur le lieu de travail](#)

[Recommandations pour les comités d'entreprise européens](#)

Annnonce d'un événement

Le contenu du nouveau règlement sur l'IA et son importance pour les comités d'entreprise seront abordés lors de notre conférence à Hambourg, le 28 janvier 2025.



[Le programme du colloque](#)

12. EWC Academy : exemples de notre travail

Formation CEE pour un équipementier automobile français



La réunion annuelle du comité d'entreprise européen d'A Raymond a eu lieu à Fribourg-en-Brisgau du 14 au 18 octobre 2024. Elle existe depuis 2017 et représente 1 900 salariés de l'entreprise familiale basée à Grenoble en France, Espagne, Italie, Allemagne et Tchéquie. L'accord sur le CEE est typiquement français. Il est présidé par l'employeur ; il existe un catalogue étendu de sujets et une réglementation précise concernant le déroulement des procédures de consultation, un budget pour les experts et des heures de délégation précisément définies. Les représentants ont été formés par la EWC Academy lors d'une session hybride (certains participants étaient connectés par vidéo) sur leurs droits en vertu de l'accord CEE et sur la manière d'améliorer leur travail interne. Les effets de la prochaine révision de la directive CEE d'A Raymond ont également été discutés.

Séminaire sur la renégociation des accords CEE

Du 12 au 15 novembre 2024, des membres de CEE de sept groupes sont venus au séminaire juridique de la EWC Academy au château de Steinburg, au-dessus de la ville de Wurtzbourg. Il s'agissait du statut juridique des accords CEE, de la définition des questions transnationales ainsi que de l'information et de la consultation, de l'obligation de confidentialité et de la base juridique des vidéoconférences. Les bons et les mauvais accords CEE des derniers mois ont été analysés en groupes de travail. Le processus législatif visant à réviser la directive CEE était également à l'ordre du jour. Le prochain séminaire juridique aura lieu du 7 au 10 octobre 2025 au même endroit.



[Le programme du séminaire juridique](#)

Restructuration au sein d'une entreprise d'études de marché américaine



EWC Academy soutient actuellement le comité d'entreprise européen de Nielsen Media Research dans le cadre d'une procédure de consultation sur le projet d'externalisation et de délocalisation vers des sites extra-européens. Les 11 et 12 décembre 2024, un atelier du CEE avec la direction centrale a ainsi eu lieu à Lugano (Suisse). EWC Academy a été chargée d'étudier en détail les conséquences possibles dans le cadre d'une analyse économique. En juillet 2013, le CEE et la direction centrale de Nielsen s'étaient mis d'accord sur un organigramme et sur des directives concernant le déroulement correct des procédures de consultation (voir [rapport dans EWC News 3/2013](#)). Le CEE existe déjà depuis 1996 et fonctionne selon le droit néerlandais.

13. Dates de séminaires actuels

Depuis janvier 2009, la EWC Academy et l'organisation qui l'a précédée 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, 941 représentants des salariés de 319 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](#)

17e Conférence de Hambourg pour les comités d'entreprise européens et SE

La prochaine conférence de Hambourg aura lieu les 27 et 28 janvier 2025. Comme toujours seront présentés les derniers développements du paysage des CEE et des SE, des études de cas (« meilleures pratiques ») de certaines entreprises et des décisions de justice actuelles. L'objectif de la conférence spécialisée est la poursuite du développement de la révision de la directive CEE. La Commission européenne a entamé le processus législatif le 24 janvier 2024.



[Le programme de la conférence](#)

Séminaire pour les élus à Dantzig



Un séminaire aura lieu à Dantzig de nouveau du 2 au 4 avril 2025. Outre une introduction au système polonais de représentation des salariés dans l'entreprise, il est possible de s'informer sur les développements actuels 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](#)

Séminaire de base 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 Montabaur du 22 au 25 avril 2025. Le château est situé à la gare TGV, à mi-chemin entre Francfort et Cologne. Plusieurs modules de séminaires y sont proposés pour les débutants et les apprenants avancés.



[Le programme du séminaire](#)
[Compte rendu d'un précédent séminaire à Montabaur](#)

Séminaire juridique CEE à Dublin



Ces dernières années, les litiges juridiques autour du comité d'entreprise européen se sont multipliés, dont beaucoup concernent des entreprises des États-Unis, d'autres pays anglo-saxons ou de Suisse. Mais des groupes en France, en Allemagne, en Autriche, en Finlande et en Norvège ont également été touchés. Ce séminaire couvre les affaires judiciaires des dernières années. L'accent est particulièrement mis sur la situation en Irlande, où une procédure est actuellement pendante devant la Haute Cour, qui pourrait éventuellement atteindre la Cour de justice européenne (voir [rapport dans EWC News 3/2024](#)). Le séminaire comprend une visite de l'audience à la Haute Cour, qui devrait

avoir lieu fin juin 2025.

■ [Préinscription sans engagement au séminaire de Dublin](#)

Séminaires intra

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

[Exemples de séminaires intra](#)

14. Mentions légales

Les EWC News sont publiées par :

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

Distribution de l'édition en langue allemande : 24.343 destinataires

Distribution de l'édition en langue anglaise : 4.477 destinataires

Distribution de l'édition en langue française : 4.339 destinataires

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

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

Nous attendons avec impatience de recevoir des suggestions pour ce bulletin d'information et des rapports de votre CEE. Veuillez nous écrire : info@ewc-academy.eu